

SKRIPSI

KOMITMEN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Sosial Politik FIS UNP
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Administrasi Publik*



OLEH
IWAN SENTOSA
NIM : 89034

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012

PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tugas akhir berupa skripsi dengan judul **Komitmen Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai** ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila pada kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Februari 2012
Yang membuat pernyataan

Iwan Sentosa
TM/NIM, 2007/89034



PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Komitmen Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah
Kabupaten Kepulauan Mentawai

Nama : Iwan Sentosa

TM/NIM : 2007/89034

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

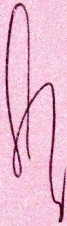
Jurusan : Ilmu Sosial Politik

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, Februari 2012

Disetujui Oleh :

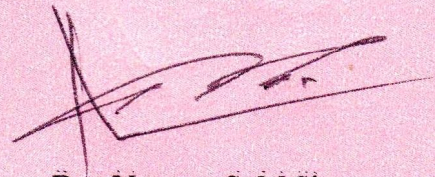
Pembimbing I



Drs. Suryanef, M.Si

NIP : 19640606 199103 1 006

Pembimbing II



Drs. Nurman S, M.Si

NIP : 19590409 198503 1 002

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang
Pada Hari Senin 16 Januari 2012 Pukul 12.30 s/d 13.40 WIB

Komitmen Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai

Nama : Iwan Sentosa
NIM : 2007/89034
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, Februari 2012

Tim Penguji

Nama
Ketua : Drs. Suryanef, M.Si

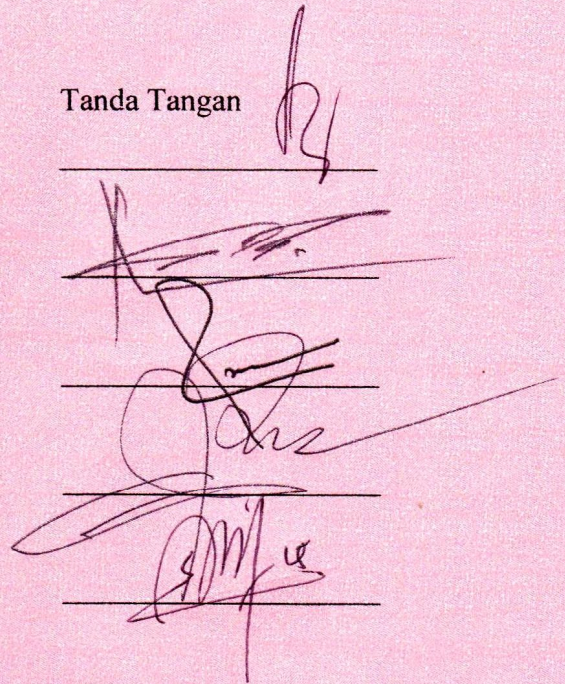
Sekretaris : Drs. Nurman S, M.Si

Anggota : Drs. Ideal Putra, M.Si

Anggota : Aldri Frinaldi, SH.M.Hum

Anggota : Dra. Al Rafni, M.Si

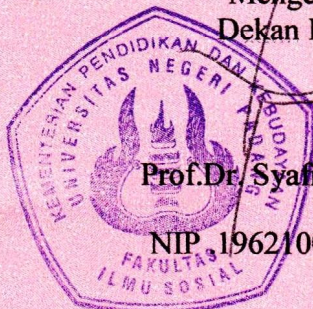
Tanda Tangan



Mengesahkan :
Dekan FIS UNP,

Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd

NIP. 1962100 198903 1002



ABSTRAK

Iwan Sentosa: NIM. 89034/2007. Komitmen Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Penelitian ini dilatarbelakangi belum maksimalnya komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan tingkat komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai dengan jumlah sampel sebanyak 95 orang. Teknik pengambilan sampel dengan *teknik total sampling*. Data diambil dari alat pengumpul data yang digunakan berupa angket model skala Likert dengan menyebarkannya kepada Pegawai Negeri Sipil. Data yang terkumpul tersebut dianalisis secara statistik dengan bantuan program SPSS versi 16.00 *for windows*.

Berdasarkan analisis data ditemukan bahwa ada tiga indikator yang masuk kedalam kriteria cukup yaitu tingkat kedisiplinan, loyalitas dan peran aktif Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja, sedangkan indikator sikap terhadap tugas, kepedulian dan rasa tanggung jawab masuk dalam kriteria baik. Ketidakdisiplinan pegawai terlihat dari masih banyak Pegawai Negeri Sipil menggosip pada saat jam kerja, rendahnya loyalitas terlihat dari masih banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang berniat untuk pindah, sedangkan rendahnya peran aktif terlihat dari jaranganya Pegawai Negeri Sipil memberikan idea tau saran yang berguna bagi organisasi.

Disarankan agar Pegawai Negeri Sipil meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, mempertahankan dan meningkatkan rasa kepedulian dalam bekerja, meningkatkan loyalitas, meningkatkan peran aktif, dan mempertahankan serta meningkatkan rasa tanggung jawab dalam bekerja.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan studi dan skripsi, antara lain:

1. Bapak Drs. Suryanef, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Nurman S, M.Si selaku pembimbing II atas segala bimbingan, motivasi serta kritikan dan saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak/Ibu penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
3. Dekan dan pembantu Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
4. Ketua jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
5. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang atas segala bantuannya.
6. Bapak dan Ibu dosen, staf pengajar dan karyawan pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang telah membimbing dan berbagi ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis duduk dibangku perkuliahan.

7. Kepada pimpinan dan seluruh staf Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
8. Teristimewa kepada kedua orangtua ibu bapak saya, kakak, adik dan seluruh keluarga serta teman-teman sejawat dan seperjuangan yang mengiring langkah penulis dengan do'a serta memberikan dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.

Penulis berdoa semoga bantuan yang telah diberikan mendapatkan pahala yang setimpal dari Allah SWT. Penulis juga berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan menjadi masukan bagi rekan-rekan mahasiswa di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang dan pihak-pihak lain yang membutuhkannya. Kritik dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Mohon atas segala kekhilafan dan terima kasih.

Hormat saya,

Iwan Sentosa

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL	
A. Kajian Teori.....	7
1. Pengertian Komitmen.....	7
2. Ciri-Ciri Komitmen.....	9
3. Daftar Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil(DP3.....	21
B. Kerangka Konseptual.....	29
 BAB III Metodologi Penelitian.....	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel.....	32
D. Jenis dan Sumber Data.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	33
G. Uji Coba Instrumen Penelitian	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	41
B. Temuan Khusus	62
C. Pembahasan.....	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	87
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA	90
----------------------	----

DAFTAR TABEL

No Tabel

Halaman

3.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	37
3.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	39
3.3 Klasifikasi Tingkat Capaian Responden.....	40
4.1 Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	60
4.2 Data Responden Menurut Masa Kerja.....	61
4.3 Data Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	61
4.4 Distribusi Jawaban Responden Terkait Disiplin Kerja	63
4.5 Rangkuman Komitmen Kerja Ditinjau dari Aspek Disiplin	66
4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Aspek Kepedulian	67
4.7 Rangkuman Komitmen Kerja Ditinjau dari Aspek Kepedulian	69
4.8 Distribusi Jawaban Responden Terkait dengan Sikap terhadap Tugas...	69
4.9 Rangkuman Komitmen Kerja Ditinjau dari Aspek Sikap terhadap Tugas	71
4.10 Distribusi Jawaban Responden Tentang Loyalitas	72
4.11 Rangkuman Komitmen Kerja Ditinjau dari Aspek Loyalitas.....	74
4.12 Distribusi Jawaban Responden Tentang Peran Aktif.....	75
4.13 Rangkuman Komitmen Kerja Ditinjau dari Aspek Peran Aktif.....	77
4.14 Distribusi Jawaban Responden Tentang Tanggungjawab.....	77
4.15 Rangkuman Komitmen Kerja Ditinjau dari Aspek Tanggungjawab	78
4.16 Analisis Komitmen Kerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Indikator.	

DAFTAR GAMBAR

No Gambar

Halaman

2.1. Kerangka Konseptual.....	30
4.1 Peta Kabupaten Kepulauan Mentawai.....	42
4.2 Struktur Organisasi.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman	
Lampiran I	Instrumen Penelitian..... 93
Lampiran II	Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian..... 101
Lampiran V	Tabulasi Penelitian 103
Lampiran IV	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden 111
Lampiran V	Tabel Distribusi Frekuensi..... 120
Lampiran VI	Surat Izin Penelitian
Lampiran VII	Surat Rekomendasi
Lampiran VIII	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai komitmen kepada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai merupakan sumber daya manusia (SDM) yang akan melaksanakan program-program serta kebijakan dari Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Untuk itu Pegawai Negeri Sipil harus memiliki dedikasi dan komitmen yang kuat terhadap tugasnya. Tanpa komitmen yang kuat dari seorang Pegawai Negeri Sipil, akan

berdampak menurunnya kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Komitmen kerja menunjukkan tingkat kepedulian, loyalitas, rasa tanggung jawab, peran aktif dan disiplin diri dari Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang memiliki komitmen kerja yang baik akan memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen itu sendiri merupakan keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dalam kenyataannya individu dalam organisasi ada yang memiliki komitmen tinggi namun ada juga yang memiliki komitmen yang rendah. Seorang Pegawai Negeri Sipil yang memiliki komitmen kerja yang baik cenderung memiliki kepedulian terhadap tugasnya. Mereka akan bertanggung jawab terhadap tugasnya dan berusaha semaksimal mungkin dalam memberikan sumbangan positif terhadap keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Apabila Pegawai Negeri Sipil memiliki komitmen yang rendah, hal ini akan membuat sasaran organisasi tidak tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Simamora, 2001:73)

Menurut pengamatan penulis komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai masih belum optimal

dan perlu lebih ditingkatkan lagi, agar lebih baik. Belum optimalnya komitmen Pegawai Negeri Sipil ini terlihat dari ;1) masih rendahnya peran aktif Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja, hal ini terlihat dari masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh apabila pimpinan tidak masuk kantor, dan masih ada beberapa Pegawai Negeri Sipil yang tidak tahu tentang apa yang harus dikerjakan dan hanya menunggu perintah atasan saja. 2) rendahnya rasa kepedulian Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja, hal ini terlihat dari masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang tidak peduli atas fasilitas kantor dan masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang tidak peduli atas target yang sudah ditetapkan organisasi. 3) rendahnya sikap Pegawai Negeri Sipil terhadap tugas, hal ini terlihat dari masih banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang tidak senang ketika diperintahkan untuk mengerjakan sesuatu, 4) rendahnya loyalitas Pegawai Negeri Sipil, hal ini terlihat dari masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang tidak menjaga nama baik organisasi dan banyak Pegawai Negeri Sipil yang jarang masuk kantor 5) rendahnya disiplin diri Pegawai Negeri Sipil, hal ini terlihat dari banyaknya Pegawai Negeri Sipil terlambat masuk kantor, dan masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang pulang lebih dulu dari jam kerja yang sudah ditentukan, 6) rasa tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja belum optimal, hal ini dapat dilihat dari : masih ada Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas tanpa memperhatikan standar kerja yang sudah ditetapkan organisasi, dan masih ada ditemukan

Pegawai Negeri Sipil yang tidak optimal dalam melayani masyarakat (Sumber Pengamatan Penulis 18,21,22, dan 23 Maret 2011).

Dari indikasi lemahnya komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kepulauan Mentawai, dapat dikatakan bahwa harapan-harapan atau tuntutan-tuntutan terhadap Pegawai Negeri Sipil dalam pencapaian kinerja yang baik belum dapat terwujud sebagaimana mestinya, kenyataan ini tidak bisa dibiarkan, karena hal-hal sebagaimana tersebut diatas akan dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi dalam hal ini Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Berdasarkan fenomena yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai sebagaimana terurai diatas, penulis akan melakukan suatu penelitian ilmiah yang diangkat melalui skripsi dengan judul ” **Komitmen Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Disiplin Pegawai Negeri Sipil Negeri Sipil dalam menjalankan tugas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai masih rendah.

- b. Kepedulian Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas pada Kabupaten Kepulauan Mentawai masih rendah.
- c. Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai kurang menyikapi tugas dengan baik.
- d. Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai kurang memiliki loyalitas dalam melaksanakan tugas.
- e. Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kepulauan Mentawai kurang memiliki peran aktif dalam menjalankan tugas.
- f. Masih ditemukan Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kepulauan Mentawai kurang memiliki rasa tanggungjawab dalam menjalankan tugas.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang diteliti yaitu komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah "Bagaimanakah tingkat komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai?"

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengungkapkan tingkat komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam hal manajemen SDM dan pengembangan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat bagi penulis dalam menyelesaikan studi Program Ilmu Administrasi Negara jurusan Ilmu Sosial Politik pada Universitas Negeri Padang.

b) Bagi akademisi

Menambah pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam mengembangkan wawasan keilmuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil.

c) Bagi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Sebagai salah satu landasan dalam mengambil kebijakan untuk peningkatan komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis kemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan diantaranya :

1. Komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai belum maksimal. Hal ini terlihat dari :
 - a. Tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja masuk dalam kategori cukup dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 78,95%. Hal ini terlihat dari masih banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang masuk dan pulang kantor tidak tepat waktu, serta belum adanya inisiatif yang dari seorang Pegawai Negeri Sipil untuk memperbaiki fasilitas kantor yang rusak.
 - b. Rasa kepedulian Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja sudah baik dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 82,84%. Hal ini terlihat dari banyaknya Pegawai Negeri Sipil memiliki rasa kepedulian dalam bekerja.
 - c. Sikap Pegawai Negeri Sipil terhadap tugas sudah baik dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 84,84, namun masih ada beberapa Pegawai Negeri Sipil yang mengeluhkan pekerjaan yang diberikan.
 - d. Loyalitas Pegawai Negeri Sipil masuk dalam kategori cukup dengan tingkat capaian responden sebesar (TCR) 78,44%. Hal ini terlihat dari

masih adanya beberapa Pegawai Negeri Sipil yang berniat untuk pindah dan kurangnya ikatan emosional Pegawai Negeri Sipil dengan tempat kerja.

- e. Peran aktif Pegawai Negeri Sipil masuk kedalam kategori Cukup dengan tingkat capaian responden sebesar 79,45. Hal ini terlihat dari masih banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang kurang aktif dalam memberikan saran atau ide terhadap organisasi.
- f. Rasa tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil sudah masuk dalam kategori baik dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 87,68% Hal ini tampak dari jawaban responden yang menyatakan bersedia mempertanggung jawabkan pekerjaan, bersedia menerima sanksi apabila melakukan kesalahan.

B. SARAN

Dari kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Memberikan dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil agar lebih meningkatkan tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.
dalam bekerja misalnya dengan memberikan sanksi yang tegas terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin dalam bekerja.
2. Mempertahankan dan meningkatkan rasa kepedulian Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja dengan cara meningkatkan kesediaan Pegawai Negeri Sipil untuk turun tangan dalam mencegah hal-hal yang merugikan organisasi.

3. Mendorong Pegawai Negeri Sipil agar tidak mengeluhkan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada Pegawai Negeri Sipil.
4. Meningkatkan loyalitas Pegawai Negeri Sipil dengan cara meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil agar tidak berniat untuk pindah dan kurangnya ikatan emosional Pegawai Negeri Sipil dengan tempat kerja.
5. Meningkatkan Peran aktif Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja, dengan cara memberikan kebebasan kepada Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan saran atau ide terhadap organisasi.
5. Mempertahankan dan meningkatkan rasa tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mankunegara .(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Arikunto. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bambang Riyanto. 2002. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. BPFE. Yogyakarta.
- Baron, R.A. dan Greenberg, J. 1997. *Behavior in Organization 3rd Edition*. Understanding and Managing the Human Side of Work.
- Budi Utomo. 2002. *Menentukan faktor-faktor kepuasan kerja dan tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT P*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7 (2), 171-188.
- Davis, Keith and Newstrom, Jhon W. 2000. *Prilaku dalam Organisasi*. Alih Terjemahan. Jakarta. Erlangga.
- Handoko. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Henry Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN.
- Hersey. 1988. *Managemen of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*, 5th edition, Englewood Cliff. Prentice Hall.
- Joko Siswanto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Bandung: Refika Aditama.
- Kartono, K. 1985. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, Jakarta : Rajawali.
- _____. 1987. *Pemimpin dan Kepemimpinan :Apakah Kepemimpinan itu Abnormal*. Jakarta: Rajawali.
- L.J. Moleong . 2002. *Metode Penelitian Kualitatif* (Cetakan ke 6). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malaya Hasibuan. 2001. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Miftahul Jannah Prasetyo. 2005 . *Metide Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Mowday, R. T., L. W. Porter, and R. Steers. 1982. *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, San Diego, California.
- Nazir. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.