

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN**

(Studi Kasus PT Jawara Properti Indonesia)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**

Oleh:

Dwi Nur Cahyono

NPM. 21901081395



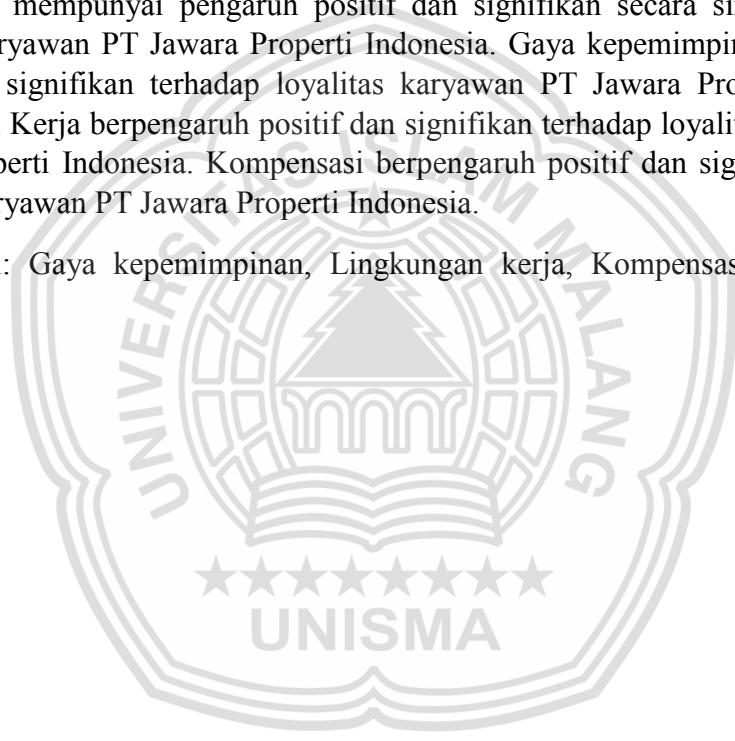
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGAM STUDI S1 MANAJEMEN**

2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Jenis pendekatan yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus sampel jenuh, dengan jumlah 46 sampel dan menggunakan 14 indikator pernyataan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) dan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT Jawara Properti Indonesia. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jawara Properti Indonesia. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jawara Properti Indonesia. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jawara Properti Indonesia.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kompensasi dan Loyalitas karyawan.

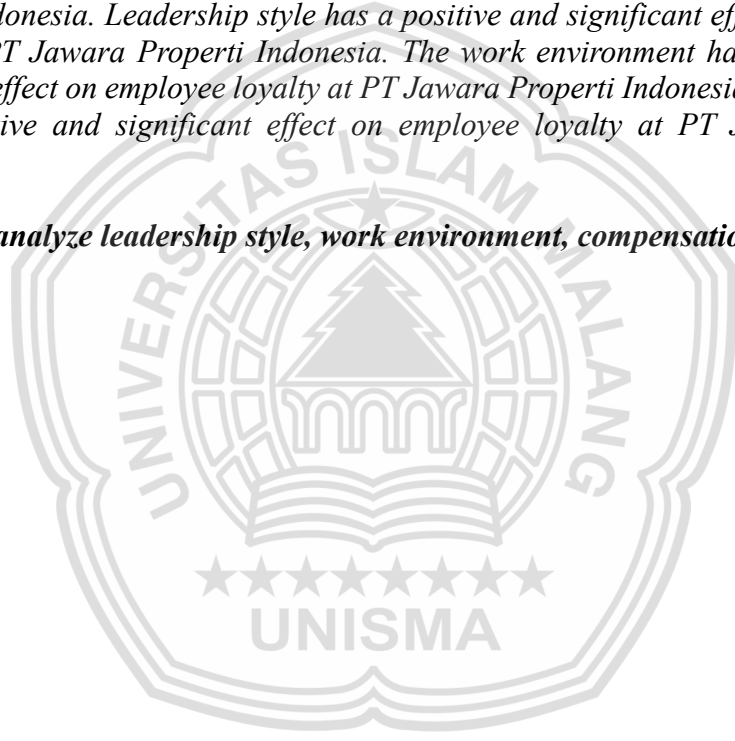




ABSTRACT

This research aims to determine and analyze leadership style, work environment and compensation on employee loyalty. The type of approach used is explanatory research. The sample used in this research used a saturated sample formula, with a total of 46 samples and used 14 statement indicators. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. The data testing used is simultaneous hypothesis testing (F test) and partial hypothesis testing (t test). The results of the research show that leadership style, work environment and compensation have a positive and significant influence simultaneously on employee loyalty at PT Jawara Properti Indonesia. Leadership style has a positive and significant effect on employee loyalty at PT Jawara Properti Indonesia. The work environment has a positive and significant effect on employee loyalty at PT Jawara Properti Indonesia. Compensation has a positive and significant effect on employee loyalty at PT Jawara Properti Indonesia.

Keywords: *analyze leadership style, work environment, compensation and employee loyalty.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompleks, keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang efektif. Karyawan merupakan aset berharga dalam sebuah organisasi karena mereka adalah sumber keunggulan kompetitif perusahaan. Hasibuan (2016) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karyawan yang berkompoten dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan namun karyawan yang kurang berkompoten dapat menyebabkan perusahaan yang sudah berkembang menjadi kurang maksimal dalam mencapai tujuan. Melalui pemanfaatan SDM yang efisien dan efektif, perusahaan akan mampu bertahan dalam meraih kesuksesan. Di era globalisasi saat ini dengan pasar tenaga kerja yang dinamis, karyawan juga mempunyai peranan yang sangat penting didalam suatu perusahaan, baik secara individu maupun kelompok.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tentunya merupakan sebuah aset yang dimiliki perusahaan yang perlu dijaga dan di rawat secara baik. Loyalitas karyawan dalam perusahaan sangat di perlukan karena hal tersebut dapat menentukan berkembang suatu perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Citra & Fahmi, 2019) loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan

mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran, keikhlasan dan tanggung jawab.

Perusahaan properti sebuah perusahaan yang bergerak di sektor properti atau real estat. Tujuan utama perusahaan properti adalah membeli, mengembangkan, menyewakan, atau menjual properti untuk mendapatkan keuntungan. Properti yang diperdagangkan oleh perusahaan properti dapat mencakup rumah, apartemen, bangunan komersial, tanah kosong, atau proyek pengembangan properti lainnya. Dalam hal ini perusahaan properti membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki loyalitas tinggi. Loyalitas adalah faktor penting dalam industri properti karena proses pengembangan proyek properti membutuhkan waktu yang lama, dan perusahaan perlu mengandalkan karyawan yang setia dan berdedikasi untuk menjaga kelangsungan usaha.

PT. Hero Properti Nusantara sebuah perusahaan real estate terbesar di Kota Malang berdiri pada tahun 2005, hingga saat ini Hero Properti telah mendirikan puluhan perumahan dan beberapa bagian di tempat-tempat pemukiman paling strategis di Kota Malang. Hero Properti mengembangkan kota-kota yang mengintegrasikan pembangunan perumahan dengan perkembangan komersial yang didukung dengan berbagai dan lengkap fasilitas bagi penduduk kota Malang. Selama satu dekade terakhir, kami telah mengembangkan keahlian kami di seluruh rantai nilai real estate meliputi pengembangan, arsitektur, teknik, proyek dan manajemen konstruksi, infrastruktur, teknologi desain yang berkelanjutan, dan manajemen property, ke dalam

pengembangan kami. Hero Properti memiliki budaya yang mengacu kepada integritas yaitu jujur, bertanggung jawab, berkomitmen, loyalitas, dan konsisten.

Dan PT. Jawa Properti Indonesia adalah anak perusahaan dari PT. Jawa Corporation yang fokus bergerak di bidang Pengembangan Area Perumahan atau Developer Perumahan. PT. Jawa Properti Indonesia yang di singkat JPI merupakan perusahaan perintis dari awal berdirinya Jawa Corporation sebagai Holder. Dan PT. Jawa Properti Indonesia menggawangi 2 (dua) proyek masterpicipenya yakni, Wijaya Kusuma Kepuharjo (WKK) yang berlokasi di Kepuharjo, Karangploso dan Jawa Land yang berlokasi di Ngijo, Karangploso. Kantor PT. Jawa Properti Indonesia berlokasi di Ruko Pesanggrahan Pratama Jl. Panglima Sudirman, Karangploso - Malang, Jawa Timur.

**TOTAL KARYAWAN PT. JAWARA PROPERTI
INDONEISA**

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
Laki-Laki	22
Perempuan	24
Total	46

(Sumber : Data Karyawan PT. Jawa Properti Indonesia 2023)

Banyaknya perusahaan khususnya di bidang properti yang ada di malang semakin memperkuat perusahaan untuk tetap meningkatkan kualitas karyawannya dengan cara memberikan motivasi dan inovasi, fasilitas, dan tunjangan kepada

karyawan guna meningkatkan produktifitas dalam bekerja hal ini juga akan menumbuhkan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. (Leblecbici, 2012) Pada dasarnya loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik untuk perusahaan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara formal dari Alberamory Torang selaku HRD supervisor dan wawancara non formal dari Muhammad Hanggara selaku supervisor keuangan di PT. Jawara Properti Indonesia, adanya pegawai yang resign dan PHK masih sering terjadi. Data resign beberapa tahun terakhir menunjukkan sebanyak 9 orang dari 46 total karyawan. Karena karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini bisa saja terjadi karena pemimpin perusahaan tidak memberikan motivasi serta inovasi kepada karyawan, dan komunikasi kurang baik antara karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja yang ada di perusahaan mungkin juga menjadi alasan misalnya saja fasilitas yang ada di perusahaan kurang memadai. Adapun pemberian kompensasi yang kurang merata dan tidak adanya kenaikan gaji yang diberikan bisa menjadi alasan.

Dengan melihat hal tersebut, perusahaan dirasa perlu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawannya tersebut, termasuk memilih pemimpin yang baik dan bisa dicontoh oleh bawahannya. Dalam hubungan pimpinan dengan bawahannya, kesesuaian antara gaya kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan karyawan tentu akan menimbulkan

dampak positif pada diri para karyawan, hal itu apabila pemimpin mampu menjaga kenyamanan karyawannya di lingkungan kerja. Kenyamanan tersebut merupakan hasil dari kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan dan diterapkan pada unit kerja, serta dorongan kepada para bawahannya yang bekerja sesuai dengan job deskripsi untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misinya, dengan hal itu tentunya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Menurut Tead dalam Kartini Kartono (2015:91) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama mencapai tujuan yang diharapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Nitiseminto (2017:183) yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karena untuk setiap harinya karyawan akan merasakan langsung dengan apa yang ada disekitarnya. Kurang lengkapnya fasilitas yang ada ditempat kerja seperti peralatan reparasi kendaraan membuat pekerjaan karyawan terhambat. Kemudian lahan parkir yang kurang memadai serta tumpukan berkas yang tidak tertata rapi membuat adanya nyamuk dimana-mana sehingga mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hubungan baik antar karyawan maupun atasan juga harus diperhatikan, dengan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan akan mempermudah proses penyelesaian pekerjaan.

Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja adalah kompensasi kepada tenaga kerja atau karyawan.

Berdasarkan penelitian oleh Fuanida (2016) menyatakan bahwa kompensasi akan berdampak pada kecukupan hidup dari karyawan. Kompensasi yang mencukupi bagi karyawan akan memberikan mereka semangat dalam bekerja. Hal itu guna mendorong tenaga kerja agar mereka mempunyai loyalitas dan kegairahan kerja yang tinggi atau yang lebih giat bekerja untuk meningkatkan tujuan prestasi kerja dari tenaga kerja itu, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai (Almigo, 2014). Pemberian kompensasi finansial baik berupa gaji pokok, tunjangan hingga bonus yang besarnya berkaitan dengan loyalitas karyawan (Ashita, 2015). Gunawan (2017) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi diidentifikasi sebagai tiga faktor kunci yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan, sementara lingkungan kerja yang positif menciptakan atmosfer yang menyenangkan dan produktif. Selain itu, kompensasi yang adil dan kompetitif dianggap sebagai bentuk penghargaan yang penting bagi karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat hubungan dan pengaruh positif antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan loyalitas karyawan. Penelitian oleh Hasan (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Putra & Sriathi (2019) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian oleh Muliati

(2020) Menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Data Kompensasi PT. Jawa Properti Indonesia Periode 2022-2023

Tabel 1. 2 Kompensasi Karyawan

No	Nama	Jabatan	Kegiatan/Prestasi	Kompensasi/Tunjangan
1	Wiwin Maria	Koordinator Marketing	Top Sales Marketing 2022	Emas Batangan, Piagam Penghargaan, dan Uang Tunai
3	Hj. Situwasihah	Marketing Inhouse	Best Marketing 2022	Piagam Penghargaan, dan Uang Tunai
	Rakhmat Hidayat	Koordinator Pengawas	Pencapaian Target	Tambahan Gaji/Tunjangan Tidak Tetap
4	Seluruh Karyawan	Seluruh Divisi	Upah Kerja Lembur	Tunjangan Uang Lembur (Overtime)
5	Seluruh Karyawan	Seluruh Divisi	Karyawan Berprestasi	Tambahan Gaji/Tunjangan Tidak Tetap
6	Seluruh Karyawan	Seluruh Divisi	Dinas Khusus ke Luar Kantor/Wilayah/Kota/Lokasi	Klaim uang konsumsi khusus, transportasi, Penginapan, dan Tunjangan Uang khusus.
7	Seluruh Karyawan	Seluruh Divisi	-	BPJS Ketenaga Kerjaan

(Sumber : Data Kompensasi PT. Jawa Properti Indonesia)

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk dapat menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dalam suatu konteks organisasi yang spesifik yaitu pada PT Jawa Properti Indonesia. Dalam konteks ini, kita dapat mengeksplorasi apakah gaya kepemimpinan yang berbeda, lingkungan kerja yang beragam, dan sistem kompensasi yang unik memiliki pengaruh yang berbeda terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik kepada organisasi dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas, organisasi dapat mengimplementasikan tindakan yang sesuai untuk menciptakan lingkungan kerja yang memadai, memotivasi karyawan, dan memastikan kompensasi yang adil. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan secara keseluruhan meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi.

Dengan melakukan penelitian yang komprehensif tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mendorong loyalitas karyawan dan dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif pada PT. Jawa Poperti Indonesia. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. JAWARA PROPERTI INDONESIA)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara silmutan terhadap loyalitas karyawan?
2. Bagaimana Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Jawaara Properti Indonesia?
3. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Jawaara Properti Indonesia?
4. Bagaimana Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Jawaara Properti Indonesia?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PT. Jawaara Poperti Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Jawaara Poperti Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Jawaara Poperti Indonesia.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Jawara Properti Indonesia.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen SDM (Sumber Daya Manusia).

- b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan informasi dalam penerapan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Jawara Properti Indonesia Karangploso Malang.

2. Secara Teoristis

Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini peneliti dapat menambah wawasan Menambah kontribusi pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini akan melengkapi literatur yang ada dengan penelitian yang lebih baru tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini dapat

menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

Memperluas pemahaman tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini akan membantu memperjelas hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan loyalitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan landasan teoritis yang kuat bagi penelitian lanjutan di bidang ini.

Mengidentifikasi area penelitian yang masih perlu dikembangkan. Melalui penelitian ini, mungkin akan muncul temuan atau tantangan baru yang menawarkan potensi pengembangan penelitian lebih lanjut. Hal ini dapat mendorong peneliti lain untuk mengeksplorasi aspek-aspek yang belum tercakup dalam penelitian ini, sehingga memperkaya pemahaman kita tentang loyalitas karyawan.



BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan pada PT jawara Properti Indonesia mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan PT Jawa Properti Indonesia terdapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT Jawa Properti Indonesia.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jawa Properti Indonesia.
3. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Jawa Properti Indonesia.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap loyalitas karyawan PT Jawa Properti Indonesia.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti terbatas, dimana peneliti hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Sedangkan masih banyak variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Penelitian hanya dilakukan di PT Jawara Properti Indonesia sehingga populasi terbatas dan hasil penelitian ini hanya didapatkan di PT Jawara Properti Indonesia.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan di PT Jawara Properti Indonesia, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak PT Jawara Properti Indonesia sebaiknya memperhatikan karyawannya dalam manajemen gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi di dalam perusahaan agar loyalitas karyawan dapat dipertahankan.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain atau menambahkan variabel baru dan jika menggunakan sampel jenuh di harapkan untuk melakukan uji korelasi atau hubungan dikarenakan hasil akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M. (2017). *The effect of organizational culture and leadership style towards employee engagement and their impact towards employee loyalty*. *Asian Journal of Technology and Management Research (AJTMR) ISSN, 2249, 0892*.
- Almigo, Nuzsep. (2014). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 12(5):145-187.
- Ashita, Sharma. (2015). *A Review Study On The Information Technology Applications In Hotel Industry*. *Journal of Economic Studi, India*. 22(2):1-10.
- Batubara, D. W., & Sari, E. P. (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*, 1(1), 286-306.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 215.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (9th ed.)*. Jakarta: PT Indeks.
- Gunawan, F. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Victory Internasional Futures*. *AGORA*, 5(1).
- Ghozali (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouda, H. (2018). *Investigating the Influence of Leadership on Employees' Loyalty in the Private Education Sector in Egypt*. *International Journal of Humanities and Social Sciences (IJHSS)*, 7(6), 133-146.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasan, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Perintis Perkasa Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 77-86.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. e-

- journal.uigm.ac, 1(2).
- Hidayat, A. (2012). Tutorial Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov. Www.Statistikian.Com. <https://www.statistikian.com/2012/09/uji-normalitas-dengan-kolmogorov-smirnov-spss.html>
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-factoryang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Kinerja*, 16(1), 85–97.
- Leblebici, D. (2012). *Impact of Workplace Quality on Employee'S Productivity: Case Study of a Bank in Turkey*. *Journal of Business,Economics&Finance*, 1(1), 38–49
- 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.
- 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.
- Muliati, M. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(4), 518-528.
- Nitiseminoto, Alex. 2017. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Nawawi. (2014). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. Sujarweni, Wiratma, V. 2014 *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 786-814.
- Pulungan, Z. K., & Andika, R. (2022). *Effect of compensation, work environment, and teamwork on employee loyalty of PT agung berkat bintangar abadi*. *SIASAT*, 7(2), 99-112.
- Poerwopoespito. (2000) *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Propertindo123.com. PT. Jawa Properti Indonesia. Diakses pada 23 Juni 2023, dari <https://www.propertindo123.com/developer/pt-jawara-properti-indonesia-jawara-group/>
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian Kualitatif*, 17,

43. <http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf>

- Seth, S. (2022). *Analysis of Communication and Leadership Style on Employee Loyalty and Performance*. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 3(5), 576-583.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. (2002) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegandhi, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; PT Buku Seru.
- Sukawati, T. B. W., & Suwandana, I. G. M. (2021). *Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(2), 399-408.
- Subaris, & Haryono. (2014) *Hygiene Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Sugiyono. (2018). *Educational Research Methods Quantitative, Qualitative, and R&D Approaches*. *Alfa Beta*, 114, 6–46.
- Sujarweni, W. (2014) *Metodologi Penelitian*. Cetakan I Yogyakarta: Pustaka Baru
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Sugiyono. (2018). *Educational Research Methods Quantitative, Qualitative, and R&D Approaches*. *Alfa Beta*, 114, 6–46.
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). *Metode Penelitian*. Suparyanto Dan Rosad (2015), 5(3), 248–253.
- Tead dalam Kartono. (2015) *Beyond Leadership 12 Konsep Kepemimpinan*. Jakarta: Elektronik Media Komputindo.
- Wahyu, N. (2014). Uji Validitas dan Reabilitas. [Www.Qmc.Binus.Ac.Id](http://www.Qmc.Binus.Ac.Id).
<https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>