

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
(STUDI PERBANKAN SYARIAH DAERAH BREBES DAN TEGAL)**



SKRIPSI

DIAJUKAN KEPADA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA

STRATA (S1)

Oleh :

Azam Muzaki

NIM : 21108020074

Dosen Pembimbing Skripsi :

Mahfud Asyari, S.E., M.M

NIP. 19880115 2019031 004

PROGAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2025

**KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN
(STUDI PERBANKAN SYARIAH DAERAH BREBES DAN TEGAL)**



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

DIAJUKAN KEPADA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA

STRATA (S1)

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Oleh :

Azam Muzaki

NIM : 21108020074

**PROGAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1355/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI PERBANKAN SYARIAH DAERAH BREBES DAN TEGAL)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AZAM MUZAKI
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020074
Telah diujikan pada : Kamis, 07 Agustus 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 68a55334169f0



Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 68a65938f0aa5



Penguji II

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 68a5814219b17



Yogyakarta, 07 Agustus 2025
UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 68a7d49122be1

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di-Yogyakarta

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

Nama : Azam Muzaki
NIM : 21108020074
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,
Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan
Perbankan Syariah

Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 22 Juli 2025
Pembimbing,



Mahfud Asyari, S.E., M.M.
NIP. 19880115 201903 1 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Azam Muzaki
NIM : 21108020074
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Perbankan Syariah” adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinil dan otentik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 22 Juli 2025

Penulis,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALAMATI
YOGYAKARTA



Azam Muzaki
NIM. 21108020074

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Azam Muzaki
NIM : 21108020074
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul

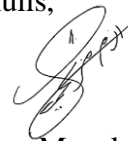
**“PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI KASUS BANK
SYARIAH DI BREBES DAN TEGAL)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhal menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Yogyakarta, 22 Juli 2025
Penulis,



Azam Muzaki
NIM. 21108020026

HALAMAN MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Qs. Al-Baqarah : 286)

“ Keberhasilan bukanlah milik orang pintar, Keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa beruaha”

(B.J Habibie)

“ Kalo jalanya Cuma lurus dan mulus, lalu apa tantanganya? Jadi, nikmati saja prosesnya, nikmati fase kesandung-sandung dan nyungsepnya, perkara hasil?

Maybe not today, but someday”

(Fiersa besari)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan rahmat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas nikmat dan Karunia-Nya sehingga proses dalam penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

~~~

*Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, Abdul Wahab dan Ibu Masruroh, atas segala pengorbanan, kasih sayang, motivasi, dan doa-doa yang tak pernah henti. Serta untuk kedua Saudari saya, Eka Alifatul Fitriyah dan Najwa Latifunnisa yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam setiap langkah saya.*

~~~

Kepada Bapak/Ibu dosen yang telah membagikan ilmu, wawasan, dan pengalaman berharga, khususnya Bapak Mahfud Asyari yang sudah membimbing dan mengarahkan hingga titik ini. Saya ucapkan terimakasih semoga ilmu yang diberikan menjadi berkah dan bermanfaat di masa depan.

~~~

*Teruntuk semua teman-teman dan semua pihak yang selalu mendukung dan kebersamai proses ini. Kalian bukan hanya rekan seperjalanan, tetapi juga sumber motivasi yang membuat langkah ini terasa lebih ringan.*

~~~

Terima kasih kepada Almamater UIN Sunan Kalijaga, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah menjadi ruang untuk belajar, berkembang dan berproses.

TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā'	b	be
ت	tā'	t	te
ث	ṣā'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	kh	ka and ha
د	dāl	d	de
ذ	ẓāl	ẓ	zet (dengan titik diatas)
ر	rā'	r	er
ز	zāi	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es and ye
ص	ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas

غ	gain	g	ge
ف	fā'	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	en
و	wāwu	w	w
هـ	hā'	h	ha
-	hamzah	'	apostrof
ي	yā'	Y	ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah ditulis Rangkap

ممتّدة	ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدّة	ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Tā' Marbutāh* pada Akhir Kalimat

a. Ditulis dengan *h* jika dibaca *sukun*

حكمة	ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak berlaku untuk kata-kata Arab yang telah diserap ke dalam bahasa Indonesia, misalnya zakat, kecuali bila dikehendaki kata aslinya)

- b. Bila diikuti dengan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الولياء	ditulis	<i>karāmah al-aulyā’</i>
---------------	---------	--------------------------

- c. Bila *Tā'marbutāh* hidup dengan *fathāh*, *kasrah*, or *dāmah* dengan demikian dituliskan *ny t* or *h*.

زكاة الفطرة	ditulis	<i>zakatā al-fitrāh</i>
-------------	---------	-------------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua *tā'marbutāh* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti *shalat*, *zakat*, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

اَ	fathah	ditulis	a
اِ	kasrah	ditulis	i
اُ	damamah	ditulis	u
فَعْل	fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
كَر	kasrah	ditulis	<i>zūkira</i>
يَذْهَب	damamah	ditulis	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Pendek yang berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ تُكْرِمَ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

F. Kata Sandang alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf Qamariyyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآنُ	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الْقِيَاسُ	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السَّمَاءُ	ditulis	<i>al-Samā'</i>
الشَّمْسُ	ditulis	<i>al-Syams</i>

G. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِی الْفُرُوضِ	ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Alhamdulillahirabbil‘alamin, segala puji hanya bagi Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa, yang dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan syukur atas segala nikmat yang diberikan, baik dalam bentuk kesehatan, kemudahan, maupun kesempatan untuk menyelesaikan studi ini. Skripsi ini merupakan hasil dari proses panjang yang penuh dengan tantangan dan pembelajaran. Tanpa bantuan dan petunjuk-Nya, penulis menyadari bahwa pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan teladan hidup yang luar biasa bagi umatnya. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya, baik bagi penulis pribadi, dunia akademik, maupun masyarakat secara umum.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, izinkan saya

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada mereka yang telah berperan besar dalam perjalanan saya ini.

1. Bapak Abdul Wahab selaku ayah terhebat yang telah memberikan pendidikan karakter, pendidikan mental, support moral dan materi dari awal sekolah pendidikan dasar hingga sampai pada tahap ini.
2. Ibu Masruroh selaku ibunda tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi dan kasih sayang yang menjadi pegangan teguh penulis sampai saat ini.
3. Saudari Eka Alifatul Fitriyah dan Najwa Latifunnisa yang selalu memberikan do'a, saran dan masukan serta dukungan finansial kepada penulis sehingga penulis sampai di tahap skripsi ini.
4. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
5. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I, sebagai Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029
7. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I.,M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029
8. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M, sebagai Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2019-2024
9. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A., sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah periode 2019-2024
10. Bapak Mahfud Asyari, S.E.,M.M. sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan nasihat, masukan dan dorongan yang berharga sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I, sebagai Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih atas bimbingan dan sarannya untuk semua hal yang berkaitan dengan studi saya. Terima kasih atas dukungannya.
12. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan wawasan bagi

penulis selama menempuh studi, khususnya dosen program studi perbankan syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

13. Pengurus dan staf HMPS PS periode 2022-2023 yang telah memberikan ruang untuk berproses, dan waktu untuk bertumbuh penulis selama masa studi penulis.
14. Teman-teman perbankan syariah angkatan 2021 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terlalu banyak kenangan, pelajaran, serta maaf yang harus saya ucapkan, terima kasih atas segala memori selama masa studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
15. Teman-teman kontrakan haji, saudara Wizdan, Rizqi, Ozi, Royhan, Lutpi, Danang, Alpin, Rizieq yang selalu mewarnai canda tawa di dalam kontrakan seelama 3 tahun ini, semoga kita semua sukses bareng!
16. Amrina Maela Khusna, yang kehadirannya menjadi sumber semangat, ketenangan, dan kekuatan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas doa dan dukungan yang tak pernah surut.
17. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, saya mengharapkan kritik, masukan, dan saran demi kesempurnaannya. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penelitian	11
 BAB II LITERATUR REVIEW	 13
A. Landasan Teori.....	13
1. Loyalitas Karyawan	13
2. Kepemimpinan	21
3. Gaya Kepemimpinan	23
4. Lingkungan Kerja	31
5. Kompensasi	36
B. Kajian Pustaka	45
C. Pengembangan Hipotesis	48
D. Kerangka Penelitian	51
 BAB III METODE PENELITIAN	 52
A. Jenis Penelitian.....	52
B. Data dan Sumber Data	52
1. Sumber Data.....	52
2. Teknis Pengumpulan Data	53
C. Populasi dan Sampel	54
D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian	55
E. Teknik Analisis Data	58
1. Uji Statistik.....	58
2. Uji Model Pengukuran (Outer Model).....	58
3. Uji Inner Mode.....	60

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	62
A. Gambran Umum	62
B. Analisis Data Deskriptif Responden	62
C. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	65
1. Uji Validitas.....	65
2. Uji Reliabilitas	68
D. Analisis Model Struktural (Inner Model)	71
1. Pengujian Multikolinieritas	71
2. Pengujian Hipotesis	72
3. Effect Size F Square.....	73
4. Koefisien Determinasi (R-Squared).....	73
E. PEMBAHASAN.....	74
1. H1 : Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Loyalitas Karyawan	75
2. H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Loyalitas	79
3. H3 : Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Loyalitas	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Keterbatasan Dan Kelemahan Penelitian.....	87
C. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN	xxii
Lampiran 1 Kuesioner penelitian	xxii
Lampiran 2 Data Kuisisioner Responden	xxvi
Lampiran 3 Hasil Olah DataSmartPLS.....	xxxi
Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian	xxxiv
Lampiran 5 Dokumentasi	xxxvii
Lampiran 6 Curriculum Vitae (CV)	xxxviii

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pertumbuhan Bank.....	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3. 1 Skala likert	54
Tabel 3. 2 Definisi operasional variabel	56
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan bank	63
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	64
4.6 Pengujian Konvergen Setelah Eliminasi.....	66
Tabel 4. 7 Discriminant Validity	68
Tabel 4. 8 Cronbach's Alpha	69
Tabel 4. 9 Composite Reliability	70
Tabel 4. 10 Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis	72
Tabel 4. 12 Hasil Uji F Square	73
Tabel 4. 13 Hasil Uji R-Squared.....	74
Tabel 4. 14 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	74
Tabel 4. 15 Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan.....	75
Tabel 4. 16 Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja	79
Tabel 4. 17 Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori	51
Gambar 4. 1 Hasil iner model	71



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada bank syariah di wilayah Brebes dan Tegal. Loyalitas karyawan merupakan elemen penting dalam mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan bank syariah di daerah tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan model persamaan struktural (SEM) dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu, variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perbankan syariah.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan, Perbankan Syariah.



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership, work environment, and compensation on employee loyalty at Islamic banks in the Brebes and Tegal regions. Employee loyalty is a crucial element in supporting sustainable organizational performance. The research method used was a quantitative survey approach. Data were obtained by distributing questionnaires to respondents who were employees of Islamic banks in the region. Data analysis was performed using structural equation modeling (SEM) with the assistance of SmartPLS software. The results showed that the work environment and compensation variables had a positive and significant influence on employee loyalty. Meanwhile, the leadership variable did not have a significant influence on loyalty. This research contributes to the development of human resource management science, particularly in the context of Islamic banking.

Keywords: *Leadership, Work Environment, Compensation, Employee Loyalty, Islamic Banking.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan di dunia bisnis mengalami peningkatan yang signifikan, terutama di sektor perbankan. Baik perbankan syariah maupun konvensional dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan pasar, kemajuan teknologi, serta pergeseran preferensi konsumen. Bank syariah menghadapi tantangan untuk menarik nasabah baru sekaligus mempertahankan nasabah yang sudah ada.

Kompetisi ini mendorong bank syariah untuk meningkatkan kualitas layanan, berinovasi dalam produk yang ditawarkan, serta meningkatkan efisiensi operasional agar dapat bersaing dengan bank konvensional yang telah lebih mapan. Dalam situasi ini, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan loyalitas yang kuat akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja dan perkembangan perusahaan.

Dalam beberapa tahun terakhir, pertumbuhan bank syariah di Indonesia mengalami kemajuan yang menggembirakan. Kesadaran masyarakat terhadap pentingnya layanan perbankan yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah pun semakin meningkat, seperti larangan riba dan transaksi yang tidak etis. Bank syariah menyediakan produk dan layanan

yang tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai agama. Pertumbuhan ini membuka peluang besar bagi bank syariah untuk berkembang lebih lanjut, asalkan didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkomitmen.

Karyawan merupakan salah satu elemen yang sangat penting bagi perusahaan. Tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat beroperasi, dan keberadaan mereka menjadi faktor pendorong bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan, serta meningkatkan daya saing dengan perusahaan lain (Kurniawan, 2019). Secara fundamental, sebuah perusahaan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan cukup untuk mendukung keberhasilannya, di samping faktor penting lainnya seperti pemasaran dan anggaran (Veronika et al, 2021).

Kompetensi sumber daya manusia mencakup berbagai strategi serta sasaran organisasi, menjadikannya sebagai elemen penting dalam operasional perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan memberikan perhatian khusus terhadap kinerja karyawan guna mendukung pencapaian target yang telah dirumuskan. (Erdiani & Iswanto, 2021).

Tabel 1. 1 Pertumbuhan Bank

	Uraian	2023	2024	Pertumbuhan
Aset	Bank Umum Syariah	594.709.000.000.000	664.611.000.000.000	11,75%
	Bank Umum	11.765.838.000.000.000	12.460.955.000.000.000	5,91%
Pembiayaan	Bank Umum Syariah	191.841.000.000.000	202.426.000.000.000	5,52%
	Bank Umum	3.123.842.000.000.000	3.427.866.000.000.000	9,73%

Pendanaan/ DPK	Bank Umum Syariah	36.243.056.000.0 00.000	38.390.898.000.0 00.000	5,93%
	Bank Umum	8.457.929.000.00 0.000	8.837.242.000.00 0.000	4,48%

Sumber : Laporan Statistik Perbankan OJK

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan situasi persaingan yang ketat di sektor perbankan, Bank Umum Syariah juga turut bersaing dengan seluruh institusi perbankan di Indonesia. Pada tahun 2024 terjadi pertumbuhan yang cukup signifikan dibanding dengan tahun 2023, Seperti yang dapat dilihat pada tabel diatas.

Hal ini menunjukkan bahwa bank umum syariah cukup bersaing pada sektor perbankan di Indonesia. Angka-angka tersebut menunjukkan peningkatan dibandingkan periode sebelumnya. Pencapaian ini menunjukkan keberhasilan Bank Umum Syariah dalam mempertahankan kinerja operasionalnya.

Loyalitas karyawan adalah indikator yang penting dalam mengevaluasi kualitas sumber daya manusia (SDM) di sebuah perusahaan. Karyawan yang setia tidak hanya berkontribusi pada kinerja organisasi, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang positif yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Berbagai penelitian mendukung pentingnya loyalitas karyawan sebagai ukuran dari SDM yang berkualitas.

Salah satu Buku yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2017) , yang menyatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu elemen yang digunakan dalam mengevaluasi karyawan, termasuk kesetiaan pada pekerjaan, posisi, dan organisasi mereka. Memiliki peran dan tanggung jawab seorang pemimpin menjadi sangat penting. Sikap, keputusan, dan tindakan seorang pemimpin

memiliki dampak yang signifikan dan berfungsi sebagai cerminan bagi pegawai dalam menjalankan berbagai aktivitas pekerjaan yang positif. Hal ini dapat membangun semangat, meningkatkan kepuasan kerja, dan bahkan memperkuat loyalitas karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seseorang sangat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan, baik dalam peningkatan maupun penurunan.

Dengan demikian, komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi menjadi sangat diperlukan untuk mendukung hal tersebut. Menurut (Syahril, 2019), Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mencakup berbagai upaya dalam memengaruhi individu maupun kelompok untuk meraih tujuan yang telah disepakati bersama.

Menurut (Larastrini & Adnyani, 2019), Loyalitas karyawan merujuk pada bentuk ketaatan karyawan terhadap perusahaan yang tercermin melalui sikap dan tindakan mereka. Tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan sering kali dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan. Dalam konteks kepemimpinan, terdapat berbagai gaya yang diharapkan dapat memajukan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. (Apriyanto, 2020), efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada penerapan gaya kepemimpinan yang situasional serta kemampuan pemimpin dalam mendengarkan masukan dari bawahan secara frekuensi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan mencerminkan kemampuan pemimpin untuk beradaptasi dengan perubahan internal dan eksternal yang mempengaruhi organisasi.

Gaya kepemimpinan yang efektif berperan dalam meningkatkan loyalitas

karyawan. Gaya ini merupakan unsur penting dalam menentukan kepuasan dan keinginan karyawan untuk bekerja sama demi mencapai tujuan manajemen (Ahmad et al., 2022) Selain itu, Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola perilaku atau karakteristik yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam upayanya memengaruhi pemikiran, sikap, dan tindakan bawahan agar menjalankan tugas sesuai dengan sasaran organisasi. (Wahyudi & Mahargiono, 2022).

(Afifah et al., 2024) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mencakup persepsi pengikut mengenai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Menurut (Rahmawati, et al, 2022) , Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang diterapkan oleh seseorang dalam upaya memengaruhi tindakan atau perilaku orang lain, khususnya bawahannya.

(Pratama & Armanu, 2022) Kompensasi diartikan sebagai penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Dukungan manajerial, seperti terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, perlu diimbangi dengan pemberian kompensasi yang layak. Kompensasi memegang peranan penting dalam organisasi karena dapat meningkatkan loyalitas karyawan yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain memberikan manfaat bagi karyawan, kompensasi yang dikelola secara efektif juga membawa keuntungan bagi perusahaan.

Lingkungan kerja juga berpengaruh penting terhadap pertimbangan

karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja merupakan seluruh alat, bahan, dan metode yang ada di suatu tempat kerja beserta struktur organisasinya, baik karyawan bekerja secara individu maupun kelompok (Prasetyo, 2021). Lingkungan kerja juga merupakan kondisi yang melingkupi pekerja saat melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak secara signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan operasional perusahaan (Ekawati, 2022).

Sedangkan menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu tempat yang paling sering dijumpai oleh karyawan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif bagi karyawan, sehingga dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap sikap dan emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya, maka mereka akan lebih produktif, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Perusahaan baik yang berskala besar maupun kecil, tidak terlepas dari konflik, terutama terkait dengan sumber daya yang dimiliki, manusia menjadi penggerak utama perusahaan dan organisasi. Berbagai masalah dapat muncul akibat kompensasi yang diterima karyawan, serta kondisi di lingkungan kerja. Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi yang mampu dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga berkontribusi pada

peningkatan rasa loyalitas karyawan. Dengan terpenuhinya kepuasan yang sesuai dan kenyamanan di tempat kerja, loyalitas karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Peneliti memilih judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan” karena didasarkan pada hasil observasi lapangan dan wawancara yang dilakukan diperbankan syariah brebes dan tegal. Dari hasil tersebut, peneliti menemukan adanya fenomena loyalitas yang cukup tinggi dari karyawan, yang salah satu terlihat dari masa kerja karyawan yang umumnya lebih dari dua tahun.

Fenomena ini menarik untuk diteliti karena loyalitas karyawan merupakan aspek krusial dalam menjamin kelangsungan dan pertumbuhan suatu organisasi. Karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen kerja yang tinggi, konsisten dalam menjalankan tugas, serta mendukung visi dan misi perusahaan secara aktif. Dampaknya tidak hanya pada peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan, tetapi juga pada citra dan reputasi positif organisasi di mata publik.

Oleh karena itu, loyalitas karyawan ditetapkan sebagai variabel dependen (Y) dalam penelitian ini. Selanjutnya, berdasarkan temuan lapangan, salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan adalah kepemimpinan. Pemimpin yang efektif mampu memberikan inspirasi, arahan, serta menciptakan iklim kerja yang sehat dan kondusif. Kepemimpinan yang baik dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, memperkuat kepercayaan, serta membangun hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan. Oleh karena

itu, kepemimpinan dijadikan variabel independen pertama (X1).

Faktor kedua yang dianggap berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, sehingga karyawan merasa betah dan termotivasi untuk bertahan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang positif juga membentuk interaksi sosial yang sehat antar karyawan, yang selanjutnya memperkuat ikatan emosional dengan tempat kerja. Berdasarkan hal tersebut, lingkungan kerja dipilih sebagai variabel independen kedua (X2).

Kompensasi menjadi faktor ketiga yang dikaji dalam penelitian ini dan ditetapkan sebagai variabel independen ketiga (X3). Berdasarkan wawancara dengan karyawan, diketahui bahwa kompensasi yang adil dan layak, baik berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, maupun bonus, berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi tidak hanya dipandang sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan, sehingga memperkuat rasa keadilan dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan demikian, variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) dipilih sebagai faktor yang diuji pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan (Y) dalam konteks perbankan syariah.

Penelitian ini dilakukan untuk mengisi kekurangan informasi atau penelitian yang ada tentang bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi mempengaruhi loyalitas karyawan, khususnya Perbankan Syariah di daerah

Brebes dan Tegal. Selama ini, sebagian besar penelitian serupa lebih sering dilakukan di sektor perbankan konvensional atau di kota besar, sehingga belum banyak yang membahas konteks perbankan syariah di daerah kecil seperti Brebes dan Tegal.

Selain itu, penelitian sebelumnya biasanya hanya fokus pada satu faktor, seperti kepemimpinan saja atau lingkungan kerja saja, sehingga pengaruh faktor ketiga tersebut secara bersamaan terhadap loyalitas karyawan belum banyak dibahas. Dengan meneliti hal ini, penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana nilai-nilai syariah dan kondisi lokal mempengaruhi pengelolaan karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membantu manajer di Perbankan syariah dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, memberikan kompensasi yang adil, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya informasi yang bermanfaat untuk pengembangan teori dan praktik manajemen SDM, khususnya di organisasi. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI BANK BSI DAERAH BREBES)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan?
- b. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan?
- c. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan dari penelitian adalah :

- a. Untuk Menjelaskan Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan
- b. Untuk Menjelaskan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan
- c. Untuk Menjelaskan Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memperoleh pengalaman dan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana faktor-faktor seperti kepemimpinan lingkungan kerja, loyalitas mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.

- b. Bagi Akademisi

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam bidang sumber manajemen daya manusia, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Akademisi dapat menggunakan temuan ini untuk memperluas pemahaman tentang hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan loyalitas karyawan.

c. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Praktisi dapat memahami faktor-faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan dan memprioritaskan upaya pada area yang memiliki dampak terbesar.

E. Sistematika Penelitian

Sesuai dengan pedoman penulisan skripsi yang telah berlaku di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, struktur dalam skripsi ini dikelompokkan menjadi lima bab. Sistem penulisan dalam penelitian ini terdiri dari:

Bab pertama adalah bagian awal dari suatu tulisan yang membicarakan konteks, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, serta pembenaran atau alasan keberadaan penelitian tersebut. Bagian ini disusun dengan jelas agar pembaca dapat dengan mudah memahami setiap elemennya.

Bab kedua adalah bagian tinjauan pustaka menyajikan dasar-dasar teoritis yang mendukung hipotesis penelitian, termasuk penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang diselidiki. Ini mencakup rangkuman teori-teori yang relevan dan kerangka teoritis yang membentuk dasar penelitian, serta hipotesis yang diajukan oleh peneliti.

Bab ketiga adalah bagian metode penelitian memberikan penjelasan mengenai berbagai metode yang diterapkan dalam penyelidikan. Ini mencakup jenis dan ciri-ciri penelitian, sumber data yang dipergunakan, populasi serta sampel yang diteliti, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, skala

pengukuran, serta metode analisis data yang diterapkan.

Bab keempat adalah bagian hasil dan pembahasan memberikan gambaran serta penjelasan mengenai subjek penelitian. Ini meliputi rangkuman data yang terkumpul, profil responden, hasil pengujian instrumen, analisis data, dan pengujian hipotesis. Selain itu, bagian ini juga mencakup diskusi dan interpretasi terkait dengan hasil analisis data.

Bab kelima merupakan bagian akhir yang memuat kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian, disertai dengan rekomendasi atau saran untuk pihak-pihak yang terkait.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi terhadap loyalitas karyawan perbankan syariah dengan objek karyawan perbankan syariah daerah brebes dan tegal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Hasil uji dan analisis data yang telah dilakukan mendapatkan hasil yang menolak Hipotesis satu (H1) yaitu kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di perbankan syariah daerah brebes dan tegal.
2. Hasil uji dan analisis data yang telah dilakukan mendapatkan hasil yang mendukung Hipotesis kedua (H2) yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di perbankan syariah daerah brebes dan tegal.
3. Hasil uji dan analisis data yang telah dilakukan mendapatkan hasil yang mendukung Hipotesis ketiga (H3) yaitu kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di perbankan syariah daerah brebes dan tegal.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengkonfirmasi pentingnya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dalam mendorong loyalitas karyawan, meskipun peran kepemimpinan belum terbukti signifikan dalam hubungan konteks penelitian ini.

B. Keterbatasan Dan Kelemahan Penelitian

Meskipun telah dilakukan secara sistematis, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat :

1. Terbatasnya populasi dan sampel penelitian, yang hanya difokuskan pada karyawan bank syariah di wilayah brebes dan tegal, sehingga hasilnya kurang dapat digeneralisasikan ke sektor atau wilayah lain.
2. Penggunaan metode kuantitatif semata tidak memungkinkan eksplorasi mendalam mengenai persepsi atau pengalaman karyawan secara kualitatif terhadap isu keberlanjutan.
3. Penelitian dilakukan dalam periode tertentu, yang dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, sosial, atau budaya.

C. Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya:

1. Bagi Perusahaan :
 - a. Perusahaan perlu memberikan pelatihan kepemimpinan yang berkelanjutan kepada para manajer dan atasan langsung. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan empatik terbukti dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan karyawan, sehingga meningkatkan loyalitas mereka.
 - b. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, khususnya yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, dapat memperkuat rasa kepercayaan dan loyalitas. Ini juga menciptakan rasa

dihargai dan meningkatkan motivasi kerja.

2. Bagi Penelitian Mendatang

- a. peneliti mendatang dapat memperluas cakupan objek penelitian, tidak hanya pada satu perusahaan atau sektor, melainkan juga pada berbagai jenis industri atau wilayah geografis yang berbeda.
- b. Peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan metode kualitatif atau mixed methods (metode campuran) agar dapat menggali lebih dalam persepsi, pengalaman, dan motivasi karyawan yang tidak dapat dijelaskan secara kuantitatif.
- c. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, atau komunikasi internal, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, L. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga*, 1(1), 1–79. [https://eprints.uinsaizu.ac.id/10431/1/Cover_Bab I_Bab V_Daftar Pustaka.pdf](https://eprints.uinsaizu.ac.id/10431/1/Cover_Bab_I_Bab_V_Daftar_Pustaka.pdf)
- Afifah, S. N., Qomariyah, S., Neneng, N., & Erviana, R. (2024). *Bab 1 Afifah*. 2(4).
- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 667–677. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1670>
- Ahmad, Z., Zainudin, Z., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan pada PT Inhutani – IV Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.148>
- Aiman, U., Abdullah, K., Jannah, M., Hasda, S., Fadilla, Z., Masita, Taqwin, Sari, M. E., & Ardiawan, M. K. N. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. X Yang Bekerja Di Customer Product Division). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1), 187–206. <https://doi.org/10.35384/jamie.v2i1.541>
- Apriyanto. (2020). *Pengantar Manajemen*. CV. Jakad Media Publishing.
- Apriyanto, K., Zuhana, F., Lestari, H. D., Sundari, S., & Setiawan, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Objek Wisata Air Bojongsari. *Seminar Nasional LPPM UMMAT*, 2(April), 1–12.
- Artino, B. T. M. A. P., & Nurohman, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bsi Kcp Tulungagung. *Scientific Journal of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 301–309. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.465>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>

- Batubara, D. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(1), 286–306.
<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jcsr/article/view/1138>.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. (2015). *Leadership : An Islamic perspective leadership : An Islamic perspective* (Issue January 1999).
- Canatay, A., Emegwa, T., Lybolt, L. M., & Loch, K. D. (2022). Reliability assessment in SEM models with composites and factors: A modern perspective. *Data Analysis Perspectives Journal*, 3(1), 1–6.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Creswell, JW, & Creswell, J. (2017). *Desain penelitian: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan metode campuran*. Publikasi Sage.
- Dessler G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dewi Susita. (2019). Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) \ Vol 10, No. 2, 2019, 10(2)*, 386–404. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602.
- Diah Widnyasari, N. W., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(9), 974–994.
- Efendi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanaf Publishing.
- Ekawati, Z. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk*.
- Erdiani, V., & Iswanto, P. (2021). Analisis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam (studi kasus toserba yogya kota banjar. *Syari'ah Economics*, 5(1), 4. <https://riset-iaid.net/index.php/se/article/view/718>.
- Erni, T., & Kurniawan, S. (2014). *Pengantar Manajemen*. PRENADAMEDIA

GROUP.

- Fauchil, F. W., Didit, D. D., & Nikmah, N. R. S. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20–32. <https://doi.org/10.35719/jiep.v1i2.24>
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
- Fitri, D. D., Marsofiyati, M., & Wahono, P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Non-Pns Rumah Sakit X. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(4), 325–342. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i4.258>
- Gaol, C. L. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Tehdap Loyalitas Karyawan Pada PT. ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN*. 1–10.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sartedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Sage Publications*.
- Hasan, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Perintis Perkasa Medan. *Journal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(Juni), 77–86.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Jasmine, K. (2014). Efektivitas Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kejaksaaan Tinggi Daerah Istiewa Yogyakarta. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 8(1).
- Kakiay, A., & Wigiyanti. (2022). Jurnal Riset Ilmiah. *Jurnal Riset Ilmiah*, 1(01),

15–18.

Karneli, S. O. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 103–113. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v10i2.21819>

Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada.

Kumar Sharma, M., & Shilpa Jain, M. (2013). Leadership Management: Principles, Models and Theories. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(3), 2248–9878. <http://www.ripublication.com/gjmb.htm>

Kurniati, N., & Riyanto, S. (2022). Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Kajian Branding Indonesia*, 4(2), 91–105.

Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. *Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*, 16(1), 85–97.

Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>

Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1696. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p03>

Mahdya Rahmah, T., Novita, D., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Muhammadiyah Surabaya, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pt.Pelni Cab. Surabaya. *Maret*, 2(1), 77.

Marentek, G. N., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado.

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulang, 2(6), 439–443.

Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51.

Mindari, E. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan

- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bisma Hamirah Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 35–41. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.355>
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan. *IQTISHADEquity*, 4(2), 107–115.
- Nur, M., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas Karyawan PT. Flexindo Segara (Studi pada Operator Produksi PT. Flexindo Segara). *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1311–1316. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1646>
- Oktasari, O., Capriyanti, O., Yolanda, A., Suryani, M., & Khairunnisa, A. (2024). Kompensasi Dalam Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi*, 10(1), 402–416. <https://doi.org/10.53494/jira.v10i1.462>
- Paita, S., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 683–694.
- Pakpahan, A. F., Prasetio, A., Negara, E. S., Gurning, K., Situmorang, R. F. R., Tasnim, T., Sipayung, P. D., Sesilia, A. P., Rahayu, P. P., Purba, B., Chaerul, M., Yuniwati, I., Siagian, V., & Rantung, G. A. J. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*.
- Panggabean, T. F., & Satwika, P. A. (2024). Memahami Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Loyalitas Kerja Pada Generasi Z. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 22(1), 1–7.
- Pardede, L. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 126–134. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.177>
- Pitriyani, A. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantaupraptat. *Jurnal EBMA*, 1, 60–68.
- Pramudita, N. S. A. (2024). The Influence Of Compensation And Workload On Employee Loyalty At PT Suara Merdeka Press Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 961–969.
- Prasetyo, E. B. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan*. universitas 17 agustus 1945 surabaya.
- Pratama, R. Y., & Armanu, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(2), 144–153. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.2.03>

- Pratiwi, R. D., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 930–936.
- Prayekti, P., & Pangestu, K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 373. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16515>
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215.
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*, 8(1), 127–133. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/575/584>
- Qoyum, A., Berakon, I., & Al Hashfi, R. U. (2021). *Metodelogi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Islam Teori dan Aplikasi (1st ed.)*. PT Grafindo Persada.
- Rachmayani, A. N. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Encar Daihatsu Baturaja*. 6.
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023. In CV. *Lentera Ilmu Madani* (Issue Juli, p. 146).
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Rahmawati, D., Hasanah, K., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Bpr Ekadharma Bhinaraharja. *Simba*, 5(2), 182–188.
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 6(2), 10967–10975. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Rambe, Y. E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 187–199. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1136>
- Rizky Maulana, Raghief El Hida, Moh. Fahri Ramdani, & Sunimah, S. (2024). Making Employee Loyalty: Impact Of Leadership And Job Satisfaction. *International Journal Of Humanities Education and Social*

Sciences

- Rumadaul, S. R., & Mathori, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja pada Loyalitas Karyawan dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 3(3), 839– 857. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i3>
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*.
- Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>
- Sari, F. P., & Aziz, N. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. 2019.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setiabudhi, H., Suwono, Setiawan, Y. A., & Karim, S. (2025). Kuantitatif dengan smart pls. *Ebooks.Borneonovelty.Com*, 1–115. <https://ebooks.borneonovelty.com/media/publications/588838-analisis-data-kuantitatif-dengan-smartpl-29069ce4.pdf?>
- Setiawan, B.A dan Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Raja Grafindo Persada.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sri, S. H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Etos Kerja Islam (Studi Kasus pada Perusahaan Ekspedisi Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon). *Jurnal Al-Fatih Global Mulia*, 2(1), 11–22. <https://doi.org/10.59729/alfatih.v2i1.12>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, R., Maesaroh, S., & Rahman, R. P. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Cosmosproft Indokarya Banjarnegara. 20(1), 1–10.
- Susanti, D. W., & Utami, N. M. S. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2, 224–234. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742/1394>
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*.
- Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. *Ri'ayah*, 04(2), 208–215.

- Usman, H. (2010). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi aksara.
- Veronika, Siahaan, R. F. B., Lisa, Nugroho, N., & Ciamas, E. S. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Bukit Bintang Sawit Medan*.
- Wahyudi, A., & Mahargiono, P. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 22(8), 1–18.
- Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan). *Kinerja*, 5(01), 123–136. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i01.2031>
- Wells, J. (2021). Biosocial Research Methods. *The Encyclopedia of Research Methods in Criminology and Criminal Justice*, 2, 535–545.
- Wibawa, T., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja dan Keamanan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Dan Kewirausahaan (MSEJ)*, 5(1), 1481–1489.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta, 2000.
- Wulandari, A., Eva, S., & Dasmaran, V. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *ILMIAH MANAJEMEN BISNIS*, 24(02).
- Wulandari, N., & Sholihin, H. (2019). Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 58–66.
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organization (7th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Yuniati, N. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Tengah*.