

**PENGARUH INTEGRITAS DAN LOYALITAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Suatu Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya)**

DRAF SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen**

Oleh,

SEPTIA RIZKI KADARISMAN
NIM. 3402180569



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH**

2022

ABSTRAK

Septia Rizki Kadarisman, NIM. 3402180569 “Pengaruh Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya)”. Dibawah bimbingan **Dr. Nana Darna, S.E., M.M. (Pembimbing I)**, dan **Enjang Nursolih, S.H.,M.M. (Pembimbing II)**.

Kurang optimalnya kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya didukung dengan hasil SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Sejalan dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menunjukkan hasil penilaian kinerja yang kurang optimal. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:1) Bagaimana pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya?; 2) Bagaimana pengaruh pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya?; 3) Bagaimana pengaruh integritas dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya; 2) pengaruh pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya; 3) pengaruh integritas dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode metode survey eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Koefisien Korelasi Sederhana dan Berganda, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi,Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Integritas dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. Dari perhitungan analisis koefisien sederhana tingkat hubungannya kuat. Sebaiknya Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya lebih mengoptimalkan kinerja pegawai yang masih rendah yaitu pada indikator kemandirian dengan pernyataan “pegawai yakin dapat memotivasi diri sendiri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas”, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya

***Kata Kunci* : Integritas, Loyalitas, dan Kinerja Pegawai**

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah	9
1.2.1. Identifikasi Masalah	9
1.2.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.4.1. Manfaat Teoritis	11
1.4.2. Manfaat Praktis	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	13
2.1 Kajian Pustaka	13
2.1.1. Teori Ilmu Manajemen (<i>Grand Theory</i>)	13

2.1.2.	Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.3.	Integritas	27
2.1.4.	Loyalitas	30
2.1.5.	Kinerja Pegawai	33
2.1.6.	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	41
2.2	Kerangka Pemikiran	45
2.2.1	Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai.....	45
2.2.2	Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai	47
2.2.3	Pengaruh Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai	48
2.3	Hipotesis Penelitian	49
BAB III METODE PENELITIAN		51
3.1	Metode Penelitian yang digunakan	51
3.2	Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	54
3.2.1	Definisi Variabel	54
3.2.2	Operasionalisasi Variabel	55
3.3	Populasi dan Sampel penelitian	57
3.3.1.	Populasi Penelitian	57
3.3.2.	Sampel Penelitian	57
3.4	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	58
3.4.1.	Sumber Data	58
3.4.2.	Teknik Pengumpulan Data	59
3.5	Teknik Analisis Data	60

3.5.1 Analisis Deskriptif	61
3.5.2 Analisis Asosiatif	63
3.6 Tempat dan Waktu Penelitian	72
3.6.1 Tempat Penelitian	72
3.6.2 Waktu Penelitian	72
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN...	74
4.1 Hasil Penelitian....	74
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian...	74
4.1.1.1 Struktur Organisasi	75
4.1.1.2 Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Tasiklamaya	81
4.1.2 Karakteristik Responden	81
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	82
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	92
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	84
4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti Tentang Integritas, Loyalitas, dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya	85
4.1.3.1 Deskripsi Hasil Penelitian Tentang Integritas pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya	86
4.1.3.2 Deskripsi Hasil Penelitian Tentang Loyalitas pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya	96

4.1.3.3 Deskripsi Hasil Penelitian Tentang Kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya	106
4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis	116
4.1.4.1 Hasil Penelitian Tentang Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya	118
4.1.4.2 Hasil Penelitian Tentang Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya	121
4.1.4.3 Hasil Penelitian Tentang Pengaruh Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya	124
4.2 Pembahasan	131
4.2.1 Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya	131
4.2.2 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya	133
4.2.3 Pengaruh Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya	134
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	136
5.1 Simpulan.....	136
5.2 Saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA	138

LAMPIRAN-LAMPIRAN 142

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian SKP dan Nilai Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.....	4
Tabel 1.2	Penilaian Integritas pada 30 Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya	6
Tabel 1.3	Penilaian Kedisiplinan pada 30 Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.....	7
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	56
Tabel 3.2	Jumlah Data Populasi Pegawai Menurut Pangkat/Golongan	57
Tabel 3.3	Skala Likert	60
Tabel 3.4	Interpretasi Koefisien korelasi X1 terhadap Y	64
Tabel 3.5	Interpretasi Koefisien korelasi X1 terhadap Y	67
Tabel 3.6	Jadwal Kegiatan Penelitian	73
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	83
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	83
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	84
Tabel 4.5	Pedoman Interpretasi.....	85
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Berupaya Menjadikan Diri Sebagai Orang yang Selalu Dapat Dipercaya	86

Tabel 4.7	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Bertindak Secara Benar Sehingga Menjadi Pribadi yang Dapat Dipercaya Dengan Cara Bekerja Sesuai dengan Keadaan yang Sebenarnya, Tidak Menambah Maupun Mengurangi Fakta yang Ada.....	87
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menjaga dan Menjalankan Pekerjaan yang Dipercayakan kepadanya	88
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Akan Selalu Menerima Saran dan Perintah dengan Ikhlas	88
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Lebih Memenitngkan Kepentingan Perusahaan Daripada Kepentingan Pribadi.....	89
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Memiliki Ikatan Emosional Terhadap Perusahaan Sehingga Masalah Yang Terjadi di Perusahaan Menjadi Permasalahan Pegawai Juga.....	89
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Senantiasa Berusaha Untuk Mempertahankan Pekerjaannya Dengan Selalu Konsisten Melakukan Hal Baik Dalam Pekerjaannya	90
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Berperilaku Stabil Sesuai dengan Prinsip yang Telah Dipegang	91
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Bekerja Berdasarkan Atas Kewajiban Maupun Pangilan Hati	91
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menunjukkan Bahwa Memiliki Sifat Kepedulian dan Kejujuran Yang Sangat Tinggi Dalam Bekerja.....	92

Tabel 4.16 Rekapitulasi Integritas pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya Berdasarkan Kuesioner yang Disebar.....	93
Tabel 4.17 Interpretasi Mengenai Faktor Integritas pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.....	95
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Tentang Kebijakan Yang Ditetapkan Dalam Perusahaan Ditaati Dan Dilaksanakan Dengan Baik Oleh Para Pegawai	96
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Senantiasa Disiplin Dalam Pekerjaanya.....	97
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Melaksanakan Tugas Sebaik-Baiknya Sesuai Taanggungjawab Yang Telah Diterima ..	97
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Berani Mengambil Resiko Atas Apa Yang Telah Dilaksanakan Sesuai Dengan Tugas Yang Telah Diberikan	98
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Selalu Dapat Bekerjasama Dengan Sesama Karyawan Maupun Atasan.....	99
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Selalu Menjaga Hubungan Baik Dengan Bawahan	99
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Bangga Menjadi Bagian Dari Instansi	100

Tabel 4.25	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Selalu Berusaha Memberikan Segala Kemampuan Dan Keahlian Saya Untuk Memajukan Dan Melindungi Citra Instansi	101
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Tentang Pegawai Selalu Berusaha Memiliki Hubungan Sosial Yang Baik Dengan Sesama Pegawai	101
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Tentang Hubungan sesama pegawai didalam atau diluar pekerjaan terjalin dengan baik.....	102
Tabel 4.28	Rekapitulasi Loyalitas pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya Berdasarkan Kuesioner yang Disebar.....	103
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Memiliki Tingkat Kerapihan Yang Tinggi.....	106
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Memiliki Tingkat Kerapihan Yang Tinggi.....	107
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Bekerja Dengan Standar Mutu Yang Ditetapkan Instansi	107
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Bekerja Dengan Standar Mutu Yang Ditetapkan Instansi	108
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mampu Melakukan Pekerjaan Yang Lebih Banyak.....	108
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Menggunakan Waktu Istirahat Secara Disiplin Dimana Kembali Bekerja Tepat Waktu Sesuai Dengan Aturan Perusahaan.....	108

Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan	109
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Pegawai Melebihi Standar Yang Ditetapkan	109
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mampu Mengatur Waktu Sefeektif Mungkin Dalam Hal Penyelesaian Tugas	110
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Yakin Dapat Memotivasi Diri Sendiri Untuk Melakukan Tindakan Yang Diperlukan Untuk Menyelesaikan Tugas	111
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Bersedia Melaksanakan Tugas Tanpa Harus Menunggu Perintah Atasan...	111
Tabel 4.40	Rekapitulasi Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya Berdasarkan Kuesioner yang Disebar	112
Tabel 4.41	Interprestasi Mengenai Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.....	114
Tabel 4.42	Nilai-Nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi Variabel Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Analisis Korelasi Berganda.....	115
Tabel 4.43	Interprestasi koefisien korelasi X Terhadap Y	118
Tabel 4.44	Interprestasi koefisien korelasi X Terhadap Y	121
Tabel 4.45	Interprestasi koefisien korelasi.....	124

Tabel 4.46 Interpretasi koefisien korelasi.....	125
Tabel 4.47 Rekap Hasil Analisis Asosiatif	130

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian	49
Gambar 3.1 Langkah-langkah Penelitian	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Ijin Penelitian
2. Surat Balasan Dari Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya
3. Dokumentasi Penelitian
4. Kuesioner Penelitian
5. Angket Penelitian
6. Jawaban Responden Mengenai X1,X2 Dan Y
7. Hasil Penelitian Menggunakan SPSS 16.0
8. Tabel Uji T
9. Tabel Uji F

DAFTAR PUSTAKA

- A.Rusdiana. 2014. *Kewirausahaan Teori dan Praktek*. Cetakan ke 1. CV. Pustaka. Setia:Bandung
- Afandi, P., 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Agoes, Sukrisno. 2012. “Auditing: *Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*”. Jilid 1, Edisi 4, Jakarta: Salemba empat.
- Akhmad, Subekti dan Mohammad Jauhar. 2013. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustakaraya.
- Alex S. Nitisemito, 2012, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia, Jakarta.
Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Andry Christofel Liem dan Eddy Madiono Sutanto (2019).*Pengaruh Kepuasan pada Gaji dan Loyalitas Karyawan pada Kinerja Karyawan PT. Remaja Service Di Kupang*. Program Study Manjaemen Bisnis. Universitas Kristen Petra
- Antonius. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2011. *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press
- Atosokhi, A. 2014. *Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis, Humaniora*, Vol 5(2). 950-959.
- Awaluddin, L., Adam. L. O. B., dan Maharni, S. W. 2016. *The Effect of Job Satisfaction, Integrity and Motivation on Performance, The International Journal of Engineering and Science*. Vol 5. 47-52.
- Bayu Wicaksono. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision land Bagian Packing)*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank.
- Effan, J. (2018). *A mind set free*. Marriage Today
- Erwin Suryatama. 2014. *Aplikasi Iso Sebagai Standar Mutu*. Jakarta: Kata Pena

- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Fayol, Henry. *General and Industrial Management*. diterjemahkan oleh Constance Storrs, London: Ravenoi Books, 2016.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- _____. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hanny Wurangian. 2005. *Integritas dan Obyektivitas Auditor pada KAP serta Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Majalah Ekonomi (Th XV, NO 3A Desember) Universitas Airlangga, Surabaya.
- Harmaily, B. 2019. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara (Studi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Kalimantan Barat)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 7, No 1 (2019) <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/27739>
- Hendarjatno dan Budi Rahardja, (2010)“*Persepsi Masyarakat Perbankan di Surabaya terhadap Integritas, Obyektivitas dan Independensi Akuntan Publik*”, Majalah Ekonomi (Th XIII No. 2A Agustus) Universitas Airlangga, Surabaya
- Humaira dan Kuraesin . 2019. *Pengaruh Integritas dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol 2, No 3.
- Ismail Solihin. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Karapinar, O. 2015. *Integrity as it relates to job performance, organizational citizenship behavior and withdrawal behavior: moderating effect of organizational justice*, Psychology Thesis: Middle East Technology University.
- Koda, Sisilia., Rumapea, Patar dan Tulusan, Femmy. 2017. *Upaya Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Puskesmas Daru Kecamatan Kao Utara*.
- M. Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press
- M. Manullang (2018:2). *Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja. Bandung: Rosdakarya.

- _____ 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Malayu S.P Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marpaung, R. 2012. *Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Gramedia Pustaka utama Jakarta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada
- Mujiagus Pranoto (2019). Pengaruh Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa. Universitas Medan Area
- Nitisemito, Alex S. 2016. *Manajemen Personalialia. Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur Zazin. 2011. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Pranoto, Mujiagus. 2019. *Pengaruh Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai oleh Mujiagus Pranoto tahun 2019*. Skripsi. Rogram Studi
- Ratna Safitri (2018). *Pengaruh Loyalitas dan Integritas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Duwa Atmimuda Kudus. Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Muria Kudus
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Jakarta. Erlangga
- Safroni, 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing
- Salwa A, Away Y, Tabrani M. 2018. *Pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja komisi independen pemilihan (kip) aceh*. Jurnal Magister Manajemen Volume 2, No. 1, Januari 2018. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10242>
- Schwab, Klaus. (2016). *The Global Competitiveness Report 2016- 2017*. Geneva: World Economic Forum. Diunduh pada 28/02/2022. Tersedia pada <https://www.weforum.org>
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Siswanto.(Siswanto, 2015:65). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- ST, Sujiyanto. 2017. Pengaruh Integritas dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu. JIMMU. Volume 2 (2).

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sukmawati, Budianto, Apri, Nurlestari, Marlina. 2019. *Pengaruh Integritas dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Subdivre Ciamis*.
- Terry, George R dan Leslie W.Rue. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Torang, Dr.Syamsir.2014.*Organisasi dan Manajemen*.Bandung: ALFABETA
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Wibowo, (2013), *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar
- Yuli, Astuti. 2016. *Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tv Kabel (Studi Pada PT.Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan)*. JOM FISIP Vol. 3 No. 2.
- Zahra. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Undang-Undang dan Peraturan Terkait

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang “Disiplin Pegawai Negeri”.

