



FAKTOR KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI DALAM PENGUKURAN LOYALITAS PEGAWAI

Soulthan Saladin Batubara^{1*}, Edi Saputra Matondang²
Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi
*Email: soulthanbatubara@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

Employee work loyalty can be understood as affective commitment among employees. To be able to increase loyalty, organizations are required to develop, and manage their human resources to be able to work professionally. This human resource management really needs support from top management as the first step. In addition, employees who get compensation that meets their living needs will tend to be more loyal to the company. This study was conducted to see the influence of leadership and compensation on employee loyalty of the Binjai City Transportation Office. This study used an associative approach with a correlational analytic design. Data is collected through questionnaires, interviews and documentation studies. Questionnaires are calculated with likert scale measurement units, and processed using the SPSS (statistical product and service solution) program. The results of the study showed that both partially and simultaneously the variable of leadership and compensation had a positive and significant effect on employee loyalty.

Keywords: Leadership, Compensation, Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas kerja karyawan dapat dipahami sebagai komitmen afektif di antara para karyawan. Komitmen afektif berarti sebagai keinginan karyawan untuk melanjutkan hubungan dengan atasan tertentu karena kepuasan hubungan untuk kepentingan pribadi, terlepas dari nilai instrumental dan karena karyawan mengalami rasa loyalitas dan rasa memiliki. Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan di dalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi.

Loyalitas adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental atau budaya yang disertai komitmen total untuk melakukan pekerjaan. Loyalitas pada dasarnya berkaitan dengan etika, moral, semangat dan tanggung jawab dalam bekerja yang tercermin dari nilai-nilai yang diyakini seseorang dalam dirinya. Moekijat (2010) dalam penelitiannya menyebutkan pegawai yang memiliki loyalitas yang baik akan memiliki moral atau semangat yang tinggi dalam bekerja dikelompoknya, dimana semua itu akan bermuara pada Loyalitas yang tinggi pula. Dalam melaksanakan pencapaian Loyalitas nya, para Aparatur Sipil Negara tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian Aparatur Sipil tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Soegandhi (2018) menjelaskan bahwa loyalitas adalah 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 sebagai karyawan.

Selanjutnya para ahli juga berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya, kompensasi yang diberikan, komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan



pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim yang baik, serta hubungan dengan karyawan lain. Loyalitas juga dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non-fisik seperti pikiran dan perhatian. Oleh karena itu, pegawai yang tidak loyal akan melakukan pekerjaan dengan tidak sungguh-sungguh, sepele terhadap tugas-tugas yang diberikan, sering mengabaikan tugas-tugasnya sehingga tugasnya tidak selesai tepat waktu, dan tidak peduli dengan perkembangan instansi tempatnya bekerja dimana seluruhnya hal tersebut akan berdampak pada Loyalitas dari Aparatur Sipil tersebut.

Tingkat loyalitas Aparatur Sipil Dinas Perhubungan Kota Binjai dapat dikategorikan masih belum pada taraf yang diinginkan atau bahkan cukup rendah. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap Kepala Bagian Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Binjai, yang menjelaskan bagaimana para Aparatur Sipil yang dilapangan sering mangkir dan tidak sepenuh hati dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan. Lebih jauh diketahui bahwa mayoritas Aparatur Sipil berkeinginan pindah ke dinas atau instansi yang lain. Hal ini disimpulkan berdasarkan jumlah permintaan maupun pengajuan surat permohonan pindah yang diajukan oleh Aparatur Sipil Dinas Perhubungan Kota Binjai.

Secara umum data tersebut menggambarkan kondisi Loyalitas pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai dalam melaksanakan tugas-tugasnya belum menunjukkan hasil yang diharapkan, hal ini tentunya sangat penting untuk diperhatikan karena Loyalitas merupakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi, tanpa Loyalitas tujuan akan sulit tercapai (Rivai, 2005). Untuk dapat meningkatkan Loyalitas, organisasi dituntut untuk mengembangkan, dan mengelola sumber daya manusianya agar mampu bekerja secara profesional. Pengelolaan sumber daya manusia ini sangat membutuhkan dukungan dari manajemen puncak sebagai langkah awalnya. Pada suatu organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh beberapa hal yang diantaranya adalah kepemimpinan (Hasibuan, 2013).

Melalui kepemimpinan yang didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, akan terwujud penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Sebaliknya, kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan Loyalitas birokrasi. Keberadaan seorang pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas informasi yang diperlukan sebagai bentuk keahlian manajerial, keterampilan teknis dan kemampuan dalam proses pengambilan keputusan yang tepat. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Seorang pemimpin harus mampu memberikan wawasan, motivasi dan contoh kepada para bawahan agar bertindak sesuai visi dan misi serta tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi Loyalitas para pegawai menjadi baik sebaliknya kepemimpinan yang kurang baik dapat menjadikan hasil pekerjaan tidak optimal yang berimbas pada menurunnya Loyalitas.

Faktor lain yang sangat mempengaruhi loyalitas adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif yang dapat mempengaruhi loyalitas. Pegawai yang mendapatkan kompensasi yang mencukupi kebutuhan hidupnya akan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Dessler (2017) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Jika selama bekerja di suatu perusahaan namun kebutuhannya tidak tercukupi, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan sangat berat untuk tidak bekerja dan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan



sampingan lainnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan desain analitik korelasional (*correlational study*). Penelitian korelasional bertujuan mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel. Penelitian korelasional menggunakan instrumen untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat dikuantitatifkan (Sekaran, 2000). Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi variabel kepemimpinan, kompensasi dan loyalitas. Adapun penelitian ini berfokus pada pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak *SPSS for windows 21.0*.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Binjai yang berjumlah 104 orang. Sampel dapat berupa bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut (Ikhsan dkk, 2014). Namun, dalam penelitian ini, sampel diambil menggunakan teknik *sensus* dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sampel agar hasil lebih konkret. Maka, sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh Aparatur Sipil di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai sebanyak 104 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian analisis jalur pertama bertujuan untuk mengetahui arah hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 1.berikut:

**Tabel 1. Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.104	2.173		3.143	.000
Kepemimpinan	.112	.043	.271	1.919	.000
Kompensasi	.213	.065	.342	2.402	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan hasil regresi berganda ditemukan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 15.104 artinya jika variabel Kepemimpinan dan Kompensasi bernilai 0, maka variabel Loyalitas bernilai 15.104.
- Nilai koefisien Beta variabel Kepemimpinan adalah sebesar 0,271 artinya setiap kenaikan variabel Kepemimpinan maka Loyalitas akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien Beta variabel Kompensasi adalah 0,342 artinya setiap kenaikan variabel Kompensasi maka Loyalitas akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji t (Parsial)

Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas

Berdasarkan Tabel 4. hasil pengujian hipotesis pengaruh Kepemimpinan terhadap



Loyalitas diperoleh nilai signifikansi 0,000 (Sig.< 0,05) maka H₀ ditolak. Artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai .

Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas

Berdasarkan Tabel 4. hasil pengujian hipotesis pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas diperoleh nilai signifikansi 0,000 (Sig.< 0,05) maka H₀ ditolak. Artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai

Uji F (Simultan)

Hasil pengujian statistik F (uji simultan) pada Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Simultan (F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.121	2	132.450	13.921	.000 ^a
	Residual	659.351	101	5.656		
	Total	745.022	103			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh secara simultan pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas diperoleh nilai signifikansi 0,000 (Sig < 0,05) maka H₀ ditolak. Artinya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

Koefisien Determinasi

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.251	.245	2.43536

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas

Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,251 atau 25,1% yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Kompensasi) terhadap Loyalitas adalah sebesar nilai koefisien determinasi atau 25,1%. Sedangkan sisanya 74,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.



Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis	Koefisien Jalur	Sig.	Kesimpulan
H ₁	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai .	0,271	0,000	Diterima
H ₂	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai .	0,342	0,000	Diterima
H ₃	Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai .	13,921	0,000	Diterima

Pembahasan

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

Hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya semakin baik kepemimpinan maka akan semakin meningkat loyalitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Binjai. Dubrin (2005), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan kearah positif, kekuatan dinamis yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Sikap seorang pemimpin dalam membuat kebijakan, melakukan pengarahan serta tentunya mampu menjadi teladan bagi bawahan akan sangat berperan dalam meningkatkan loyalitas para pegawainya. Hal tersebut mengandung arti bahwa kepemimpinan dapat direspon dengan positif jika dilakukan dengan baik, namun dapat juga direspon negatif jika dilakukan dengan komunikasi yang kurang baik (Thoha, 2010).

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah 0,281 artinya setiap kenaikan variabel Kepemimpinan maka Loyalitas akan meningkat sebesar 28,1% dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Tentunya dari temuan ini menunjukkan bagaimana kepemimpinan dapat mempengaruhi loyalitas sehingga diharapkan pimpinan di Dinas Perhubungan Kota Binjai agar dapat terus meningkatkan kepemimpinan dengan cara memotivasi atau menggerakkan bawahan, pemahaman akan jenis pekerjaan dan pengarahan dari atasan agar bekerja sesuai dengan visi organisasi menjadi pendorong untuk peningkatan loyalitas.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

Hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya



semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka akan semakin tinggi pula loyalitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Binjai dalam bekerja. Dengan kata lain ketika kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial meningkat, maka loyalitas pegawai juga akan meningkat.

Menurut Namawi (2019:315) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi yang mendorong diri pegawai untuk bertindak dan meraih nilai atau prestasi yang optimal. Pegawai yang memiliki kompensasi yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara kompensasi dengan loyalitas, dimana dengan kompensasi dan loyalitas tinggi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan tanpa kompensasi dan loyalitas yang baik akan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai sudah dapat dikatakan baik dalam meningkatkan loyalitas pegawai. Kondisi ini disebabkan Kepala Bagian sudah menerapkan aturan atau menunjukkan hubungan komunikasi yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan. Dalam operasional kerja, Kepala Bagian senantiasa melakukan briefing setiap minggu untuk melakukan evaluasi dan menampung aspirasi pegawai dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Juga dalam penetapan insentif, pihak manajemen Dinas Perhubungan Kota Binjai juga menerapkan sistem pembagian berdasarkan capaian kinerja yang dihasilkan pegawai tanpa pandang bulu. Hal ini menunjukkan sikap kepemimpinan yang dimiliki dapat menjadi teladan bagi bawahan serta metode pemberian insentif yang baik dimana hal tersebut akan berdampak pada peningkatan loyalitas pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Susanty (2012) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas pegawai pada PT Reinn Tech Semarang. Selain itu hasil penelitian ini dapat menjadi dasar kesimpulan secara statistik dilapangan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi Loyalitas lebih baik dengan adanya Kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang dominan terhadap Loyalitas. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan serta pemberian kompensasi yang baik, maka semakin baik pula tingkat loyalitas para pegawai Dinas Perhubungan Kota Binjai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, simpulan yang dapat ditarik dari masing-masing pengujian hipotesis tersebut seperti berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap loyalitas pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan dan Kompensasi terhadap loyalitas pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai.



Saran

Hasil analisis dalam penelitian ini dapat memberikan masukan yang dapat digunakan oleh pihak manajemen Dinas Perhubungan Kota Binjai dan juga peneliti berikutnya. Ada beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai rekomendasi dari penelitian ini adalah:

1. Secara umum para pegawai telah merasa puas terhadap kepemimpinan yang ada di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai, namun agar kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Binjai semakin optimal dan produktif bekerja melalui kepemimpinan adalah kepala bagian harus mampu mengimplementasikan konsep kepemimpinan transformasional hingga ke seluruh lapisan pegawai seperti lebih memberikan kepercayaan pada pegawai untuk menemu kembangkan ide-idenya dalam penyelesaian pekerjaan serta dengan senantiasa memberikan arahan dan perlakuan yang sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai. Pimpinan hendaknya berorientasi pada visi dan misi organisasi, dapat menjadi teladan bagi bawahan, dan memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja demi kemajuan organisasi.
2. Kompensasi yang diterima oleh pegawai di Dinas Perhubungan Kota Binjai secara umum sudah dapat dikatakan baik namun, masih membutuhkan penyesuaian dalam beberapa hal terutama mengenai minimnya pelatihan serta tunjangan operasional di lapangan. Diharapkan pihak manajemen Dinas Perhubungan lebih sering mengadakan sosialisasi ataupun kegiatan-kegiatan dalam atau diluar kantor yang dapat meningkatkan serta memutakhirkan pengetahuan para pegawai terkait bidang kerjanya, serta tunjangan tugas lapangan yang memadai sehingga tercipta suasana kerja yang lebih positif dimana semua itu akan mempengaruhi kinerja pegawai juga.
3. Agar para pegawai dapat meningkatkan loyalitasnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya terutama dalam hal bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan, hal ini tentunya berkaitan dengan efisiensi dan efektifitas kerja yang merupakan permasalahan utama Pegawai Negeri Sipil. Karena itu pihak manajemen Dinas Perhubungan Kota Binjai perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kepegawaian untuk menjaga tingkat perputaran pegawainya agar tidak terlalu banyak perpindahan pegawai dalam satu periode waktu tertentu sehingga tercipta efektivitas dan efisiensi bekerja yang tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. B., M. M. Samsudin, R. N. Armia., dan N. Derani. 2017. The Study of Teamwork and its Effects towards Loyalty in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* January 2017, Vol. 1, No. 1.
- Akhigbe, O. J., & Ifeyinwa, E. E. 2017. Compensation And Employee Loyalty Among Health Workers In Nigeria. *Archives of Business Research*, 5(11).
- Dessler, G., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks.
- Dubrin, Andrew J., 2005. *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.
- Dongoran, F. R., & Batubara, S. S., 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Binjai *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(1).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.



- Hasibuan, Malayu. S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumo, A. 2016. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalia-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ghalia.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2, 2019: 7746 – 7774.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins P., Stephen. 2008. *Organizational Behaviour Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh)*. Alih Bahasa. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti., 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegandhi, A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; PT Buku Seru.