



Peran Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Pegawai

Muhammad Fuad Riyadi
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Fuadr975@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the role of compensation on employee loyalty, the role of the work environment on employee loyalty, the role of transformational leadership on employee loyalty, and the role of compensation, work environment and transformational leadership together. the same for Employee Loyalty. The research used is quantitative research. This research was conducted at the Yogyakarta City Road Traffic and Transportation Department Office. The number of employees in the office is 107 employees, in calculating the number of respondents in this study using the Slovin Formula which produces 66 respondents. The data collection method uses a questionnaire and is homogeneous or independent. This research uses Data Quality Test, Classic Assumption Test (Normality Test, Heteroscedasticity Test, and Multicollinearity Test), Multiple Linear Regression Analysis and Hypothesis Testing. The results of this research show that the Compensation Variable plays a positive and significant role in Employee Loyalty. Work Environment variables play a positive but not significant role in Employee Loyalty. The Transformational Leadership variable plays a positive and significant role in Employee Loyalty. Compensation variables, work environment and transformational leadership simultaneously (together) play a role in employee loyalty.

Keywords: Compensation, Work Environment, Transformational Leadership, Employee Loyalty

1. Pendahuluan

Tolak ukur berkembangnya suatu instansi atau perusahaan dapat diukur dari jumlah pegawai yang dimiliki. Faktanya saja seperti era sekarang, sumber daya manusia masih menjadi pokok atau unsur yang wajib diperhitungkan jika perusahaan atau instansi ingin maju dan berkembang, apalagi perusahaan atau instansi yang utamanya bergerak dalam bidang jasa tentu saja membutuhkan banyak pekerja.

Loyalitas adalah merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi (Oktaviyanto, 2014). Tingginya loyalitas pegawai sangat diperlukan supaya pegawai dapat bekerja secara efektif tidak hanya untuk dirinya saja namun juga untuk perusahaan atau instansi. Terciptanya loyalitas pegawai berasal dari kesadaran yang tinggi juga antar masing-masing pegawai dan perusahaan

merupakan dua pihak yang saling menguntungkan. Pegawai yang memiliki semangat dan loyalitas yang tinggi merupakan tombak dan aset perusahaan yang perlu dijaga. Menurut Zakaria et al., 2019 dalam (Supit dkk., 2022) loyalitas pegawai digambarkan sebagai kemampuan pegawai untuk bertahan dan memberikan kontribusi yang baik dalam pekerjaannya untuk jangka panjang.

Pemberian upah atau gaji pada pegawai salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap loyalitas dan kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kompensasi adalah suatu cara balas jasa yang diterima pegawai atas produktivitasnya terhadap kontribusi yang diberikan perusahaan (Adisti & Musadieg, 2017). Faktor lainnya yang dapat menjadikan pegawai dapat bersikap loyal terhadap perusahaan ialah dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Purba, 2015). Lingkungan kerja dapat memberikan

dampak positif, maka dapat membuat pegawai lebih loyal karena merasa aman dan semakin betah untuk tetap berada di perusahaan di mana pegawai tersebut bekerja (Rohimah 2018). Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab atau penentu loyalitas pegawai, karena memberikan lingkungan kerja yang nyaman serta sehat dapat meningkatkan loyalitas serta terciptanya kondisi yang adem dan damai.

Pemimpin dengan pendekatan transformasional akan meminimalisir miss informasi yang disampaikan kepada para pegawai di lapangan. Dalam membangun sumber daya manusia salah satunya investasi yaitu lewat peningkatan kualitas sumber daya manusia mencakup kepemimpinan yang bersifat transformasional atau transaksional kegiatan pimpinan agar pegawai bertindak, komunikasi ke pegawai atau bawahan, mengambil keputusan, memberi motivasi dan semangat juga dorongan, meningkatkan keterampilan pegawai dan mengubah anggota kelompok kerja pegawai.

Menurut Riyadi, 2011 dalam Ratnasari dkk., (2022) kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan. Menurut Dessler (2017), kompensasi pegawai mencakup semua jenis uang atau hadiah yang diberikan kepada pekerja sebagai hasil kerja mereka. Sebagian besar pekerja bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Jika tuntutan pekerja tidak dipenuhi saat mereka bekerja, maka mereka akan mencari peluang kerja alternatif. Rivai (2016:36) dalam Utami dkk., (2023) memberikan definisi dari kompensasi yakni seluruh balas jasa yang pekerja terima dimana ini adalah konsekuensi dari pekerjaannya di tempat kerja yang berwujud uang atau yang lain, yaitu insentif, bonus, gaji, upah, serta sebagainya. Menurut Aqsa (2020) Fikri Egyansyah dkk., (2022) dalam bahwasanya kompensasi adalah segala bentuk yang diterima pegawai, baik fisik maupun non fisik, dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang merupakan objek yang dibebaskan dari pajak penghasilan.

Menurut Sedarmayanti, 2018 dalam (Darmawan, 2020) lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan dimana seseorang bekerja, metode kerja mereka, dan pengaturan untuk bekerja baik secara individu maupun sebagai tim. Menurut

Sedarmayanti, (2017:21) dalam (Kisin A dkk., 2023) lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang ada disekitar pegawai dalam bekerja termasuk metode dan pengaturan pegawai saat bekerja dalam perorangan ataupun kelompok. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti (2017:21) dalam (Maulana dkk., 2020) semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, dimana faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara yang terdapat di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, dekorasi tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Menurut Ridito, 2016 dalam (Mahayuni & Dewi, 2020) kepemimpinan transformasional ialah seorang pemimpin yang menjalankan kinerja secara efektivitas dengan cara merangkul, membimbing dan memberi masukan yang positif kepada pegawai maka hal ini akan menyebabkan pegawai merasa nyaman dan akan berakibat positif terhadap kesetiaan kerja atau loyalitas pegawai akan menjadi meningkat. Perusahaan atau kantor dengan menerapkan sistem kepemimpinan transformasional maka pegawai akan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan hormat kepada pimpinan ataupun atasan. Menurut Djuraidi & Laily, (2020) dalam Muliati P dkk., (2020) bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Robbins, S.P., 2016 dalam (Marhalinda & Supiandini, 2022) loyalitas adalah adanya rasa tanggung jawab dan cinta dengan memberikan perilaku yang baik bagi perusahaan atau organisasi dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Maineldi dkk., 2014) mengatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi.

Kesetiaan pegawai ditunjukkan dan dicontohkan oleh kesediaan pegawai dalam menjaga dan membela institusi, perusahaan, atau organisasi baik saat di dalam perusahaan atau di

luar perusahaan dari kejahatan atau oknum yang tidak bertanggung jawab. Hooi (2013) dalam (Akhigbe & Ifeyinwa, 2017) melihat loyalitas pegawai sebagai hubungan mental atau janji kepada organisasi dan menciptakan peningkatan kepuasan.

Kompensasi yang didapat oleh pegawai akan sangat mempengaruhi loyalitas pada setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini tentunya juga menjadi perhatian dinas atau perusahaan supaya setiap pegawai atau pegawai yang bekerja tetap nyaman dan terjamin untuk bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Akhigbe, O. J., & Ifeyinwa, E. E. (2017) dalam jurnal internasional bahwasanya ditemukan hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan loyalitas pegawai. Kenaikan gaji meningkatkan reaksi positif pegawai sehingga mendorong loyalitas. Penelitian lainnya yaitu Filda Adisti & M Al Musadieq, (2017), Maineldi, A., Hendriani, S., & Daulay, I. N. (2014), Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022), Basem Z., Norawati, S., Kamal, M., Munika, R., & Hastuti, S. (2022) bahwasanya kompensasi berperan positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai

Lingkungan kerja juga memiliki andil bagi loyalitas setiap pegawai. Mulai dari fasilitas kantor seperti tempat parkir, kantin, toilet, dan yang lainnya. Tidak hanya berupa fasilitas saja, namun lingkungan kerja juga meliputi hubungan antar sesama rekan kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Ratnasari, N. T., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Loyalitas Pegawai, Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas Loyalitas. Penelitian yang lain Purba, B. K. (2015), Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022), Darmawan, F. (2020), Rohimah, S. (2018), Pulungan, Z. K., & Andika, R. (2022), Supit, M. J., Lopian, S. L. H. V. J., Gunawan, E. M., (2022) bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai.

Kedinasan atau perusahaan yang menerapkan sistem kepemimpinan model kepemimpinan transformasional maka pegawai akan merasa dipercaya, dan dihargai, beda dengan sistem kepemimpinan yang menerapkan transaksional. Kepemimpinan Transformasional lebih ke pemberian dorongan atau motivasi kepada

pegawai atau pegawai agar secara mandiri dapat memecahkan masalah dengan kreatif dan bisa berinovasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020) memiliki kesimpulan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di PT. Mardika Griya Prasta. Penelitian yang lain dilakukan Utami, S., Maisara (2023), Muliati, P., Tri, S. (2020) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran positif terhadap loyalitas pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Kajian ini memakai analisa kuantitatif yang dilaksanakan di Kantor Dinas Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan di Kota Yogyakarta dengan 66 pegawai sebagai populasi. Sampel pada artikel ini diperoleh melalui teknik total sampling karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang. Total sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan LLAJ Kota Yogya. Data dalam peneliti ini dihimpun melalui kuesioner. Selanjutnya data dianalisis melalui uji regresi linear berganda dengan berbantuan SPSS versi 23.

3. HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh, umur 20 - 30 tahun sebanyak 26 orang (39.4%), umur 31- 40 tahun sebanyak 19 orang (28.8%), umur 41-50 tahun yakni 12 orang (18.2%), dan umur 51-60 tahun sebanyak 9 orang (13.6 %). Berdasarkan data yang didapat pegawai berjenis kelamin lelaki ialah 54 orang (81.8%), semenatara wanita yaitu 12 orang (18.2%). Berdasarkan data pendidikan terakhir pegawai, SMA ada 31 orang (47%), Diploma ada 12 orang (18.2%), S-1 ada 17 orang (25.8%), S-2 ada 6 orang (9.1%). Kemudian berdasarkan Lama Kerja pegawai, 1-3 tahun ada 11 orang (16.7%), 4-6 tahun ada 16 orang (24.2%), 7-10 tahun ada 8 orang (12.1%), >10 tahun ada 31 orang ada 47%. Terakhir untuk status pegawai yang kerja di kantor dinas perhubungan kota Yogyakarta berdasarkan status menikah ada 46 orang (69.7) dan yang belum menikah ada 20 orang (30.3%).

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui

valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam penelitian dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} degree of freedom (df)= $n-2$ pada tingkat signifikansi satu arah. Nilai signifikansi 0,05 dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan jumlah data (n) = $66-2 = 64$, maka didapat r_{tabel} 0,2423.

Variabel Kompensasi (X1) menunjukkan nilai r hitung antara 0,540 hingga 0,803 untuk masing-masing itemnya, yang semuanya valid dengan r tabel sebesar 0,2423. Variabel Lingkungan Kerja (X2) juga menunjukkan nilai r hitung yang valid antara 0,773 hingga 0,871 untuk semua itemnya. Sementara itu, variabel Kepemimpinan

Transformasional (X3) memiliki nilai r hitung antara 0,787 hingga 0,946, yang semuanya valid. Terakhir, variabel Loyalitas Pegawai (Y) menunjukkan nilai r hitung yang valid antara 0,602 hingga 0,934 untuk masing-masing itemnya.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas bahwa *Crhonbachs's Alpha* tiap variabel menghasilkan $>$ standar *Crhonbachs's Alpha* yang telah di syaratkan yakni 0,60. Dengan demikian seluruh variabel dalam kajian ini untuk mengkaji kuesioner bisa dinyatakan reliabel dari variabel yang dikatakan dapat diyakini ataupun jawabannya konsisten.

Tabel 1: Reliabilitas Variabel

Variable	Cronch Bach's Alpha	N item	Keterangan
Kompensasi	0,826	8	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,940	9	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,969	9	Reliabel
Loyalitas Pegawai	0,894	8	Reliabel

Sumber: Data Primer 2024

Hasil olah data dalam tabel 2 menunjukkan hasil analisis reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk empat variabel yang diamati: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Loyalitas Pegawai. Variabel Kompensasi memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,826 dengan 8 item, menunjukkan tingkat konsistensi atau keandalan tinggi dari instrumen yang digunakan untuk mengukurnya. Selanjutnya, Lingkungan Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,940 dengan 9 item, menandakan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi dalam pengukuran. Kepemimpinan Transformasional, dengan nilai alpha sebesar 0,969 dengan 9 item, juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, mengindikasikan instrumen yang andal dan konsisten dalam mengukur konsep tersebut. Sementara Loyalitas Pegawai, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,894 dengan 8 item, menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi dalam pengukurannya.

Secara keseluruhan, data menegaskan bahwa semua variabel yang diamati memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, melebihi atau mendekati standar yang umumnya diterima, yaitu di atas 0,70.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur keempat variabel tersebut dapat diandalkan dan memberikan hasil yang konsisten.

Uji T (Parsial)

Penyajian hipotesis pertama (H_1) diperoleh bahwa Kompensasi berperan terhadap Loyalitas Pegawai. Kesimpulannya adalah bahwa nilai signifikansi $0,004 > 0,050$ (nilai 0,004 lebih kecil dari 0,050). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 diterima, karena Kompensasi (X1) berperan positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y).

Penyajian Hipotesis kedua (H_2) diperoleh bahwa Lingkungan kerja berperan terhadap Loyalitas Pegawai. Kesimpulannya adalah bahwa nilai signifikansi $0,000 > 0,050$ (nilai 0,000 lebih kecil dari 0,050). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 diterima, karena Lingkungan Kerja (X2) berperan terhadap Loyalitas Pegawai (Y).

Penyajian Hipotesis ketiga (H_3) diperoleh bahwa Kepemimpinan Transformasional berperan terhadap Loyalitas Pegawai. Kesimpulannya adalah bahwa nilai signifikansi $0,000 > 0,050$ (nilai 0,000

lebih kecil dari 0,050). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 diterima, karena Kepemimpinan Transformasional (X3) berperan positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi R

Menelaah hasil tersebut, bisa dilihat nilai *Adjusted R Square* ialah 0,971, yang menunjukkan pengaruh variabel kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), serta kepemimpinan transformasional (X₃) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh pada variabel kinerja pegawai (Y) yakni 97,1%.

Tabel 2: Uji T
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.276	.634		20.927	.000
	Kompensasi	.053	.018	.260	2.973	.004
	Lingkungan Kerja	.122	.012	.925	10.558	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.607	.016	.806	36.946	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Semua

variabel independen memiliki nilai p-value (Sig.) yang lebih kecil dari 0,05, menandakan bahwa koefisien-koefisien tersebut signifikan secara statistik.

Tabel 3: Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.971	.970	584

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja

Dalam tabel 4 secara keseluruhan, output tersebut menunjukkan bahwa model regresi linear sederhana yang dihasilkan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan nilai "*R Square*" yang tinggi (97.1%) dan nilai estimasi standar kesalahan yang relatif rendah (584).

Berdasarkan hasil uji parsial (t-hitung), variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional menunjukkan nilai signifikan masing-masing 0,004, 0,000, dan 0,000, yang semuanya lebih kecil dari 0,050.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berperan terhadap variabel Loyalitas Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan LLAJ Kota Yogyakarta. Selain itu, hasil uji ANOVA atau F-test juga mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut berperan secara simultan dengan nilai F-hitung 704,367 dan signifikansi $0,000 < 0,050$. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan LLAJ Kota

Yogyakarta.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada kantor Dinas Perhubungan LLAJ (Lalu Lintas dan Angkutan Jalan) Kota Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Hal ini menandakan bahwa tingkat kompensasi yang memadai dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Meskipun demikian, variabel Lingkungan Kerja juga memberikan kontribusi positif meskipun tidak signifikan secara statistik terhadap Loyalitas Pegawai. Ini menunjukkan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dalam membangun hubungan yang baik antara pegawai dan organisasi, meskipun tidak secara langsung memengaruhi tingkat loyalitas. Selanjutnya, variabel Kepemimpinan Transformasional juga memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut, yakni Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional, secara bersama-sama berperan dalam mempengaruhi Loyalitas Pegawai. Ini menandakan bahwa pengelolaan yang holistik terhadap faktor-faktor tersebut dapat memperkuat ikatan antara pegawai dan organisasi, serta meningkatkan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai di Kantor Dinas Perhubungan LLAJ Kota Yogyakarta, serta implikasi pentingnya pengelolaannya dalam meningkatkan kinerja dan keberlangsungan organisasi.

Daftar Pustaka

- Adisti, F., & Musadieg, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Loyalitas (Studi pada Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(1), 160–167.
- Akhigbe, O. J., & Ifeyinwa, E. E. (2017). Compensation And Employee Loyalty Among Health Workers In Nigeria. *Archives of Business Research*, 5(11), 10–26. <https://doi.org/10.14738/abr.511.3778>
- Basem, Z., Norawati, S., Kamal, M., Munika, R., & Hastuti, S. (2022). The Effect of Compensation , Workload , and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable. 12(2), 405–425.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Darmawan, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya). *Bab II Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Fikri Egyansyah, F., Darmawan, A., & Purwidianti, W. (2022). The Effect Of Compensation, Work Environment, And Career Development On Employee Loyalty (Study on Bank Jateng Syariah Employees). *Business and Accounting Research (IJEBAAR) Peer Reviewed-International Journal*, 6. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAAR>
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1696. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p03>
- Maineldi, A., Hendriani, S., & Daulay, I. N. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. *Jom Fekon*, 1(2), 1–15.
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 98–107. <https://doi.org/10.37817/ikraith->

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v3i1.292>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- ekonomika.v5i3.2445
- Maulana, F., Sumiyati, S., & Razati, G. (2020). Efek Lingkungan Kerja Sosial Dan Kepuasan Kerja Pada Loyalitas Pegawai Dalam Industri Jasa Properti. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(3), 30–39.
<https://doi.org/10.17509/jbme.v4i3.21382>
- Kisin Apriyanto, Zuhana, F., Diyah Lestari, H., Sundari, S., Setiawan, H., (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Objek Wisata Air Bojongsari. Universitas Muhammadiyah Mataram Mataram, , Seminar Nasional LPPM UMMAT.
- Oktaviyanto, G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Pengajar di Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal. Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2, 1–13.
- Pulungan, Z. K., & Andika, R. (2022). Effect of Compensation , Work Environment , and Teamwork on Employee Loyalty of PT Agung Berkat Bintatar Abadi. 99–112.
- Purba, B. K. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandi). Oleh: *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Purwandari, E. Y. (2008). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai. Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786.
- Ratnasari, N. T., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1353–1364.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.933>
- Rohimah, S. (2018). *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 1 No. 10 Oktober 2018. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.1(No.10), pp 1-12.
- Supit, M. J., Lapihan, S. L. H. V. J., Gunawan, E. M., Di, K., Kopi, R., Kawangkoan, S., & Lapihan, S. L. H. V. J. (2022). The Influence Of Work Environment And Leadership Style On Employee Loyalty At Rumah Kopi Sarina Kawangkoan *Jurnal EMBA* Vol . 10 No . 2 April 2022 , Hal . 250-259. 10(2), 250–259.
- Muliati, P., Tri, S., & Nusantara, D. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Loyalitas, *AkMen* nn. 17, 518–528.
- Utami, S., Maisara Program Studi, P. S., & Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai (Studi Kasus Departemen Preparation Pada Pegawai Pt. Prima Sejati Sejahtera Boyolali) (Vol. 07, Nomor 01).