

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)

Aji Eko Marwanto¹, Wachid Hasyim²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa
Bekasi

E-mail : ajiekom1997@gmail.com¹ Hasyimwachid2@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex) yang berjumlah 168 karyawan. Pada penelitian ini sampel diambil berdasarkan *probability sampling*, yaitu dengan teknik simple random sampling dengan jumlah sampel 63 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, hipotesis, koefisien determinasi R^2 dengan menggunakan SPSS 25.0 *for windows*. Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan diatas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex).

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership, motivation and work environment on employee loyalty to PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). This research uses a quantitative type of research with survey methods. The population in this study was all employees of PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex) which has a total of 168 employees. In this study, the sample was taken based on probability sampling, namely with a simple random sampling technique with a total sample of 63 respondents. Data collection used questionnaires that have been tested for validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression analysts, hypotheses, coefficients of determination R^2 using SPSS 25.0 for windows. Based on all the tests that have been carried out above, leadership has a positive and significant effect on the loyalty of PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). Motivation has a significant positive effect on the loyalty of PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). The work environment has a significant positive effect on the loyalty of PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex).

Keyword : Leadership, Motivation, Work Environment, Employee Loyalty

1. PENDAHULUAN

Karyawan mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan, baik secara individu maupun secara kelompok. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi merupakan ujung tombak dan aset perusahaan yang perlu dijaga dan dirawat secara baik oleh perusahaan. Loyalitas karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan karena menentukan berkembangnya sebuah perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam (Citra & Fahmi, 2019) loyalitas merupakan salah satu komponen yang termasuk dalam proses evaluasi karyawan. Komponen ini mempertimbangkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasinya. Sedangkan menurut Meyer dan Herscovits dalam (Kurniawan, 2019) loyalitas merupakan hubungan atau kondisi psikologis yang mengikat antara karyawan dan perusahaan. Menurut Saputra, Bagia dan Yulianthini dalam (Maulana et al., 2020) Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran, keikhlasan dan tanggung jawab.

Perusahaan akan semakin berkembang jika karyawannya memiliki jiwa loyalitas yang tinggi. Berdasarkan pengamatan di PT Penjalindo Nusantara, terdapat beberapa karyawan yang sering telat masuk kerja, tidak bersedia kerja lembur, dan sering tidak masuk kerja. Melihat fenomena tersebut, perusahaan dirasa perlu untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawannya, termasuk memilih pemimpin yang baik dan dapat dicontoh bawahannya. Loyalitas kerja memiliki beberapa faktor dan dalam penelitian ini ada tiga faktor yang akan dijadikan bahan

uji, yaitu kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan pendahuluan yang dilakukan di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex), ditemukan kurangnya interaksi antara pemimpin dengan karyawan yang berakibat kurangnya semangat kerja dan kinerja pada karyawan. Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus mempunyai pemimpin yang baik agar bisa menjadi contoh bagi bawahannya. Menurut (Sutrisno, 2018) kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja sesuai perintah agar mencapai tujuan bersama.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Citra & Fahmi, 2019) menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan loyalitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Sopi, 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap loyalitas.

Selain faktor kepemimpinan, pemberian motivasi juga memberi pengaruh lebih kepada loyalitas karyawan. Dengan adanya pemberian dorongan motivasi, karyawan merasa lebih dihargai dan menjadi lebih semangat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan dan karyawan akan merasa betah untuk bekerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siti, 2021) menunjukkan bahwa ada hubungan yang baik dan substansial antara tingkat motivasi kerja dan loyalitas karyawan di departemen sumber daya manusia PT Petrokimia Gresik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Vivilia, 2020) menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh parsial yang diuji terhadap loyalitas kerja.

Selain itu faktor lingkungan kerja juga berpengaruh penting terhadap pertimbangan karyawan saat bekerja. Menurut Nitisemito dalam (Septianto, 2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sri, 2020) mengungkapkan bahwa lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap tingkat loyalitas kerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Khoirun, 2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan administratif kantor fakultas di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt Penjalindo Nusantara (Metaflex)”**.

2. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex), yang berlokasi di desa Cikopo, Kecamatan Bungursari, Kabupaten Purwakarta. Penelitian dilakukan terhadap karyawan pada PT Penjalindo Nusantara (Metaflex), dengan jumlah sampel sebanyak 63 responde yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik observasi, studi

pustaka, dan penyebaran kuesioner. Beberapa model analisis data digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

3. LANDASAN TEORI

Loyalitas

Loyalitas karyawan merupakan kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan. Menurut Suhendi dalam (Sri, 2020), loyalitas pegawai pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen pegawai didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi.

Menurut Trianasari dalam (Puji, 2019) indikator loyalitas karyawan sebagai berikut :

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki terhadap perusahaan
5. Kesukaan terhadap pekerjaan

Kepemimpinan

Menurut (Bangun, 2017) kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian dalam (Citra & Fahmi, 2019) Indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kemampuan memberi keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Tanggung jawab
5. Kemampuan mengendalikan bawahan
6. Kemampuan mengendalikan emosi

Motivasi

Menurut Wibowo dalam (Siti, 2021), dorongan untuk bertindak adalah apa yang kami maksud dengan "motivasi". Dengan adanya motivasi

yang dapat memotivasi karyawan untuk menggerakkan lebih banyak tenaga dan gagasan ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri manusia karena diilhami, didorong, dan didorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan.(Afandi, 2018:23).

Menurut (Afandi, 2018:30) indikator-indikator motivasi yaitu :

1. Prestasi kerja
2. Pengakuan dari atasan
3. Fasilitas kerja

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Putu, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Adapun faktor fisik yang mempengaruhi dan dapat meningkatkan gairah kerja yaitu warna , kebersihan, pertukaran udara, cahaya,music, dan keamanan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan suka dan menyenangkan tempat pekerjaan itu maka karyawan akan merasa betah dengan tempat kerjanya (Afandi, 2018:65) .

Menurut (Sudaryo, 2018) dalam Indikator Lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Pewarnaan
3. Kebersihan
4. Pertukaran Udara
5. Suara/kebisingan
6. Keamanan

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu meliputi informasi tentang teknik penelitian, temuan, dan komentar yang dijadikan sebagai dasar perbandingan dengan penelitian sebelumnya.

1. Naning Puji Kurniati, Hening Widi Oetomo, dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening” terbit di *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 7, Nomor 1*, periode Januari 2018.
2. Artikel yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung” Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang, terbit di jurnal *Tijarah, Volume 2 No. 20*, periode 2020.
3. Laura Book, Anthony Gatling & Jungsun (Sunny) Kim, dalam jurnal yang berjudul “*The effects of leadership satisfaction on employee engagement, loyalty, and retention in the hospitality industry*” terbit jurnal *Journal Of Human Resources In Hospitality & Tourism*, periode 2019.
4. Lola Melino Citra, Muhammad Fahmi, dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan” terbit di *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 214-225* ISSN 2623-2634 (online), periode september 2019.
5. Siti Nuriyah, Nurul Azizah, dalam artikel “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan” terbit di *JABEISTIK : Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik Volume 1 Nomor 1*, periode Maret 2021.
6. Putu Meidita Larastrini, I Gusti Ayu Dewi Adnyani, dalam artikel “Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Danwork – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan, terbit di *E-Jurnal*

- Manajemen*” Vol. 8, No. 6, 2019 :3674-3699 ISSN : 2302-8912, periode 2019.
7. Huda Khoyrun, Utik Bidayati, dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Administratif Kantor Fakultas Di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta” terbit di *JURNAL FOKUS, Volume 6, Nomor 1*, periode maret 2016.
 8. Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami , Christantius Dwiatmadja, dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan” terbit di *International Journal of Social Science and Business, Vol. 4, No. 2, 2020, pp. 267-275*, periode 2020.
 9. Sopi, dalam artikel “Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Loyalitas Anggota Koperasi, terbit di *Seminar Nasional dan Call for Papers 2021*” periode 2021.
 10. Siti Aesah , dalam artikel “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT National Nobu Bank Cabang Kemang Village” terbit di *Jurnal Disrupsi Bisnis: Vol. 1, No.3*, periode November.
 11. Berto Kristanto Purba, dalam artikel “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan” terbit di jurnal JOM FISIP Volume 4 No. 1 Februari, periode 2017.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel dapat dilihat dari *Corrected Item Total Correlation*. Berdasarkan uji validitas terhadap variable kepemimpinan (X1), variable motivasi (X2), variable lingkungan kerja

(X3), dan variable loyalitas karyawan (Y), semua variable dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel (r tabel = 0,248) sehingga pernyataan tersebut bisa digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha $>$ 0.60 maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel. Berdasarkan uji reliabilitas terhadap variable kepemimpinan (X1), variable motivasi (X2), variable lingkungan kerja (X3), dan variable loyalitas karyawan (Y), diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0.60. Maka hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai standar residual hasil persamaan regresi. Nilai signifikansi uji normalitas metode kolmogorov smirnov sebesar **0,200** $>$ **0,05** artinya data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Didapatkan hasil bahwa nilai tolerance seluruh variabel independen $>$ 0,10. Di samping itu, nilai VIF seluruh variabel independen juga $<$ 10, berarti bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan atau penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik atau varian residual di semua

pengamatan pada regresi linier. Berdasarkan hasil uji, didapatkan nilai sig variabel X1 sebesar 0,464 Nilai sig variabel X2 sebesar 0,517 dan X3 0,369 lebih dari 0.05 artinya data variabel independen pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan uji regresi linier berganda, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,744	3,006		,913	,36
Kepemimpinan (X1)	,202	,096	,228	2,103	,04
Motivasi (X2)	,678	,188	,451	3,609	,00
Lingkungan Kerja (X3)	,235	,089	,263	2,653	,01

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

Sumber : Data penelitian yang diolah SPSS, 2022

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

$$Y = 2,744 + 0,202x_1 + 0,678x_2 + 0,235x_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 2,744 artinya apabila variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka variabel Loyalitas (Y) memiliki nilai sebesar 2,744.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table.

Tabel 2. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,744	3,006		,913	,365
Kepemimpinan (X1)	,202	,096	,228	2,103	,040
Motivasi (X2)	,678	,188	,451	3,609	,001
Lingkungan Kerja (X3)	,235	,089	,263	2,653	,010

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

Sumber : Data penelitian yang diolah SPSS, 2022

$$t\text{-Tabel } (n-k-1) = (63-3-1) = t\text{-Tabel } 59 = 2.00100$$

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Loyalitas (Y) sebesar 0,040 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 2,103 > t tabel (2.00100), dimana Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Variabel Loyalitas (Y).

Pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Loyalitas (Y) sebesar 0,001 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 3,609 > t tabel (2.00100), dimana Ho ditolak dan Hi diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap Variabel Loyalitas (Y).

Sedangkan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Loyalitas (Y) sebesar 0,010 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 2,653 > t tabel (2.00100), dimana Ho ditolak dan Hi diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Variabel Loyalitas (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan uji koefisien determinasi, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,855 ^a	,732	,718	2,48028
A. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2)				

Sumber : Data penelitian yang diolah SPSS, 2022

Dari tabel diatas dapat terlihat nilai Adjusted R Square 0,718 atau 71,8%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Variabel Loyalitas (Y) secara gabungan, sedangkan sisanya 28,2 % dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini atau nilai error.

Pembahasan

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan bahwa variabel kepemimpinan (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian pada uji t yaitu sebesar 2,103 dengan tingkat signifikan 0,040 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Berarti hipotesis yang di ajukan penulis diterima.

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan bahwa variabel motivasi (X2) pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian pada uji t yaitu sebesar 3,609 dengan tingkat signifikan 0,001 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Berarti hipotesis yang diajukan penulis diterima.

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap loyalitas (Y) di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian pada uji t yaitu sebesar 2,653 dengan tingkat signifikan 0,010 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Berarti hipotesis yang diajukan penulis diterima.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebaga berikut:

- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex).
- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex).
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. P. 1, Ed.). Jakarta: Erlangga.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 215.
- Khoyrun, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Administratif

- Kantor Fakultas Di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, 6, 83–95.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen KINERJA*, 16(1), 85–97.
- Maulana, F., Sumiyati, S., & Razati, G. (2020). Efek Lingkungan Kerja Sosial Dan Kepuasan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Dalam Industri Jasa Properti. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(3), 30–39.
- Putu, M. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan, 8(6), 3674–3699.
- Septianto, D. (2010). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang”. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 12(1), 1–5.
- Siti, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan, 1(1), 22–31.
- sopi. (2020). Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Loyalitas Anggota Koperasi, 1–12.
- Sri, R. (2020). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung, pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana kabupaten aceh tamiang. *Pengaruh komunikasi lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung*, 2(1), 82.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. Erang, Ed.) (1 ed.). Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Vivilia, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir , Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.