

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran**

**Kusuma Agdhi Rahwana, M.M<sup>1</sup>**

**Suci Putri Lestari, M.M<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya,<sup>1,2</sup>

*Email : [agdhikusuma@gmail.com](mailto:agdhikusuma@gmail.com) <sup>1</sup>*

*[SuciPutr25@gmail.com](mailto:SuciPutr25@gmail.com) <sup>2</sup>*

**Abstrak**, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksplanatori (explanatory research). Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Analisis data yang digunakan adalah Multiple Regression Analysis, dimana dapat diketahui kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan loyalitas pegawai. data diolah dengan bantuan SPSS.

Kata kunci : kepuasan kerja, loyalitas pegawai.

*The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on employee loyalty of the Pangandaran Regency Agricultural Service. The research method used in this study was explanatory research. Data collection is obtained through interviews, questionnaires and literature studies. The population in this study were employees of the Pangandaran Regency Agricultural Service. The data analysis used is Multiple Regression Analysis, where it can be seen that job satisfaction has a significant effect on employee loyalty. the data is processed with the help of SPSS.*

**Keywords:** *job satisfaction, employee loyalty.*

### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan penggerak dari sebuah organisasi untuk melakukan kegiatan operasional. Memiliki sumber daya yang berkualitas saja tidak cukup, tetapi sebuah organisasi harus menjaga agar sumber daya manusia tersebut tidak keluar dari organisasi. Berangkat dari penelitian sebelumnya di Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran yang mengangkat tentang kepuasan kerja pegawai, penelitian sekarang akan mengangkat tentang loyalitas pegawai yang variabel bebasnya dari kepuasan kerja pegawai.

Dinas Pertanian Pangandaran yang baru berjalan beberapa tahun karena berpisah dari Kabupaten Ciamis dan menjadi Daerah Otonomi Baru (DOB) Kabupaten Pangandaran,

menjadikan sumber daya manusianya sebagian besar bukan orang asli Pangandaran. Dari hasil wawancara Kabag Umum Dinas Peretanian Kabupaten Pangandaran, 90% pegawainya berasal dari luar Pangandaran. Hal ini mengindikasikan kurang loyalnya pegawai. Karena pegawai Dinas Pertanian di Kabupten Pangandaran harus mengeluarkan biaya tambahan untuk mengontrak tempat tinggal, biaya makan, ongkos pulang ke daerah asal (rata-rata satu minggu satu kali) dan sebagainya. Hal ini akan berpengaruh pada kepuasan kerja mereka sebagai seorang pegawai, bisa jadi gaji yang di dapatkan masih kurang karena adanya biaya tambahan tersebut. Salah satu faktor yang menyebabkan loyalnya pegawai adalah kepuasan kerja. Untuk itu peneliti akan meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai di dinas pertanian kabupaten pangandaran. Loyalitas pegawai merupakan salah satu bentuk sikap yang ditunjukkan oleh pegawai dengan tetap setia dan patuh dengan segala kondisi yang ada di organisasi tersebut. Loyalitas bisa menjadi salah satu solusi untuk menjadikan pegawai taat dan patuh terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, dan berkaitan dengan permasalahan mengenai loyalitas pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten maka pokok permasalahannya dapat diidentifikasi sebagai berikut: Apakah faktor kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai Dinas Pertanian Kabupaten

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda tergantung pada sistem nilai yang berlaku pada dirinya dan juga dapat ditentukan dari kompensasi atau hasil yang ia dapatkan selama bekerja didalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas didalam bekerja.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Menurut Robbins (2001:179) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Menurut Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang keterampilannya. Menurut Davis (2002:105) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka”.

Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Hasibuan (2005:202) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

### **Loyalitas**

Loyalitas berasal dari kata dasar “Loyal” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, Meyer dan Herscovitch dalam Istijanto Oei 2005 : 190). Perusahaan atau pengusaha mengartikan loyalitas adalah suatu kesetiaan karyawannya kepada perusahaannya. Dalam perkembangannya, arti kata loyalitas sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memanfaatkan karyawan semaksimal mungkin tanpa memperhatikan kebutuhan karyawannya. Perusahaan atau pengusaha melakukannya karena meyakini bahwa karyawan tidak memiliki posisi tawar yang seimbang. Dalam hal ini, perusahaan atau pengusaha tadi menganggap hubungannya dengan karyawan tidak sebagai partner, tetapi sebagai majikan dan pegawai, yang memberi upah dan yang meminta upah. Sebuah paradigma yang masih tersisa dari era perbudakan. Perusahaan pun akan dengan mudah memberi label “tidak loyal” kepada karyawannya jika karyawannya tersebut tidak mengikuti apa yang diperintahkan oleh perusahaan, misalnya tidak mau kerja lembur atau tidak mengikuti suatu kegiatan yang diminta oleh perusahaan meski pekerjaan/kegiatan tersebut diluar jam kerja. Kadang, arti kata ”perusahaan” pun sering diganti maknanya, dengan ”pengambil keputusan” perusahaan yang sejatinya adalah seorang karyawan di perusahaan tersebut. Karyawan yang kebetulan menjadi penentu kebijakan perusahaan ini seringkali memanfaatkan posisinya untuk kepentingan lain, sehingga banyaknya kepentingan dalam menentukan kata ”Loyal” atau “tidak Loyal” sangat besar pengaruhnya.

Pada perkembangannya pengertian semakin bergeser menjadi “kepatuhan bawahan terhadap apapun yang diperintahkan atasan”. Dan ini seringkali menjebak bawahan untuk berubah menjadi seorang karyawan yang YES-man, Asal Boss Senang, dalam kata-kata yang lebih tegas bisa disebut penjilat. Akhirnya terciptalah pengertian baru dari kata loyalitas, yaitu menjilat. Seorang akan disebut memiliki loyalitas yang tinggi jika bisa menyenangkan atasannya dengan cara menjilat, cari muka.

Loyalitas menurut karyawan atau para profesional adalah kesetiaan pada pekerjaan atau profesi. Sementara perusahaan hanya dipandang sebagai tempat bekerja, dan kewajiban karyawan hanyalah bekerja dan mengikuti peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut, dan tentu saja harus mendapatkan hak-nya sesuai kesepakatan. Jika ada kewajiban lain yang harus dilakukan dan diluar kesepakatan, maka harus ada kompensasi atau benefit tambahan, misalnya jika harus bekerja lembur maka harus mendapatkan upah tambahan. Dari sudut pandang ini, karyawan berharap mereka dianggap sebagai partner oleh perusahaan dan bersama dengan stake holder/pemilik kepentingan lainnya (customer, supplier, pemegang saham, lingkungan dan masyarakat sekitar) dianggap sama dan penting.

Karyawan hanya akan loyal terhadap perusahaan tempatnya bekerja jika menemukan kenyamanan dan rasa aman. Dia merasa nyaman dengan lingkungannya, dengan sikap atasan atau rekan kerjanya, merasa aman dengan masa depannya, karir dan pekerjaannya. Rasa nyaman ini dengan sendirinya akan menumbuhkan kedekatan, kebahagiaan dan rasa memiliki. Sementara bekerja dan memiliki pekerjaan adalah salah satu cara untuk mendapatkan rasa aman. Jika kedua hal tersebut ada, maka dengan sendirinya loyalitas karyawan akan meningkat.

Kedua pemahaman arti kata loyalitas tersebut tentu saja berbeda dan bersebrangan. Perusahaan, termasuk juga karyawan pengambil kebijakan perusahaan yang (merasa) mewakili perusahaan, memahami loyalitas adalah kepatuhan pada perusahaan (atasan, peraturan) tanpa syarat. Sementara karyawan memahami arti kata loyalitas sebagai kesetiaan terhadap profesi dan pekerjaan, bukan pada atasan atau perusahaan.

Menurut Brown (Kadarwati,2003:35) Loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektivitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

Brown (Kadarwati,2003) menyatakan bahwa kerja adalah aktifitas fisik, psikis maupun sosial yang mengarah pada tujuan tertentu. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

Aspek-aspek loyalitas kerja Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada indikator yang terdapat di dalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja Brown (Kadarwati,2003). Masing-masing indikator merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif meliputi :

- a. Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

- b. Rasa memiliki.

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas.

- c. Hubungan antar pribadi.

Karyawan yang mempunyai loyalitas karyawan tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan. Hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.

- d. Suka terhadap pekerjaan.

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Indikator-indikator loyalitas di atas, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam pekerja tersebut di atas akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif. Apabila hal-hal tersebut dapat terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan, maka niscaya karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

### **3.METODE PENELITIAN**

#### **Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah para karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penggunaan metode ini karena peneliti tidak hanya menggambarkan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan, tetapi juga bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai pendapat Winarno Surakhmad (2008: 251), yaitu:

1. Wawancara

Wawancara akan dilakukan dengan karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, dimana menanyakan berbagai hal khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, penanganan konflik dan kepuasan kerja pegawai sebagai pelaksana yang memberikan pelayanan tugas dan pekerjaan di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

2. Studi Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

3. Kuesioner;

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan yang bersifat tertutup, cara ini peneliti lakukan terhadap para karyawan pelaksana dan pejabat Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

### **Teknik Analisis Data**

Metode Analisis data yang digunakan adalah *Multiple Regression Analysis*, dimana data yang diolah dengan bantuan SPSS.

### **Analisis Regresi Berganda**

Metode Analisis data yang digunakan adalah *Multiple Regression Analysis*, dimana data yang diolah dengan bantuan SPSS

Data yang diperoleh dari responden merupakan data ordinal, maka data tersebut harus diubah menjadi data berskala interval dengan menggunakan *successive interval methode*. Adapun

langkah-langkah successive interval method menurut Harun Al-Rasyid, 2005:131) adalah sebagai berikut :

1. Perhatikan nilai jawaban dan setiap pertanyaan dalam kuesioner
2. Untuk setiap pertanyaan tersebut, lakukan penghitungan ada berapa responden yang menjawab skor 1,2,3,4,5 = frekuensi (f).
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya n responden dan hasilnya = (p).
4. Kemudian hitung proporsi kumulatifnya (Pk).
5. Dengan menggunakan tabel normal, dihitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z
7. Tentukan nilai interval (scale value) untuk setiap skor jawaban dengan rumus sebagai berikut:  
$$SV = (\text{Scale value}) = (\text{Density at Lower Limit})(\text{Density At Upper Limit})$$

Area Under Limit) – Area Under Lower Limit

8. Sesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden

yang terkecil melalui transformasi berikut ini:

Tranformed Scale Value:  $SV = SV + (SV \text{ min}) + 1$

1. Tabulasi Data

Penelitian ini menguraikan bagaimana pengolahan data akan dilaksanakan, analisis apa yang harus digunakan, dan bagaimana hasil analisis diinterpretasikan. Hasil penelitian diuji sesuai dengan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sehingga dapat menjawab identifikasi masalah sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yang dilakukan. Agar keberadaan data yang diperoleh dapat digunakan sebagai ukuran besaran pengaruh dari setiap variabel penelitian (Variabel X1, Variabel X2 dan Variabel Y), maka dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian kausalitas dari beberapa dimensi variabel bebas X terhadap Y, maka analisis data yang digunakan analisis jalur (path analysis).

## **Pengujian Hipotesis**

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja). Hipotesis penelitian tersebut dinyatakan ke dalam hipotesis sebagai berikut :

**Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Mo del	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coeffie nts	t	Sig .
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.642	1.230		1.334	.189
Kepuasan Kerja	.291	.057	.497	5.112	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: Data diolah.

Pengujian pengaruh variabel secara parsial

a.  $H_0 : \rho_{YX1} = 0$  , yang berarti komitmen berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *engagement*

$H_1 : \rho_{YX1} \neq 0$  , yang berarti komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap *engagement*

b.  $H_0 : \rho_{YX2} = 0$  , yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *engagement*.

$H_1 : \rho_{YX2} \neq 0$  , yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *engagement*.

Untuk mengukur hipotesis di atas dilakukan uji t, dengan kriteria apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $t \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $t \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

**5.PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Untuk lebih jelas mengenai hasil penelitian dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran dilakukan pengolahan data primer/hasil kuesioner dengan software SPSS . Berikut hasil regresi berganda/output dengan menggunakan software SPSS :

**Korelasi Antar Variabel**

		Kepuasan Kerja	Loyalitas Pegawai
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Loyalitas Pegawai	Pearson Correlation	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukan bahwa korelasi antara variabel X (Kepuasan kerja) terhadap variabel Y (Loyalitas Pegawai) sebesar 0,811.

Pada Tabel diatas dalam uji t atau uji secara parsial terlihat bahwa variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan sig. 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa jika pegawai sudah merasa puas atas pekerjaannya maka sikap loyal akan timbul pada diri pegawai. Begitupun sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka sikap loyal tidak akan muncul pada diri pegawai.

**Pembahasan**

Pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai ditunjukan oleh hasil analisis data diolah yang menunjukan bahwa variabel kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Tindak lanjut dari hasil penelitian ini, terdapat implikasi manajerial yang dapat disampaikan, yaitu dilihat dari kontribusinya, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan loyalitas pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Dengan

demikian semakin tinggi kepuasan kerja maka loyalitas pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran cenderung semakin meningkat.

Keberhasilan Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran dalam mengelola organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Untuk kelancaran, seorang pimpinan harus mendelegasikan tugas dan pekerjaan kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarki. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan perhatian yang cukup, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai, serta mampu menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kriteria atau standar pada diri masing-masing pegawai. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang pegawai sehingga rasa loyal pegawai terhadap instansinya akan semakin tinggi.

## **6.KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Adapun dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

Secara simultan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa model baik, dan digunakan untuk menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas.

### **Saran**

Berdasarkan data dan simpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang dapat diberikan diambil dari poin terendah dari indikator tiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Indikator variabel kepuasan kerja, memiliki skor paling rendah, oleh karena itu hendaknya instansi terkait dapat memberikan kebijakan dan kepatutan atas pemberian tunjangan yang layak dan adil sehingga diharapkan mampu memenuhi kebutuhan lainnya selain dari kebutuhan pokok para pegawai sehingga pegawai menjadi loyal..
2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai. Namun demikian, masih terbuka peluang untuk menuliskan penelitian ini, baik dengan menggunakan variabel yang sama pada kajian yang berbeda atau dengan mengubah salah satu variabel atau menambah variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKAN

Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2009. Pengantar Manajemen, Edisi Pertama, Jakarta : Prenada Media.

Hani T. Handoko. 2009. Manajemen, Edisi Ke-2, Cetakan Keduapuluh, Yogyakarta : BPFE

Henry Simamora, 2006 Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta.

Malayu S.P. Hasibuan. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Bumi Aksara

Sugiyono, 2007. Statistik untuk Penelitian. Revisi Terbaru. Bandung : CV. Alfabeta.

Nugroho, Rakhmat. 2008. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung).Jurnal Universitas Diponegoro Semarang Vol.8, No.3, hal.17-29.

Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat

Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi

Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D cetakan ke-10. Bandung: Alfabeta.

Sekaran, Uma. (2006). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.