



LOYALITAS KERJA: DETERMINAN SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA

Soulthan Saladin Batubara, Edi Saputra Matondang, Bima Satria

Prodi Manajemen, Fakultas Sosial Sains,

Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis terhadap bagaimana pengaruh Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), terhadap Loyalitas (Z), serta dampaknya bagi Kinerja (Y) pegawai pada Dishub Kota Binjai. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh Aparatur Sipil Dinas Perhubungan Kota Binjai yang berjumlah 104 orang, dengan menggunakan sampel sebanyak 104 pegawai yang didapat menggunakan teknik sensus. Pada penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan kuesioner, wawancara serta studi dokumentasi. Hasil jawaban kuesioner dihitung dengan satuan pengukuran skala Likerts, yang diolah menggunakan metode analisis jalur (path analysis). Berdasarkan hasil temuan penelitian, terbukti bahwa secara langsung kepemimpinan dan kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas, serta loyalitas berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, kepemimpinan dan loyalitas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta berdasarkan perhitungan uji sobel pada penelitian ini variabel loyalitas berfungsi sebagai variabel mediator.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Loyalitas dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil nyata dari pekerjaan yang bisa dilihat dan diukur berdasarkan jangka waktu

tertentu. Mangkunegara (2016) menyebutkan, kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam hal kualitas dan

*Correspondence Address : soulthanbatubara@dosen.pancabudi.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v10i2.2023.992-1000

© 2023UM-Tapsel Press

kuantitas ketika menjalankan tugasnya. Kinerja yang dianggap baik adalah kinerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kemampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran dari tingkat keberhasilan pelaksanaan program, kegiatan, dan kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tercantum dalam rencana strategis organisasi tersebut.

Dinas Perhubungan Kota Binjai memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik terkait transportasi umum, pengaturan lalu lintas, dan jalan raya kepada masyarakat. Sebagai penyedia layanan dalam kegiatan tersebut, kinerja aparatur atau tenaga administrasi di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai Berperan secara strategis dalam mencapai tujuan organisasi di masa depan. Kualitas dari layanan (*service quality*) yang diberikan para Aparatur Sipil di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai akan sangat berdampak pada pencapaian kinerja (*performance*) institusional secara menyeluruh.

Dinas Perhubungan Kota Binjai memiliki bermacam ketentuan terkait transportasi umum dan barang serta pengaturan lalu lintas dan jalan raya. Dishub memiliki kewewenangan atau otorisasi pada aspek administrasi terkait moda transportasi yang ada seperti, pengurusan izin usaha, izin operasi moda angkutan penumpang umum, izin operasi moda angkutan barang, penerbitan trayek serta izin operasi angkutan pariwisata dan lainnya.

Para Aparatur Sipil Negara akan selalu memerlukan loyalitas dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang optimal dan merasakan kepuasan yang mendalam terhadap pekerjaan yang

dilakukan. Para ahli dalam bidang SDM juga menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang berperan dalam mempengaruhi karyawan untuk memiliki loyalitas, antara lain, pemberian kompensasi yang memadai, komunikasi yang efektif, suasana kerja yang nyaman, kesempatan untuk pengembangan karir, program pelatihan dan pendidikan karyawan, upaya menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim yang baik, serta hubungan interpersonal dengan rekan kerja.

Menurut Hasibuan (2013), kepemimpinan dan kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai merupakan faktor penting yang mempengaruhi tercapai atau tidaknya pencapaian tujuan dari penyelenggaraan pemerintahan pada suatu organisasi pemerintahan. Jika figur kepemimpinan yang kuat didukung dengan kapasitas organisasi yang memadai, maka akan tercapai penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Namun sebaliknya, ketidakmampuan figur dalam kepemimpinan dapat menyebabkan keruntuhan kinerja birokrasi. Kehadiran seorang pemimpin yang mumpuni diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas informasi yang diperlukan, seperti keahlian manajerial, keterampilan teknis, dan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tepat.

Faktor lain yang sangat berdampak pada kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif yang dapat mempengaruhi kinerja. Pegawai yang mendapatkan kompensasi yang mencukupi kebutuhan hidupnya akan cenderung lebih loyal dan berkinerja lebih baik terhadap perusahaan. Dessler (2017) menjelaskan bahwa, kompensasi karyawan mencakup segala jenis imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil

dari pekerjaan yang mereka lakukan. Apabila kebutuhan seorang karyawan tidak terpenuhi selama bekerja di suatu perusahaan, ia cenderung mencari pekerjaan di tempat lain yang dapat memenuhi kebutuhannya. Namun, jika perusahaan memberikan kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan enggan meninggalkan perusahaan dan tidak mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan tambahan di tempat lain.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, digunakan pendekatan asosiatif dengan desain analitik korelasional (correlational study). Pendekatan korelasional bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan korelatif antara variabel-variabel. Dalam penelitian ini, teknik sensus digunakan untuk menentukan sampel yang terdiri dari seluruh populasi, sehingga hasilnya dapat lebih konkret dan representatif. Maka, sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh Aparatur Sipil di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai sebanyak 104 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Pengujian Hipotesis Jalur Pertama

Analisis jalur pertama dilakukan untuk menentukan arah pengaruh dari variabel independen ke variabel mediator. Hasil pengujian regresi berganda terhadap jalur tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Analisis Jalur Pertama Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.053	3.161		5.394	.000
Kepemimpinan	.157	.053	.281	2.976	.004
Kompensasi	.236	.073	.306	3.240	.002

a. Dependent Variable: Loyalitas

Dari hasil pengujian uji-t yang telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas.

Tabel 1 menunjukkan nilai signifikansi 0.004 (Sig. 0.05), maka H₀ dianggap tidak valid untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas Aparatur Dishub Kota Binjai secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan secara parsial.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas.

Tabel 1 menunjukkan nilai signifikansi 0.002 (Sig. 0.05), maka H₀ dianggap tidak valid untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas Aparatur Dishub Kota Binjai secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi secara parsial.

Uji Signifikansi 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	235.981	2	117.990	15.909	.000 ^a
Residual	749.057	101	7.416		
Total	985.038	103			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

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

**Tabel 3. Koefisien Determinasi – Hipotesis Sub-Struktural Pertama
Coefficients^a**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.240	.225	2.72331

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas

Tabel 3. memperlihatkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,240 atau 24% yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Kompensasi) terhadap Loyalitas adalah sebesar nilai koefisien determinasi atau 24,0%. Sedangkan sisanya 76,0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Jalur Kedua

Pengujian analisis jalur kedua bertujuan untuk mengetahui arah hubungan variabel mediator terhadap

variabel terikat. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 4 berikut

Tabel 4. Analisis Jalur Kedua

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	36.786	5.292		6.951 .000
Loyalitas	.621	.155	.369	4.016 .000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian hipotesis pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja diperoleh signifikansi 0,000 (Sig.< 0,05) maka H0 ditolak. Artinya Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi – Hipotesis Sub-Struktural Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.369 ^a	.137	.128	4.85190

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas

Tabel 5. memperlihatkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,137 atau 13,7% yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel intervening (Loyalitas) terhadap Kinerja adalah sebesar nilai koefisien determinasi atau 13,7%. Sedangkan sisanya 86,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Jalur Ketiga

Pengujian analisis jalur kedua bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 6 berikut

Tabel 6. Analisis Jalur Pertama Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.2153	4.800		4.419	.000
Kepemimpinan	.371	.080	.397	4.652	.000
Kompensasi	.442	.111	.340	3.992	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi 0.000 (Sig. 0.05), maka H₀ dianggap tidak valid untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Dishub Kota Binjai secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan secara parsial.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi 0.000 (Sig. 0.05), maka H₀ dianggap tidak valid untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Dishub Kota Binjai secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan secara parsial.

Uji Signifikansi Simultan

Hasil pengujian statistik F (uji simultan) pada Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji Simultan (F) ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1053.763	2	526.882	30.814	.000 ^a
Residual	1726.996	101	17.099		
Total	2780.760	103			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi 0,000 (Sig 0,05), maka H₀ dianggap tidak valid untuk pengujian hipotesis secara simultan pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Binjai secara signifikan dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi –Hipotesis Sub-Struktural Ketiga

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.379	.367	4.13509

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 8 menunjukkan bahwa R Square memiliki nilai sebesar 0,379 atau 37,9%. Hal ini menandakan bahwa pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Kompensasi) terhadap Kinerja mencapai 37,9%. Sebaliknya, 62,1% sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Jalur Keempat

Untuk membuktikan bahwa variabel Loyalitas dapat menjadi variabel yang memediasi antara Kepemimpinan dan Kinerja, perlu dilakukan perhitungan untuk menentukan pengaruh langsungnya. Jika pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Loyalitas lebih besar daripada pengaruh langsungnya, maka Loyalitas dapat dianggap sebagai variabel mediator (intervening). Terlebih dahulu dihitung nilai pengaruh tidak langsung/ *Indirect Effect* (IE) pada variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Loyalitas sebagai berikut :

Tabel 9. Koefisien Korelasi Variabel Intervening

Model	Koefesien Jalur	t	p	R ²	ε
Sub structural 1 (X ₁ ,X ₂ ke Z)					
X ₁ (pZX ₁)	.281	2.976	.004	0.240	0.760
X ₂ (pZX ₂)	.306	3.240	.002		
Sub structural 2 (X ₁ ,X ₂ ,Z ke Y)					
X ₁ (pYX ₁)	.397	4.652	.000	0.379	0.621
X ₂ (pYX ₂)	.340	3.992	.000		
Z (pYZ)	.369	4.016	.000	0.137	0.863

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas

Besarnya pengaruh tidak langsung/ *Indirect Effect* (IE) Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Loyalitas yaitu :

$$\begin{aligned}
 \text{Indirect Effect (IE)} &= (pZX_1) (pYZ) \\
 &= 0,281 \times 0,369 \\
 &= 0.104 \\
 X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y &= (pYX_1) + (IE) \\
 &= 0.397 + 0.104 \\
 &= 0.501
 \end{aligned}$$

Tabel 10. Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Koefesien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
X ₁	0.371	0.397	0,501

Berdasarkan Tabel 10 hasil pengujian hipotesis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Loyalitas lebih besar dibanding pengaruh langsung yaitu $0.501 > 0,397$ dengan nilai signifikansi $0,000$ (Sig.< $0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Loyalitas sebagai variabel intervening pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Binjai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas

Besarnya pengaruh tidak langsung/ *Indirect Effect* (IE) Kompensasi terhadap Kinerja melalui Loyalitas yaitu :

$$\begin{aligned}
 \text{Indirect Effect (IE)} &= (pZX_2) (pYZ) \\
 &= 0,306 \times 0,369 \\
 &= 0.113 \\
 X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y &= (pYX_2) + (IE) \\
 &= 0.340 + 0.113 \\
 &= 0.453
 \end{aligned}$$

Tabel 11. Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Koefesien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
X ₁	0.442	0.340	0,453

Berdasarkan Tabel 11 hasil pengujian hipotesis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Loyalitas lebih besar dibanding pengaruh langsung yaitu $0.453 > 0,340$ dengan nilai signifikansi $0,000$ (Sig.< $0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Loyalitas sebagai variabel intervening pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Binjai.

Uji Signifikansi Variabel Intervening (Sobel Test)

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel intervening (Z) dalam mempengaruhi hubungan tidak langsung

variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y), maka dilakukan uji pada variabel intervening dalam penelitian ini menggunakan uji Sobel (*Sobel test*). Dimana dikarenakan nilai signifikansi Z tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil regresi namun dapat dilakukan melalui perhitungan secara manual dengan rumus Sobel sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Dimana:

a = koefisien direct effect X ke Z

S_a = Standard error koefisien a

b = koefisien direct effect Z ke Y
 S_b = Standard error koefisien b

Formula tersebut diperlukan untuk menghitung signifikansi pengaruh tidak langsung adalah dengan menggunakan nilai t dari koefisien ab :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Tabel berikut merupakan hasil dari perhitungan uji Sobel.

Tabel 12. Hasil Uji Sobel (*Sobel Test*)

Pengaruh	Ab	Sab	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket.
Pengaruh tidak langsung X_1 ke Y melalui Z	.1036	.0275	3.767	1.98	Intervening
Pengaruh tidak langsung X_2 ke Y melalui Z	.1129	.0343	3.291	1.98	Intervening

1. Berdasarkan hasil perhitungan Sobel test pada Tabel 12 diperoleh nilai t_{hitung} (3.767) > t_{tabel} (1.98) dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat dinyatakan bahwa Terjadi pengaruh efek mediasi yang signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui loyalitas (Z).

2. Berdasarkan hasil perhitungan Sobel test pada Tabel 12 diperoleh nilai t_{hitung} (3.291) > t_{tabel} (1.98) dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat dinyatakan bahwa terjadi pengaruh efek mediasi yang signifikan antara Kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui loyalitas (Z).

SIMPULAN

Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari masing-masing hasil pengujian hipotesis tersebut:

1. Kepemimpinan berdampak pada loyalitas aparatur sipil Dinas Perhubungan Kota Binjai secara positif dan signifikan.
2. Kompensasi berdampak pada loyalitas aparatur sipil Dinas Perhubungan Kota Binjai secara positif dan signifikan.
3. Loyalitas berdampak pada kinerja aparatur sipil Dinas Perhubungan Kota Binjai secara positif dan signifikan.
4. Kepemimpinan berdampak pada kinerja aparatur sipil Dinas Perhubungan Kota Binjai secara positif dan signifikan.
5. Kompensasi berdampak pada kinerja aparatur sipil Dinas Perhubungan Kota Binjai secara positif dan signifikan.
6. Kepemimpinan berdampak pada kinerja melalui loyalitas aparatur sipil Dinas Perhubungan Kota Binjai secara positif dan signifikan.
7. Kompensasi berdampak pada kinerja melalui loyalitas aparatur sipil Dinas Perhubungan Kota Binjai secara positif dan signifikan.

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).
- Annisa, N., T. Rusman., dan Nurdin. 2016. Pengaruh Teamwork Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Loyalitas Karyawan. *JEE Jurnal Edukasi Ekobis* Vol 4, No 4 2016.
- Ardiyanto, I., & Widiastuti, E. 2016. Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar. *Smooting*, 142.
- Davis, Keith & John W. Newstorm., 2008. *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid 1-2, Jakarta: Erlangga.
- 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.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kertajaya, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Alfabeta.
- Kouzes, James M. 2004. *Teladan Kepemimpinan*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Kusumo, A. 2016. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mondy, R. W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalialia-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ghalia.
- Purba, B. K., & Andri, S. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 41, 1-12.
- 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.
- Steers, Richard M. 2002. Efektivitas Organisasi. Terjemahan Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Soegandhi, A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; PT Buku Seru.