Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial
Volume 4, Issue 2, September 2026, p 663-668
E-ISSN: 3025-6704
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.23768788

Studi Fenomenologis Tentang Loyalitas Pegawai Kantor Desa Sentang Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai

Phenomenological Study on Employee Loyalty at Sentang Village Office, Teluk Mengkudu Subdistrict, Serdang Bedagai Regency

Lilis Rosana Hutauruk[1], Hablil Ikhwana[2], Ilfi Rahmi Putri[3], Fahri Alamsyah[4]
[1,2,3,4]Universitas Alwashliyah

ARTICLE INFO
Article history:
Received 05 September 2026
Revised 15 September 2026
Accepted 29 September 2026
Available online 05 October 2026

Keywords
Phenomenological Study, Employee Loyalty
Kata Kunci:
Studi Fenomenologis, Loyalitas Pegawai

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study originates from the phenomenon of employee loyalty in village administration, which has not been fully understood, particularly at the Sentang Village Office, Teluk Mengkudu District, Serdang Bedagai Regency. Employee loyalty is not merely formal adherence to the institution but also emotional attachment, moral commitment, and social dedication. Recent structural and administrative changes have created new dynamics that influence loyalty patterns. The purpose of this research is to explain how employees subjectively interpret loyalty to the institution and the factors shaping it amidst organizational dynamics, work relations, and structural changes. The research employs a qualitative phenomenological approach. The subjects are permanent and honorary employees of the Sentang Village Office with at least one year of work experience. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation, then analyzed using a modified Miles and Huberman model adapted for phenomenological studies. Findings reveal that loyalty is perceived as a moral mandate and social devotion, manifested through discipline, honesty, active participation in village activities, and willingness to work beyond formal hours. Key factors influencing loyalty include the village head's participatory and open leadership style, harmonious interpersonal relationships, and strong social bonds with the community.

ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari fenomena loyalitas pegawai desa yang belum sepenuhnya dipahami secara mendalam, khususnya di Kantor Desa Sentang Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai. Loyalitas pegawai tidak hanya dimaknai sebagai kesetiaan formal terhadap institusi, tetapi juga sebagai keterikatan emosional, komitmen moral, dan bentuk pengabdian sosial. Perubahan struktural dan administratif yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir menimbulkan dinamika baru yang memengaruhi pola loyalitas pegawai. Tujuan penelitian ini adalah menjelaskan bagaimana pengalaman subjektif pegawai dalam memaknai loyalitas terhadap institusi, serta faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya loyalitas di tengah dinamika organisasi, relasi kerja, dan perubahan struktural. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan fenomenologi. Subjek penelitian adalah pegawai Kantor Desa Sentang, baik tetap maupun honorer, dengan pengalaman kerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan model Miles dan Huberman yang dimodifikasi untuk studi fenomenologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas dimaknai sebagai amanah moral dan pengabdian sosial, yang diwujudkan melalui kedisiplinan, kejujuran, partisipasi aktif dalam kegiatan desa, serta kesediaan bekerja di luar jam formal. Faktor utama yang memengaruhi loyalitas adalah gaya kepemimpinan kepala desa yang sederhana, terbuka, dan partisipatif; hubungan interpersonal yang harmonis; serta kedekatan sosial dengan masyarakat.

PENDAHULUAN

Dalam konteks administrasi publik, loyalitas pegawai merupakan fondasi utama yang krusial bagi terciptanya pelayanan masyarakat yang berkualitas, berkelanjutan, dan berorientasi pada kepentingan warga. Loyalitas tidak sekadar mencerminkan kepatuhan formal terhadap institusi semata, melainkan turut merefleksikan integritas moral, rasa tanggung jawab, serta komitmen mendalam terhadap tugas yang diemban. Di tengah derasnya tuntutan reformasi birokrasi dan peningkatan akuntabilitas publik saat ini, tingkat loyalitas pegawai menjadi indikator esensial dalam menilai efektivitas kinerja organisasi pemerintahan, terutama pada

*Corresponding Author
Email: [1]lilisrosanahutauruk32@gmail.com, [2]hablilikhwanabeniman@gmail.com, [3]putriilfi@gmail.com, [4]alamsyahfahri63@gmail.com

lingkup pemerintahan desa yang bersentuhan secara langsung dengan kebutuhan hidup sehari-hari masyarakat. Sebagai unit pemerintahan terkecil, desa memegang peran yang sangat strategis dalam menggerakkan roda pembangunan lokal serta menyelenggarakan pelayanan publik secara optimal. Kantor desa berfungsi sebagai garda terdepan dalam mengimplementasikan berbagai kebijakan pemerintah, melaksanakan administrasi kependudukan, hingga menampung serta menjawab aspirasi warga. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia yang berada di lingkungan kantor desa sangat menentukan keberhasilan fungsi-fungsi esensial tersebut, di mana pegawai yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan sikap proaktif, tingkat kedisiplinan yang baik, serta mampu menjaga etika kerja yang profesional dalam menghadapi dinamika sosial serta birokrasi yang semakin kompleks.

Kendati demikian, loyalitas seorang pegawai di dalam organisasi tidak dapat terbentuk secara instan begitu saja. Sikap loyal tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung yang kompleks, seperti gaya kepemimpinan kepala desa, iklim kerja yang kondusif, sistem penghargaan terhadap kinerja, hingga hubungan interpersonal yang harmonis antarpegawai. Dalam praktiknya sehari-hari, loyalitas pegawai juga rentan mengalami fluktuasi seiring dengan adanya perubahan kebijakan, potensi konflik internal, maupun ketidakjelasan arah orientasi organisasi. Berbagai dinamika psikologis dan sosial tersebut sering kali luput dan tidak terdeteksi apabila hanya didekati melalui metode kuantitatif semata, sehingga membutuhkan suatu pemahaman yang mendalam terhadap pengalaman subjektif para pegawai dalam menjalani peran serta tanggung jawab mereka. Kantor Desa Sentang yang terletak di Kecamatan Teluk Mengkudu, Kabupaten Serdang Bedagai, merupakan salah satu entitas pemerintahan desa yang sangat menarik untuk dikaji lebih lanjut dari perspektif loyalitas pegawai. Dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir, wilayah ini mengalami berbagai bentuk perubahan struktural maupun administratif yang secara langsung berdampak pada pola kerja dan bentuk interaksi antarpegawai di dalamnya. Di tengah arus perubahan tersebut, muncul beragam ekspresi loyalitas pegawai yang tidak selalu bisa dijelaskan secara kaku melalui indikator-indikator formal, melainkan harus digali melalui pengalaman hidup, persepsi personal, serta makna subjektif yang dibangun oleh para pegawai itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, pendekatan fenomenologis menjadi sangat relevan untuk digunakan guna menggali secara komprehensif bagaimana loyalitas dipahami, dihayati, dan dijalani oleh para pegawai di Kantor Desa Sentang. Melalui penerapan pendekatan ini, peneliti dapat menangkap nuansa pengalaman yang bersifat personal namun memberikan dampak kolektif yang nyata terhadap dinamika organisasi di dalam instansi pemerintahan desa. Penelitian ini secara spesifik diarahkan untuk memahami secara mendalam makna loyalitas dalam konteks lokal serta bagaimana pengalaman empiris tersebut membentuk sikap dan perilaku kerja pegawai sehari-hari. Guna menjaga agar ruang lingkup kajian tetap terfokus, permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada subjek pegawai tetap maupun honorer yang memiliki masa kerja minimal satu tahun, dengan menitikberatkan pada aspek persepsi kepemimpinan, hubungan kerja, motivasi, komitmen, serta respons terhadap perubahan organisasi yang terjadi dalam satu tahun terakhir. Melalui pelaksanaan penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh kontribusi yang signifikan baik secara teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia maupun secara praktis sebagai bahan masukan reflektif bagi para pemangku kebijakan di Kantor Desa Sentang dalam merumuskan langkah-langkah strategis guna menumbuhkan serta mempertahankan loyalitas aparatur secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan secara spesifik di Kantor Desa Sentang yang berlokasi di Dusun II Desa Sentang, Kecamatan Teluk Mengkudu, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut mengalami dinamika struktural dan administratif yang relevan untuk dikaji secara mendalam terkait fenomena loyalitas pegawai. Dalam operasionalisasi penelitian ini, subjek yang dilibatkan adalah para pegawai yang bekerja di lingkungan Kantor Desa Sentang, baik berstatus sebagai pegawai tetap maupun tenaga honorer. Para subjek tersebut dipilih karena mereka secara langsung mengalami, menjalani, serta merefleksikan fenomena loyalitas dalam konteks kerja

sehari-hari. Sementara itu, objek yang dikaji dalam penelitian ini adalah fenomena loyalitas pegawai itu sendiri, yang mencakup keseluruhan pengalaman, sikap, serta makna loyalitas yang terbentuk melalui interaksi sosial, penerapan budaya kerja lokal, serta pola hubungan kerja dengan pimpinan dan masyarakat desa. Guna memastikan bahwa informasi yang digali memiliki kredibilitas tinggi, penentuan narasumber dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria utama yang ditetapkan meliputi masa kerja minimal satu tahun, tingkat keterlibatan yang aktif dalam berbagai kegiatan desa, serta kemampuan informan dalam merefleksikan pengalaman kerja mereka secara mendalam. Melalui kriteria tersebut, narasumber yang berpartisipasi terdiri dari aparatur struktural mulai dari Kepala Desa, Sekretaris Desa, para kepala urusan, kepala seksi, hingga para kepala dusun.

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama sembilan bulan, terhitung mulai dari bulan Oktober tahun 2025 sampai dengan bulan Juni tahun 2026. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan memanfaatkan metode fenomenologi. Penggunaan pendekatan fenomenologi ini bertujuan untuk menggali, menelaah, dan memahami secara mendalam bagaimana pengalaman subjektif para pegawai Kantor Desa Sentang dalam memaknai loyalitas terhadap institusi tempat mereka bekerja. Berkenaan dengan jenis dan sumber data, penelitian ini menggunakan data kualitatif yang berupa narasi, pendapat, pandangan, pengalaman, serta persepsi subjektif yang disampaikan langsung oleh para subjek penelitian. Sumber data utama yang digunakan terbagi menjadi dua, yaitu sumber data primer yang diperoleh langsung dari hasil interaksi dengan pegawai Kantor Desa Sentang, serta sumber data sekunder yang didapatkan dari dokumen resmi desa seperti struktur organisasi dan laporan kegiatan, maupun literatur penunjang berupa buku, jurnal, dan skripsi terdahulu.

Untuk memperoleh data yang valid dan komprehensif, teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup tiga metode utama. Pertama, teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*) yang dilaksanakan secara semi-terstruktur guna menggali pengalaman subjektif narasumber secara bebas namun tetap terarah pada fokus penelitian mengenai makna loyalitas. Kedua, observasi partisipatif di mana peneliti mengamati secara langsung aktivitas kerja harian pegawai di kantor desa, termasuk pola interaksi sosial, tingkat partisipasi dalam kegiatan, serta manifestasi loyalitas yang tampak dalam perilaku kerja nyata. Ketiga, studi dokumentasi yang meliputi pengumpulan arsip internal seperti daftar absensi, notulen rapat, struktur organisasi, dan dokumen kegiatan desa guna memperkuat pemahaman konteks serta mendukung validitas data kualitatif. Setelah seluruh data terkumpul melalui berbagai teknik tersebut, tahap berikutnya adalah menganalisis data menggunakan model analisis fenomenologis yang dimodifikasi dari model Miles dan Huberman. Proses analisis data ini melalui tiga tahapan utama, yakni reduksi data (*data reduction*) dengan cara menyaring dan menyusun hasil wawancara serta observasi ke dalam tema-tema esensial seperti motivasi, ikatan sosial, dan kepemimpinan; penyajian data (*data display*) yang menyusun temuan ke dalam narasi tematik agar pola makna dapat teridentifikasi dengan jelas; serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verification*) guna menyimpulkan esensi pengalaman subjek yang didukung dengan teknik triangulasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara geografis dan demografis, Kantor Desa Sentang yang terletak di Kecamatan Teluk Mengkudu, Kabupaten Serdang Bedagai, dipimpin oleh Kepala Desa bernama Muhammad Azmi bersama jajaran perangkat desa yang meliputi Sekretaris Desa, Kepala Urusan, Kepala Seksi, serta para Kepala Dusun. Berdasarkan hasil analisis wawancara mendalam yang dilakukan terhadap para narasumber perangkat Desa Sentang, ditemukan bahwa pengalaman subjektif pegawai dalam memaknai loyalitas tidak terbatas pada penyelesaian tugas birokrasi formal semata, melainkan dihayati sebagai sebuah amanah moral dan bentuk pengabdian sosial yang tulus kepada masyarakat. Rasa bangga menjadi bagian dari perangkat desa lahir dari kesadaran bahwa jabatan yang diemban merupakan sebuah amanah untuk memajukan desa, membantu kelancaran urusan warga, menjaga ketertiban sistem pemerintahan, serta mewujudkan program pembangunan yang dapat dirasakan langsung manfaatnya oleh masyarakat luas. Hal ini sejalan dengan teori loyalitas kerja yang menekankan bahwa komitmen pegawai tidak hanya didorong

oleh insentif formal, melainkan oleh faktor psikologis, tanggung jawab, dan keinginan kuat untuk berkontribusi secara berkelanjutan terhadap organisasi tempat mereka mengabdi.

Kenyamanan dalam menjalankan tugas sehari-hari di Kantor Desa Sentang sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sosial yang sudah dikenal sejak lama. Para perangkat desa merasa lebih mudah berkomunikasi, lebih tenang dalam mengurus administrasi, serta lebih semangat melahirkan program kerja karena masyarakat sekitar sudah dianggap seperti keluarga sendiri yang memiliki tingkat keterbukaan dan kepercayaan yang tinggi terhadap aparatur desa. Kondisi ini didukung oleh teori lingkungan kerja dan dukungan sosial yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang harmonis serta iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tekanan psikologis, serta memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Selain itu, kesediaan para perangkat desa untuk melaksanakan pekerjaan di luar jam kerja resmi didasarkan pada rasa tanggung jawab yang tinggi, kepedulian sosial, serta keinginan agar urusan administrasi dan pelayanan kepada warga tidak mengalami penundaan. Dorongan intrinsik ini mencerminkan karakteristik motivasi kerja yang kuat di mana pencapaian dan tanggung jawab moral menjadi pendorong utama seseorang bekerja melampaui batas kewajiban formalnya.

Konsistensi dalam menjalankan tugas meskipun pengawasan dari atasan tidak selalu ada dijaga oleh para perangkat desa melalui pembiasaan disiplin kerja, penyusunan jadwal yang terstruktur, serta kesadaran penuh bahwa tugas yang diemban menyangkut kepercayaan masyarakat. Disiplin kerja yang baik dan rasa tanggung jawab moral tersebut mendorong aparatur untuk tetap produktif, teliti dalam menyusun laporan keuangan, serta siap sedia melayani kebutuhan warga kapan pun diperlukan tanpa harus menunggu adanya instruksi atau pengawasan langsung. Di samping itu, gaya kepemimpinan Kepala Desa yang diterapkan di Kantor Desa Sentang dinilai sangat positif oleh para pegawai. Kepemimpinan yang sederhana, terbuka terhadap kritik dan ide baru, bijaksana, disiplin, serta mampu merangkul seluruh bawahan terbukti menjadi faktor krusial yang menumbuhkan rasa dihargai dan dipercaya, sehingga memperkuat tingkat loyalitas pegawai secara signifikan. Pendekatan kepemimpinan transformasional ini berhasil menciptakan ruang komunikasi dua arah yang efektif antara pimpinan dan perangkat desa.

Rasa dihargai dan dilibatkan secara aktif dalam setiap proses pengambilan keputusan desa turut memperkuat komitmen kerja para perangkat desa. Kebijakan desa yang selalu dimusyawarahkan bersama membuat para kepala seksi, kepala urusan, hingga kepala dusun merasa bahwa pandangan, ide perencanaan, serta aspirasi warga yang mereka bawa dari lapangan senantiasa didengar dan dipertimbangkan oleh pimpinan. Keterlibatan partisipatif ini menumbuhkan rasa memiliki yang tinggi terhadap setiap program yang dihasilkan, sejalan dengan teori partisipasi dan konsep modal sosial yang menekankan bahwa pelibatan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan rasa tanggung jawab serta memperkuat kepercayaan kolektif di dalam komunitas. Tidak hanya berfokus pada urusan administratif di kantor, keterlibatan aktif para perangkat desa dalam berbagai kegiatan kemasyarakatan di luar jam kantor seperti gotong royong, kegiatan keagamaan, acara adat, dan penanganan masalah sosial dimaknai sebagai wujud nyata kebersamaan, kepedulian, dan kehadiran pemimpin di tengah-tengah warganya.

Keterlibatan sosial yang tinggi tersebut mencerminkan penerapan teori kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) dan konsep pelayanan publik yang berorientasi pada masyarakat (*public service motivation*), di mana orientasi utama para aparatur adalah mementingkan kesejahteraan publik dan memberikan dampak positif secara nyata. Bentuk kepedulian terhadap kebutuhan masyarakat diwujudkan secara spesifik oleh masing-masing perangkat sesuai bidang tugasnya, mulai dari Kepala Desa yang selalu hadir di tengah warga, sekretaris dan kasi yang mempercepat pelayanan administrasi, kaur keuangan yang mengelola anggaran secara jujur dan transparan, hingga para kepala dusun yang sigap mendengarkan keluhan warga di tingkat basis. Kepedulian fungsional ini merefleksikan dimensi loyalitas normatif di mana pegawai merasa memiliki kewajiban etis dan moral untuk memastikan bahwa hak-hak masyarakat terpenuhi dengan baik melalui tata kelola pemerintahan yang akuntabel.

Kepatuhan terhadap budaya kerja desa dimaknai oleh para pegawai sebagai bentuk disiplin organisasi, komitmen menjaga wibawa institusi, serta kebiasaan melayani masyarakat dengan ramah, ikhlas, dan jujur. Berdasarkan teori budaya organisasi Edgar Schein, internalisasi nilai-nilai kebersamaan dan kedisiplinan yang dipatuhi bersama terbukti mampu bertransformasi menjadi komitmen afektif yang menyatukan seluruh perangkat dalam mencapai misi luhur organisasi. Kepatuhan ini juga menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara individu dan lingkungan kerjanya, sebagaimana dijelaskan dalam teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), di mana lingkungan kerja yang kondusif dibalas oleh aparatur melalui peningkatan loyalitas dan dedikasi kerja yang tinggi. Akhirnya, seluruh rangkaian pengalaman subjektif, gaya kepemimpinan, kepatuhan budaya kerja, dan pelibatan sosial tersebut bermuara pada satu pemaknaan esensial bahwa loyalitas pegawai di Kantor Desa Sentang merupakan wujud utuh dari pengabdian sosial. Dengan memandang tugas kedinasan sebagai amanah moral untuk melayani masyarakat dan mengelola sumber daya secara transparan, para perangkat desa berhasil menjaga kepercayaan publik serta menggerakkan partisipasi aktif warga dalam pembangunan desa secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis wawancara mendalam terhadap para perangkat Desa Sentang, pengalaman subjektif pegawai dalam memaknai loyalitas tidak terbatas pada penyelesaian tugas birokrasi formal, melainkan diartikan sebagai sebuah amanah moral dan bentuk pengabdian sosial yang tulus kepada masyarakat yang diwujudkan melalui kehadiran di tengah warga serta pelayanan administrasi yang cepat, jelas, dan tertib. Kepatuhan terhadap budaya kerja desa seperti kedisiplinan, keramahan, kejujuran, dan ketelitian dalam mengelola anggaran dimaknai sebagai pondasi utama untuk menjaga wibawa pemerintah desa dan meningkatkan kepercayaan publik, sehingga loyalitas bertransformasi menjadi panggilan jiwa untuk memberikan manfaat nyata bagi komunitas.

Faktor utama yang memengaruhi terbentuknya loyalitas di tengah dinamika organisasi ditentukan oleh aspek kepemimpinan, partisipasi, dan lingkungan sosial, di mana gaya kepemimpinan Kepala Desa yang sederhana, terbuka, bijaksana, disiplin, dan merangkul bawahan membuat pegawai merasa dihargai dan dipercaya. Rasa loyalitas tersebut semakin kuat karena adanya pelibatan aktif seluruh perangkat desa dalam pengambilan keputusan dan musyawarah desa, serta dukungan lingkungan sosial yang saling mengenal sejak lama sehingga memberikan kenyamanan bertugas dan mendorong konsistensi kerja meskipun minim pengawasan langsung. Sebagai saran operasional, Kepala Desa disarankan untuk terus mempertahankan gaya kepemimpinan partisipatif yang inklusif dan merumuskan sistem apresiasi yang proporsional bagi pegawai yang sering bekerja di luar jam kantor, sementara para perangkat desa diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi kerja dan literasi administrasi agar semangat kepedulian yang tinggi diimbangi dengan efisiensi pelayanan yang optimal, serta bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas kajian menggunakan metode kombinasi guna mengukur pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara statistik terhadap retensi aparatur desa dalam jangka panjang.

REFERENSI

Fitriani, N. (2023). *Pengalaman loyalitas pegawai kantor desa: Pendekatan fenomenologis* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga].

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Ramadhan, A. (2022). *Loyalitas pegawai kantor desa dalam perspektif fenomenologis: Studi kasus di Desa Cibiru Hilir* [Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia].

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.

Sari, M., & Hidayat, R. (2020). *Studi fenomenologis tentang loyalitas pegawai pemerintah desa di Kabupaten Banyumas* [Karya ilmiah, Universitas Jenderal Soedirman].

Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
Siagian, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
Suryana, Y. (2022). *Manajemen SDM strategik*. CV Alfabeta.
Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
Tulus, T. (2022). *Dinamika organisasi dan SDM*. Deepublish.
Umar, H. (2021). *Perilaku organisasi*. Mitra Wacana Media.
Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
Yuliana, D. (2021). *Loyalitas pegawai dalam perspektif fenomenologis di Kantor Desa Sukamaju* [Karya ilmiah, Universitas Negeri Semarang].