

**ANALISIS INTEGRITAS DAN LOYALITAS KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA JUNGLE COFFEE BAR BANJARMASIN
DI MASA PANDEMI COVID-19**

Erna Megadita¹ Aida Vitria² Muhammad Hadini³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0039

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1123126801

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1129017701

Email: iamdipel@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Pengaruh integritas terhadap kinerja Karyawan pada Jungle Coffee Bar Banjarmasin di masa pandemi covid-19, (2) Pengaruh loyalitas terhadap kinerja Karyawan pada Jungle Coffee Bar Banjarmasin di masa pandemi covid-19 (3) Pengaruh integritas dan loyalitas terhadap kinerja Karyawan pada Jungle Coffee Bar Banjarmasin di masa pandemi covid-19.

Hasil penelitian diperoleh Pengaruh variabel Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.003 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa Integritas yang baik di Jungle Coffee Bar Banjarmasin mampu meningkatkan kinerja Karyawan. Pengaruh variabel Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin, memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.015 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan Loyalitas Karyawan bersifat positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Integritas, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study attempts to test: (1) The effect of Integrity on Employee Performance at Jungle Coffee Bar Banjarmasin in the Covid-19 Pandemic (2) The effect of Loyalty on Employee Performance at Jungle Coffee Bar Banjarmasin in the Covid-19 Pandemic (3) The effect of Integrity and Loyalty on Employee Performance at Jungle Coffee Bar Banjarmasin in the Covid-19 Pandemic.

The results of the study obtained the effect of the variable integrity on the performance of Jungle Coffee Bar Banjarmasin employees. The table above has a significance value that is smaller than 0.05 so it can be concluded that the Integrity variable has a significant effect on Jungle Coffee Bar Banjarmasin Employee Performance partially with a sig value of 0.003 which is smaller than 0.05. Thus it can be concluded that good integrity at Jungle Coffee Bar Banjarmasin is able to improve employee performance. The influence of the employee loyalty variable on the Jungle Coffee Bar Banjarmasin employee performance has a significance value that is smaller than 0.05 so it can be concluded that the employee loyalty variable has a significant effect on Jungle Coffee Bar Banjarmasin employee performance partially with a sig value of 0.015 which is smaller than 0.05. These results prove that the increase in Employee Loyalty is positive and significant to improve employee performance.

Keywords: Integrity, Employee Loyalty, Employee Performance

PENDAHULUAN

COVID-19 (corona virus disease 2019) adalah penyakit yang disebabkan oleh jenis corona virus baru yaitu Sars-CoV-2, yang dilaporkan pertama kali di Wuhan Tiongkok pada tanggal 31 Desember 2019. COVID-19 ini dapat menyebabkan gangguan pernafasan akut, batuk dan sesak nafas, lemas, nyeri otot, diare, gagal ginjal bahkan hingga kematian. Terdapat berbagai polemic perihal penyebaran dan penularan COVID-19. Pada tanggal 11 Maret 2020, Organisasi Kesehatan Dunia, World Health Organization (WHO) secara resmi menyatakan COVID-19 sebagai pandemi global . Pada tanggal 2 Maret 2020, Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo didampingi oleh Menteri Kesehatan, Letnan Jenderal TNI (Purn.) Prof. Dr. dr. Terawan Agus Putranto, Sp.Ra d(K), M.Sc, MPH, mengkonfirmasi dan mengumumkan kasus COVID-19 pertama di Indonesia. Pemerintah Pertama kali menggunakan Penetapan Pembatasan Sosial dalam Skala Besar (PSBB), dilanjutkan dengan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), penebalan PPKM yang berbasis skala mikro, PPKM Darurat hingga yang terbaru yaitu PPKM Level 3-4. Secara garis besar, aturan-aturan pembatasan tersebut memiliki visi yang sama untuk membatasi kegiatan masyarakat demi mencegah peluasan penyebaran COVID-19 di Indonesia.

Kebijakan tersebut member dampak yang sangat besar bagi perekonomian Indonesia diantaranya upah pekerja tidak dibayarkan secara penuh, Pemberhentian Hak Kerja (PHK) massal, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memilih untuk gulung tikar, dll. Hal tersebut mempengaruhi integritas dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan terlebih di masa pandemi.

Perusahaan/usaha yang diteliti adalah Jungle Coffee Bar merupakan sebuah Kafe yang terletak di Banjarmasin. *Launching* pada pertengahan tahun 2016. Dalam

penelitian ini, peneliti menemukan masalah terkait integritas yang ada pada Karyawan di Jungle Coffee Bar Banjarmasin yakni minimnya integritas dalam diri seorang pegawai dalam bekerja. Pegawai cenderung kurang memiliki sifat baik yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai. Terdapat pegawai yang melakukan pekerjaan hanya sekedar bekerja. Idealnya pegawai yang baik harus memiliki sifat rasa memiliki terhadap tempatnya bekerja serta rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Dalam hal loyalitas pegawai, peneliti juga menemukan masalah yang terjadi yaitu pegawai cenderung masih rendah kesadaran dalam melakukan pekerjaannya. Apabila dibiarkan maka dapat mengakibatkan penurunan pada laporan keuangan yang berkelanjutan, serta kecemburuan social antar pegawai. Berdasar pada hal inilah penulis ingin mengetahui apakah adanya dampak Pandemi COVID-19 yang dialami oleh Jungle Coffee Bar Banjarmasin dapat berpengaruh pada integritas dan loyalitas terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang inilah peneliti memilih judul penelitian **ANALISIS INTEGRITAS DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DI MASA PANDEMI COVID-19.**

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan adalah data primer, karena peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sumber data yang digunakan bersifat skunder. Data sekunder diperoleh mengadakan studi pustaka dari referensi-referensi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, catatan-catatan instansi, serta jurnal yang membahas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara pembagian kuesioner, dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang diperlukan dari internet, buku-buku *literature*, serta penelitian terdahulu. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji hipotesis dengan alat analisis statistik berupa *software* SPSS Versi 2.1 Pengujian hipotesis dilakukan setelah model regresi linear berganda yang akan digunakan dianggap layak, valid, reliabel atau bebas dari pelanggaran asumsi klasik agar hasil pengujian dapat diinterpretasikan dengan tepat. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil output dari SPSS 21 terhadap data skor yang telah dibuat berdasarkan jawaban responden dari kuisisioner yang telah dibagikan, kemudian dirangkum menjadi bahasan-bahasan sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1.805	3.000
1 X1	1.364	.218
X2	.350	.200

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Secara matematis model fungsi regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 1,805 + 1,364 X_1 + 0,350 X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan terhadap variabel Integritas (X_1) 1,364 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada Integritas, maka hubungan Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 1,364
2. Peningkatan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (X_2) 0,350 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada Loyalitas Karyawan, maka hubungan Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,350

Uji-F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hasil nilai signifikansi pengujian sebagai berikut :

Tabel 2
Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	33.241	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Dari Uji Anova atau F test, didapat tingkat signifikansi nilai sig. = 0.000 (Nilai Sig. < 0,05) Karena nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel X1 dan X2 Berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Uji-t

Uji t Digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial atau dari masing-masing variabel X terhadap Y. Hasil nilai signifikansi pengujian (Sig.t) sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji-t

Model	t	Sig.
(Constant)	.602	.559
1 X1	6.247	.000
X2	1.751	.035

Sumber: Data Primer diolah (2021)

1. Variabel X1 Integritas didapatkan nilai sig. = 0.000 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Integritas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.
2. Variabel X2 Loyalitas Karyawan didapatkan nilai sig. = 0.035 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Uji Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan suatu model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang ada. Dengan demikian akan diketahui seberapa besar variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen yang ada. Berikut tabel untuk memprediksi variasi dependen.

Tabel 4
Tabulasi interpretasi nilai R

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,800 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,600 – 0,799	Kuat
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2005)

Tabel 5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.920 ^a	.847	.822

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Tabel model summary terlihat nilai Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,581, adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel X1, X2 terhadap variable Y sebesar 58,1%. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sedang karena berada di antara 0,400 sampai dengan 0,599. Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja Karyawan sebesar 58,1%. Sedangkan sisanya (100%-58,1% = 31,9%) dijelaskan oleh faktor lain.

Hasil Pembahasan

Pengaruh Integritas Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin

Dari hasil pengujian data dapat diketahui Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen terlihat pada angka sig (signifikansi atau besaran nilai probabilitas). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probality signifikansi dengan probality sebesar 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$).

Pengaruh variabel Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.003 lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian hipotesis yang berbunyi Integritas berpengaruh signifikan secara parsial Kinerja Karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin dapat diterima atau teruji. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa Integritas yang baik di Jungle Coffee Bar Banjarmasin mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Zahra (2011:123) Integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.

Dimana peningkatan yang ditimbulkan dari integritas karyawan yang dimiliki oleh karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin yang mengakibatkan kinerja dapat meningkat. Integritas yang di ukur dengan selalu mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan, menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain, Kerja efektif dalam menjalankan setiap aktivitas kerja, secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan SOP kemudian kesetiaan terhadap Jungle Coffee Bar Banjarmasin dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Pengaruh Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin

Dari hasil pengujian data dapat diketahui Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen terlihat pada angka sig (signifikansi atau besaran nilai probabilitas). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probality signifikansi dengan probality sebesar 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$).

Pengaruh variabel Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin, pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.015 lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan Loyalitas Karyawan bersifat positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa Loyalitas Karyawan yang baik di Jungle Coffee Bar Banjarmasin mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sudimin (2003:5), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak

melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus karyawan.

Dimana peningkatan yang ditimbulkan dari loyalitas karyawan yang dimiliki oleh karyawan Coffee Bar Banjarmasin yang mengakibatkan kebijakan pimpinan bersifat positif. Atas dasar ini dapat diketahui bahwa mampu mengikuti aturan yang berlaku di Jungle Coffee Bar Banjarmasin, Tanggung jawab yang dibebankan, memiliki tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, adanya keterbukaan antar sesama kemudian menyukai pekerjaan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan juga hasil pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin. pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.003 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa Integritas yang baik di Jungle Coffee Bar Banjarmasin mampu meningkatkan kinerja karyawan
2. Pengaruh variabel Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin, memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0.015 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan Loyalitas Karyawan bersifat positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

1. Nilai integritas harus tercermin di dalam diri karyawan Jungle Coffee Bar Banjarmasin dimana dengan adanya integritas diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Perlu meningkatkan kembali akan integritas para karyawan dengan cara menerapkannya aturan kerja yang jelas, penegakan disiplin penerapan aturan etika secara konsisten, adil, dan transparan serta menciptakan suasana kerja yang sehat untuk mendukung tumbuhnya kinerja.
3. Perlu selalu berusaha meningkatkan loyalitas karyawan dengan menjaga hubungan yang erat antar karyawan, dapat mengelola organisasi dan saling keterbukaan dalam hubungan kerja, menciptakan suasana kerja saling pengertian antara pimpinan dan karyawan, memperhatikan dan memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tanamkan dalam diri tetapi sebagai rekan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abbas, Anam dan Naeemi, Zahra. 2011. *Cheating behavior among undergraduate students. International Journal of Business and Social Science*. Volume 2, Nomor 3, 246-254.
- Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rieneka Cipta, 2006.
- Achua, Cristopher F. ; Lussier, Robert N, *Leadership Theory, application and skill development 4e. (USA :South western cebgage learning McShane, Glinow, Von Oerganizational Behavior: Emenrging Knowledge and practice for the real world, 5th ed; New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010.*
- Agus Supriyanto. (2013). *Pedoman Identifikasi Pemanduan Bakat Istimewa*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan UNY Yogyakarta
- Ahmad Susanto. 2013. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Ahmadizadeh, Zahra., et al. 2012. *Investigation the Relation between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior*. Iran: International Journal of Sport Studies. Vol 2 (3),163-167, 2012
- Anggara Dwi, F H dan Prayitno N. 2013. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Tekanan Darah di Puskesmas Telaga Murni Cikarang Barat. Jakarta: Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKES MH. *Thamrin. Jurnal Ilmiah Kesehatan*. Vol 5/ No. 1
- Arief S. Sadiman. 2003. *Media Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2011. *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*. Jogjakarta: Diva Press.
- Billy Arma Pratama. 2010. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Penyaluran Kredit Perbankan (Studi Pada Bank Umum di Indonesia Periode tahun 2005-2009). Semarang : *Universitas Dipenogoro, 397-403. ISSN 1907-9958.*
- Cintya Ribka Sampul, 2020, *Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Horison Hotels Jayapura*.
- Dahlan, S.M. 2013. *Besar Sampel dan Cara Pengambilan Sampel*. Jakarta : Salemba Medika.
- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Dian K, Solikhah.2012. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja

- Perawat di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 6(2):162-232.
- Duwi Priyatno. (2010). "5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19". Yogyakarta: Andi
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2013, *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketiga belas*, BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Jusuf, Husain. 2010. *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.
- Kurniawan, A. W. (2012) 'Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Harga Pokok
- Mathis, Robert L., dan John Harold Jackson, 2013, *Human Resources Management*, Thomson Learning.
- Mujiagus Pranoto, 2019, *Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai*.
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi
- Poerwopoespito, F.X.O.S. 2010. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFY, 1999
- Ratna Safitri, 2018, *Pengaruh Loyalitas Dan Integritas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Duwa Atmimuda Kudus*.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robinson, Joan. M dan Lyndon Saputra. 2014. *Buku Ajar Visual Nursing Jilid Satu*. Tangerang Selatan: Binarupa Aksara Publisher.
- Salim. Syahrudin. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Cipta Pustaka.
- Schlenker, Eleanor D & Sara Long. (2007). *Williams' Essentials of Nutrition and Diet Therapy*. Ninth Edition. USA: Mosby.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujiyanto, 2017, *Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu*.
- Surbakti, Theresa Adelina Victoria. 2012. *Pengaruh Karakteristik Perusahaan dan Reformasi Perpajakan Terhadap Penghindaran Pajak di Perusahaan Industri Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2010*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Depok.
- Sutanto. 2010. *Cekal (Cegah dan Tangkal) Penyakit Modern Hipertensi, Stroke, Jantung, Kolesterol, dan Diabetes*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sutriasih, S. (2017). *Relevansi ajaran stri dharma dalam kitab sarasamuscaya pada kehidupan modern*. Jurnal PASUPATI, 1(2), 68-98.
- Yuli Astuti, 2016, *Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tv Kabel (Studi Pada PT.Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan)*.

Zaputri, A. R., Rahardjo, K. & Utami, H.
N. (2013). Pengaruh Insentif
Material Dan Insentif Non Material
Terhadap Kepuasan Kerja Dan
Kinerja Karyawan: Studi Pada
Karyawan Produksi Cetak PT.
Temprina Media Grafika Surabaya