

# Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Kompetensi Terhadap Loyalitas dan Dampaknya pada Kinerja Guru

*(The Influence of Education and Training and Competence on Loyalty and Their Impact on Teacher Performance)*

Oleh:

**Faisal Haris Pratama; Taufiq Rochman; Sarwo Edy**

Universitas Pelita Bangsa; Universitas Pelita Bangsa; Universitas Pelita Bangsa  
[faisalharispratama934@gmail.com](mailto:faisalharispratama934@gmail.com); [tfqman@gmail.com](mailto:tfqman@gmail.com); [sarwo.edy@pelitabangsa.ac.id](mailto:sarwo.edy@pelitabangsa.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingkat kinerja guru yang belum maksimal. Faktor penyebabnya diduga adalah penerapan pendidikan dan pelatihan serta strategi kompensasi yang belum efektif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kompensasi terhadap kinerja guru melalui loyalitas guru. Penelitian dilakukan terhadap 60 sampel yang diambil dengan teknik sampling dari 60 orang guru di SMK Islam Terpadu Arafah. Pengumpulan data utama menggunakan kuesioner. Analisis jalur digunakan untuk menentukan model persamaan struktural yang cocok berdasarkan Partial Least Square menggunakan Smart PLS Versi 3.3.5. Hasil penelitian menyimpulkan: 1) Pendidikan dan pelatihan (Diklat) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru; 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; 3) Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru; 4) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas guru; 5) Loyalitas guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; 6) Pendidikan dan pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; 7) Diklat tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui variabel mediasi loyalitas guru; dan 8) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui variabel mediasi loyalitas guru.

### **Kata kunci:**

pendidikan dan pelatihan, kompensasi, loyalitas guru, kinerja guru

## ABSTRACT

This research is motivated by the level of teacher performance that has not been maximized. The causative factors are thought to be the implementation of education and training as well as ineffective compensation strategies. The purpose of this study was to determine the effect of education and training and compensation on teacher performance through teacher loyalty. The study was conducted on 60 samples taken using a sampling technique from 60 teachers at the Arafah Integrated Islamic Vocational School. Main data collection using a questionnaire. Path analysis is used to determine a suitable structural equation model based on Partial Least Square using Smart PLS Version 3.3.5. The results of the study concluded: 1) Education and training (Training) has no effect on teacher performance; 2) Compensation has a positive and significant effect on teacher performance; 3) Education and training (Training) has a positive and significant effect on teacher loyalty; 4) Compensation has no effect on teacher loyalty; 5) Teacher loyalty has a positive and significant effect on teacher performance; 6) Education and training and compensation have a positive and significant effect on teacher performance; 7) Training does not affect teacher performance through the mediating variable of teacher loyalty; and 8) compensation has no effect on teacher performance through the mediating variable of teacher loyalty.

### **Keywords:**

education and training, compensation, teacher loyalty, teacher performance

## Pendahuluan

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) tidaklah terlepas dari perubahan yang ada dalam pendidikan karena pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia. Untuk itu pemerintah selalu berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan. Untuk mencapai keberhasilan dalam dunia pendidikan, maka keterpaduan antara guru dengan kegiatan siswa sangat diperlukan. Oleh karena itu guru diharapkan mampu mengatur, mengarahkan dan menciptakan suasana yang mampu memotivasi siswa untuk belajar. Karena guru merupakan kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, yang disertai adanya perasaan tertentu, memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Bilamana seorang guru memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab.

Dalam hal ini guru juga termasuk faktor utama penggerak sekolah, perlu diperhatikan proses penyampaian pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang dicapai siswa. Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kompensasi, kompensasi yang dirasakan akan menentukan kepuasan guru. Kinerja seorang guru dapat tercermin dengan baik bila hasil kinerja guru dapat dihargai dengan baik pula. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah dengan pemberian kompensasi atau imbalan jasa, baik yang berbentuk uang, tunjangan, maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijaksanaan yang ada. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah dapat meningkatkan kerjanya dalam bekerja.

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kompensasi terhadap kinerja guru melalui loyalitas guru. Pada penelitian terdahulu dalam jurnal Priyanto (2018) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, selain itu dalam penelitian Aprijon (2014) mempunyai hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dalam hal ini peneliti melihat fenomena tersebut bahwa terdapat banyak faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya yaitu melalui loyalitas. Dengan demikian, unsur kebaruan dalam penelitian ini yaitu peneliti menggunakan loyalitas guru sebagai variabel intervening.

Mengacu pada uraian teori yang relevan serta beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan arah pengaruh, baik negatif maupun positif, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Kompensasi terhadap Kinerja guru melalui Loyalitas Guru di SMK Islam terpadu Arafah Bekasi.

## Metode Penelitian

Objek penelitian ini adalah tentang pengaruh diklat dan kompensasi terhadap kinerja guru yang melalui loyalitas guru. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Islam Terpadu Arafah Bekasi. Adapun subjek penelitian adalah semua guru/tenaga pendidik yang ada di SMK Islam Terpadu Arafah Bekasi.

Penelitian ini menggunakan desain analisis jalur (path analysis) kompleks karena terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur antara (mediator), yaitu Variabel Loyalitas Guru, untuk mendeskripsikan pengaruh lebih dari satu variabel independen, yaitu Pendidikan dan Diklat

serta Kompensasi, terhadap satu variabel dependen, yaitu Kinerja Guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi dan regresi, baik parsial maupun ganda, jalur langsung dan tidak langsung.

Operasionalisasi Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah upaya pengembangan pegawai sebagai suatu proses jangka panjang dengan memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum, serta untuk mempersiapkan pegawai yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan khusus (baru) (Sedarmayanti, 2016). Ditinjau dari masa pelaksanaannya, (Sedarmayanti, 2016), pelatihan dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu 1) Pre-service training, 2) in-service training, 3) post-service training.
2. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya. Pembayaran kompensasi ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi, sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya peningkatan ketenangan dan kepuasan seperti tunjangan-tunjangan (Hariandja, 2016). Kompensasi yang diberikan dapat berupa: 1) Financial Compensation, yaitu kompensasi yang bersifat finansial dan diterima langsung dalam bentuk uang, seperti gaji, upah, insentif, dan bonus; serta 2) Non Financial Compensation, yaitu kompensasi yang bersifat non finansial yang diterima tidak langsung, seperti tunjangan-tunjangan, apresiasi kerja, pengembangan karir, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan (Arep dan Tanjung, 2010).
3. Loyalitas atau kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan Guru menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2015). Secara tradisional, loyalitas guru dapat terlihat dari kenyamanan pekerjaan dan daur hidup kepegawaiannya. Salah satu indikatornya adalah terciptanya rasa kekeluargaan pegawai dengan pegawai lain dan atasan dalam perusahaan. (Meschke, 2021). Loyalitas lebih mengarah kepada perilaku individual dengan kerangka EVLN, yaitu apakah guru berkeinginan keluar atau memutuskan hubungan dengan sekolah (exit); kebebasan menyuarakan pendapat dan berkarya untuk memperbaiki keadaan (voice); sabar, toleran atas kesulitan sekolah, dan tetap optimis menunggu kondisi membaik (loyalty); dan sikap pengabaian/acuh terhadap aturan, seperti perhatian berkurang, sering terlambat datang, sering tidak hadir, sering berbuat kesalahan (neglect) (Hirschman dalam Meschke, 2021).
4. Kinerja Guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2011). Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria atau ukuran tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2006). Ukuran kinerja guru bisa dilihat dari enam indikator (Robbins, 2006), yaitu sebagai berikut: 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektivitas; 5) Kemandirian; 6) Komitmen kerja

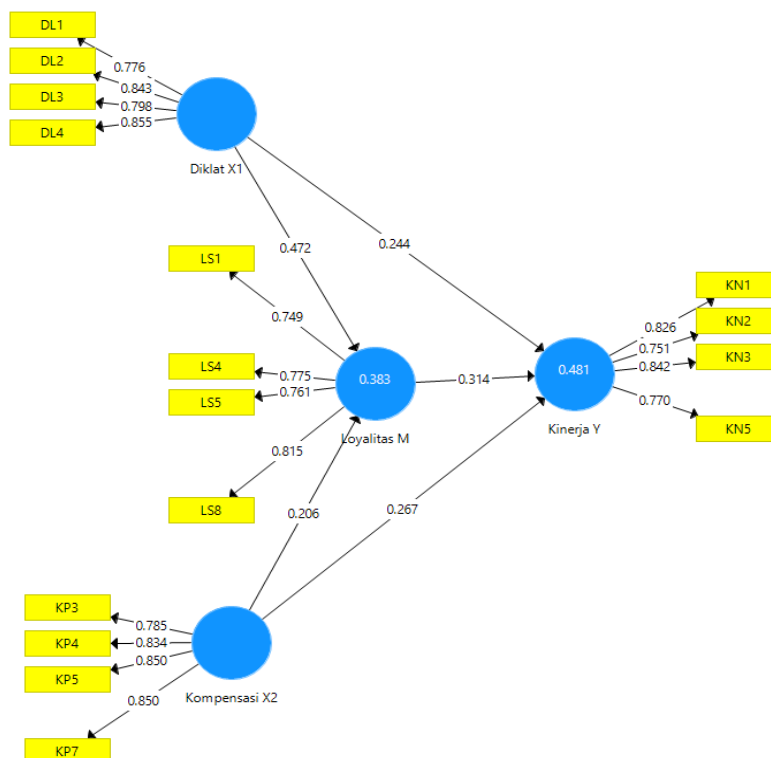
## Hasil Penelitian

Hasil penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan kompensasi terhadap loyalitas dan dampaknya pada kinerja guru menunjukkan adanya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P-Values
Diklat X1 -> Kinerja Y	0.392	0.393	0.137	2.852	0.005
Kompensasi X2 -> Kinerja Y	0.332	0.334	0.130	2.559	0.011
Diklat X1 -> Loyalitas M	0.472	0.477	0.125	3.765	0.000
Kompensasi X2 -> Loyalitas M	0.206	0.209	0.153	1.351	0.177
Loyalitas M -> Kinerja Y	0.314	0.333	0.141	2.223	0.027

Sumber: hasil pengolahan data, 2021



Gambar 1. Hasil Analisis Data Penelitian

Secara langsung, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi (original sample) sebesar 0,244. Akan tetapi, bila mengacu pada nilai t hitung yang didapatkan hanya  $1,628 < 1,96$  dan nilai P value  $> 0,05$  maka pengaruhnya tidak signifikan. Oleh karena itu, Diklat berpengaruh positif terhadap kinerja guru, tetapi tidak signifikan;

Secara langsung, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,267. Demikian pula bila mengacu pada nilai t hitung yang didapatkan sebesar  $1,992 > 1,96$  dan nilai P value  $< 0,05$  maka pengaruhnya signifikan. Oleh karena itu, secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru;

Secara langsung, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif terhadap loyalitas guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,472. Demikian pula bila mengacu pada nilai t hitung yang didapatkan sebesar  $3,765 > 1,96$  dan nilai P value  $< 0,05$  maka pengaruhnya

signifikan. Oleh karena itu, secara parsial, Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru;

Secara langsung, kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,206. Akan tetapi, bila mengacu pada nilai t hitung yang didapat hanya sebesar  $1,351 < 1,96$  dan nilai P value  $> 0,05$  maka pengaruhnya tidak signifikan. Oleh karena itu, secara parsial, kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas guru, tetapi pengaruhnya tidak signifikan;

Loyalitas guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,314. Demikian pula bila mengacu pada nilai t hitung yang didapatkan sebesar  $2,223 > 1,96$  dan nilai P value  $< 0,05$  maka pengaruhnya signifikan. Oleh karena itu, loyalitas guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh tidak langsung pada pengaruh diklat dan kompensasi terhadap kinerja melalui variabel intervening loyalitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P-Values
Diklat X1 -> Loyalitas M -> Kinerja Y	0.148	0.159	0.084	1.772	0.077
Kompensasi X2 -> Loyalitas M -> Kinerja Y	0.065	0.074	0.068	0.956	0.340

Sumber: hasil pengolahan data, 2021

Secara tidak langsung, Diklat (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja guru (Y) melalui variabel mediasi Loyalitas guru (M) sebesar 0,148 atau 14,8%. Akan tetapi nilai t hitung yang dihasilkan  $1,772 < 1,96$  dan nilai P Value  $0,077 > 0,05$  sehingga hipotesis yang diajukan H1, yaitu "Terdapat pengaruh positif dan signifikan Diklat terhadap Kinerja Guru melalui Loyalitas Guru ditolak. Dengan kata lain, secara tidak langsung Diklat berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui Loyalitas guru, tetapi tidak signifikan.

Secara tidak langsung, Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja guru (Y) melalui variabel mediasi Loyalitas Guru (M) sebesar 0,065 atau 6,5%. Akan tetapi nilai t hitung yang dihasilkan  $0,956 < 1,96$  dan nilai P Value  $0,340 > 0,05$  sehingga hipotesis yang diajukan H1, yaitu "Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Loyalitas guru ditolak. Dengan kata lain, secara tidak langsung Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui Loyalitas Guru, tetapi tidak signifikan.

## Pembahasan

Secara langsung, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Guru. Hal ini menunjukkan, bahwa kecenderungan tersebut bisa terjadi, karena salah satu tujuan diklat adalah tentang pengembangan karir guru sebagai satu bagian penting dalam perkembangan sekolah. Hal ini juga merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan- tantangan yang dihadapi dalam kinerja dan teknik kegiatan guru. Salah satu kegiatan pengembangan adalah pelatihan guru sebagai proses mengajarkan pengetahuan dan pembelajaran tertentu, serta sikap staf untuk lebih trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai standar (Mangkuprawira, 2003). Berkaitan dengan hal tersebut, hasil penelitian lain menunjukkan, bahwa tidak ada pengaruh langsung strategi

pelatihan terhadap loyalitas guru, kepuasan dan kinerja guru. Meskipun demikian, terdapat hubungan antara strategi pelatihan dan loyalitas guru sebagai variabel mediator. Hal ini berarti, strategi pelatihan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan pemberi jasa pelatihan yang diterima oleh para guru biasanya mampu meningkatkan kepuasan, kinerja dan loyalitas (Alshraideh, Masa'deh & Al-Lozi, 2017).

Secara langsung, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru. Hal ini menunjukkan, bahwa kompensasi dalam berbagai bentuknya, baik finansial maupun nonfinansial berpengaruh positif terhadap loyalitas guru. Meskipun demikian, tidak selalu faktor-faktor kompensasi memberikan pengaruh yang baik terhadap loyalitas. Hal ini disebabkan ada banyak faktor loyalitas selain kompensasi, diantaranya lingkungan kerja, ketersediaan sumber daya atau fasilitas kerja, kepemimpinan, dan lain-lain. Bila keinginan keluar (resign) merupakan salah satu indikator loyalitas guru, maka kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap resign. Kepuasan kerja juga berpengaruh negatif signifikan terhadap resign. Artinya, kompensasi berpengaruh negatif terhadap loyalitas guru (Rahayu dan Riana, 2017).

Loyalitas guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti seseorang yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan akan memberikan kinerja yang baik. Hal ini disebabkan loyalitas merupakan kehendak untuk memberikan yang terbaik. Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui loyalitas. Loyalitas memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Loyalitas merupakan bagian terpenting yang harus dipertimbangkan oleh manajemen puncak karena melalui loyalitas akan menghasilkan pencapaian yang baik dalam bekerja (Egenius, Triatmanto & Natsir, 2020).

Secara langsung, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan, bahwa diklat merupakan salah satu sarana pembelajaran bagi para pegawai untuk menambah wawasan pengetahuan dan keterampilannya. Menurut Hasibuan (2015), tujuannya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan technical skill, human skill, dan managerial skill yang baik, diharapkan akan mampu meningkatkan kemampuan konseptual, kualitas dan kuantitas produksi, efisiensi, pengembangan karir, modal, serta kepemimpinan, dan lain-lain. Selain itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja seorang pegawai, menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2011), adalah kemampuan kerja yang merupakan perkalian antara pengetahuan dan keterampilan. Adapun keterampilan dan pengetahuan sendiri, salah satunya bisa didapatkan melalui diklat (Sedarmayanti, 2011).

Secara langsung, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Davis (dalam Mangkunegara, 2011), bahwa salah satu faktor kinerja, selain keterampilan dan pengetahuan (hasil diklat), juga motivasi yang mana motivasi merupakan perkalian antara sikap dengan situasi. Situasi di sini berarti kondusivitas lingkungan kerja yang mana salah satu faktornya, menurut Hasibuan (2015), adalah penerapan sistem kompensasi yang adil dan layak

## Kesimpulan

1) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru; 2) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru; 3) Loyalitas guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; 4) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru; 5) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## Daftar Pustaka

- Arep, I. dan Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian, suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta
- As'ad, M. (2006). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Cetakan 4. Yogyakarta: Penerbit Liberty
- Atmosoeparto, K. (2000). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan, Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Azwar, S..(2003). *Metode Penelitian*. Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2003
- Danim, S., (2004), *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Penerbit Pustaka Setia, Bandung
- Filippo, E.B. (2015). *Personel Management*. Singapura : McGraw Hill Company Singapore National Printers.  
 Terjemahan : *Manajemen Personalia*, Edisi VII Jilid II, oleh Alponso S, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hariandja, M.T.E., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia (Grasindo)
- Hasibuan, M.S.P., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuhbelas. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A.AP., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh.
- Mangkuprawira, Tb.S., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Meschke, S. (2012). *Employee Loyalty: Intercultural Comparison of European and East Asian Approaches*. Switzerland: Springer Nature
- Nasution, (2000), *Manajemen Jasa Terpadu*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nawawi, H., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Riduwan, (2006). *Skala Pengukuran: Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Penerbit CV Alfabeta
- Rivai, V. dan Basri, A. (2005). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Radja Grafindo Perkasa
- Robbins, S.P., (2006), *Organizational Behavior*, Prentice Hall Upper Saddle River, New Jersey. Terjemahan: Hadyana Pujaatmaka, cs., *Perilaku Organisasi*, Penerbit Prenhallindo, Jakarta
- Robbins, S.P. dan Coulter, M. (2007). *Management*. 9th Edition. London: Prentice-Hall Sastrohardiwiryo, S., (2005), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara. Sedarmayanti, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama
- Sedarmayanti, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*, Cetakan Kelima, Bandung: Penerbit PT Refika Aditama
- Simamora, H., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono. (2010). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung  
 Sugiyono. (2012). *Statistik untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Umar, H. (2010). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia
- Widhianingrum, W. (2018). *The effect of giving incentives to employee performance PT BPR Ekadharna Magetan*. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed – International Journal Vol-2, Issue- 4, 2018.21-29*. Retrieved from: <http://www.jurnal.stie-aas/ijebar> Faculty of Economics Muhammadiyah Ponorogo University
- Yusuf, C.D., Hamzah, D., & Yusuf, R.M. (2020). *The effect of compensation and job environment on employee loyalty through job satisfaction as an intervening variable*. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*. 2(4). October 2020. 76-84. DOI; 10.26487/hjbs.v2i4.370