



PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN

KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN

DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MALANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Adinda Bella PriwahyuFani

NPM. 21801081114



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MALANG

TAHUN 2022

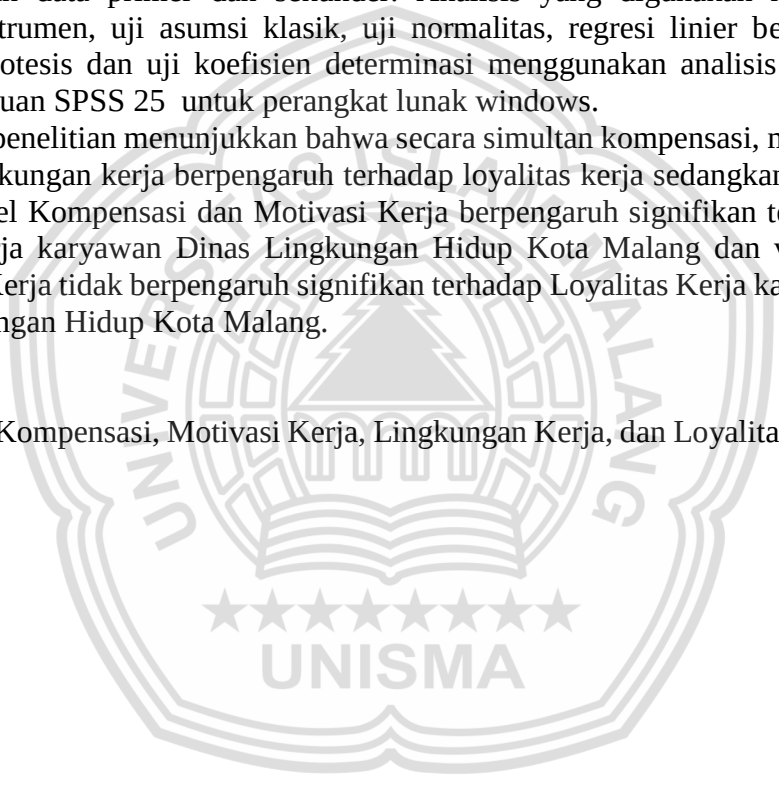
ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

Variabel yang digunakan adalah Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen, sedangkan variabel Loyalitas Kerja adalah variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 65 pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang menggunakan metode acak stratifikasi proporsional. Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan data primer dan sekunder. Analisis yang digunakan meliputi pengujian instrumen, uji asumsi klasik, uji normalitas, regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan uji koefisien determinasi menggunakan analisis regresi berganda bantuan SPSS 25 untuk perangkat lunak windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja sedangkan secara parsial variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang dan variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja.



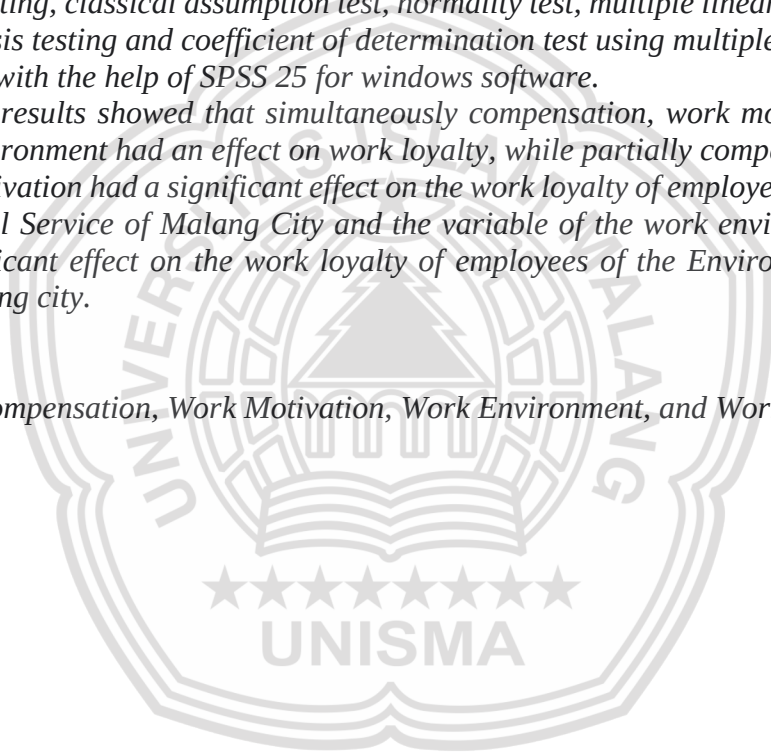
ABSTRACT

This research was conducted at the Department of the Environment of Malang City. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of compensation, work motivation and work environment on employee loyalty at the Malang City Environment Service.

The variables used are compensation, work motivation and work environment as independent variables, while work loyalty is the dependent variable. The sample used in this study were 65 civil servants (PNS) of the Malang City Environment Service using the random proportional stratification method. Methods of data collection by collecting primary and secondary data. The analysis used includes instrument testing, classical assumption test, normality test, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination test using multiple regression analysis with the help of SPSS 25 for windows software.

The results showed that simultaneously compensation, work motivation and work environment had an effect on work loyalty, while partially compensation and work motivation had a significant effect on the work loyalty of employees of the Environmental Service of Malang City and the variable of the work environment had no significant effect on the work loyalty of employees of the Environmental Service. Malang city.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Work Environment, and Work Loyalty.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era industri 4.0 dalam dunia kerja tingkat persaingan kerja semakin tinggi. Pembangunan, ekonomi dan teknologi berkembang pesat. Setiap Organisasi di era industri 4.0 harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang kompeten agar dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi saat ini. Khususnya pada organisasi pemerintah daerah yang merupakan sektor publik yang bertujuan untuk melayani kepentingan publik guna mensejahterakan masyarakat. Masyarakat berhak untuk mendapatkan pelayanan publik yang berkualitas dari negara sehingga organisasi pemerintah daerah harus meningkatkan pelayanan sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat. Pelayanan terhadap masyarakat ini harus menjadi fokus utama bagi seluruh pegawai pemerintah khususnya pegawai negeri sipil (PNS).

Kedudukan dan peran pegawai yang bekerja untuk negara dan pemerintah, bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai bidangnya, pegawai harus memiliki perilaku yang berlandaskan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab serta taat terhadap peraturan, yang merupakan aspek dalam loyalitas kerja, sehingga dengan adanya loyalitas kerja pada pegawai dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Peningkatan loyalitas kerja sangat dibutuhkan untuk perkembangan sumber daya manusia di beberapa organisasi khususnya organisasi daerah pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Malang, idealnya seluruh pegawai harus memiliki rasa loyalitas kerja pada dirinya, karena hal tersebut merupakan perilaku setia pegawai pada organisasi yang ditunjukkan melalui pelayanan serta tanggung jawab yang tercermin dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan memiliki loyalitas yang tinggi maka kesetiaan dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi akan semakin besar, sehingga timbul dorongan yang menyebabkan pegawai melakukan pekerjaan lebih giat dan semangat. Sebaliknya apabila pegawai yang memiliki loyalitas yang rendah, maka kinerja organisasi akan menurun. Loyalitas merupakan perilaku setia pegawai yang ditunjukkan melalui pelayan maupun tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya (Soegandhi, 2013)

Fenomena yang terjadi saat ini yaitu kurang maksimalnya pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang dalam menanggapi keluhan masyarakat seperti pembuangan limbah sembarangan dari salah satu rumah makan di Malang masih belum ditanggapi, pepohonan tinggi yang dapat membahayakan pengguna jalan juga masih belum ditanggapi sepenuhnya (sumber: <https://dlh.malangkota.go.id/>). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 17 November 2021 dengan salah satu pegawai bidang DLH Kota Malang dan menanyakan perihal bagaimana tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi yang memberikan informasi bahwa terdapat salah satu pegawai yang masih kurangnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan organisasi yaitu tidak melaksanakan

penarikan uang retribusi sehingga pegawai tersebut mendapatkan sanksi dengan penurunan jabatan.

Berdasarkan fenomena tersebut terdapat beberapa pegawai dari Dinas Lingkungan Hidup yang memiliki loyalitas yang rendah dan hal tersebut dapat mempengaruhi pelayanannya terhadap masyarakat yang kurang maksimal, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi bagaimana loyalitas para pegawai yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja pegawai diantaranya kepuasan kerja, pemberian kompensasi, motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, hubungan kerja pegawai, pengembangan karir.

Loyalitas kerja pegawai harus diimbangi dengan pemberian kompensasi, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa pada organisasi (Rivai, 2015). Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 Tahun 2019, menetapkan peraturan tentang pemberian kompensasi yang berbunyi “Pemberian kompensasi pegawai menurut golongan ruang dan masa kerja golongan”. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan organisasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Kompensasi merupakan timbal balik atas kinerja dan loyalitas kerja pegawai yang memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup organisasi.

Pemberian kompensasi terhadap pegawai negeri sipi (PNS) DLH Kota Malang selain gaji pokok salah satunya ada pemberian insentif /tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang didapatkan karena adanya prestasi kerja pegawai.

Tercantum pada Peraturan Walikota Malang (PerWal) No 2 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada pasal 3 yang menyatakan bahwa “TPP diberikan berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi dan pertimbangan obyektif”. Pemberian insentif/ TPP bagi pegawai dengan tujuan dapat meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kinerja dan loyalitas kerja pegawai terhadap organisasi.

Selain gaji pokok dan insentif adanya fasilitas kerja yang merupakan sarana penunjang yang diberikan organisasi terhadap pegawai. Dengan adanya kompensasi dan fasilitas yang diberikan organisasi kepada pegawai maka hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai agar lebih meningkatkan prestasi kerja maupun loyalitas kerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purba, 2017) dan Wulandari (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas guru.

Loyalitas kerja tentunya juga didasari oleh beberapa variabel seperti motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dan keinginan didalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan kebutuhannya. Pemberian motivasi kerja harus dilakukan oleh pimpinan organisasi dan juga sesama pegawai. Jadi pada dasarnya apabila organisasi ingin mencapai tujuan yang optimal maka organisasi harus memberikan motivasi kerja , agar pegawai mau dan rela mencurahkan seluruh tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan dan organisasi.

Pegawai organisasi pemerintah dituntut untuk bekerja dengan tanggap, cepat dan tepat demi memberikan pelayanannya kepada publik dan masyarakat, sehingga dalam memberikan pelayanan tersebut harus diimbangi dengan motivasi kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan memiliki rasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Namun sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan pemberian motivasi kerja yaitu untuk meningkatkan loyalitas dan kestabilan pegawai (Hasibuan, 2017)

Bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh DLH Kota Malang kepada pegawainya yaitu dengan memberikan perlengkapan fasilitas kerja yang dibutuhkan. Pemberian fasilitas kerja tersebut untuk menunjang aktivitas kerja dan menambah semangat dalam bekerja, sehingga hasil yang didapat akan meningkatkan kinerja organisasi dan berdampak terhadap loyalitas kerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ernas (2021) dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami & Dwiatmadja (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan, sehingga peneliti ingin mengetahui bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Tidak hanya kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi loyalitas kerja akan tetapi lingkungan kerja juga berperan penting untuk meningkatkan loyalitas kerja di organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Afandi,2018). Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan menimbulkan semangat dalam bekerja, juga memotivasi pegawainya. Ruang lingkup kerja pegawai DLH Kota Malang terdapat ruangan kantor UPT dan bidang yang terpisah dan tidak satu lokasi dengan kantor utama sekretariat kepala dinas DLH Kota Malang. Salah satunya pada Kantor UPT Pengelolaan Taman yang berpencar lumayan jauh berada dijalan garbis dan menempuh waktu 15 menit untuk sampai pada kantor sekretariat DLH Kota Malang. Apabila pegawai ada kepentingan dan keperluan yang mendesak untuk bertemu langsung dengan kepala DLH Kota Malang, pegawai harus menempuh waktu dan jarak yang lumayan jauh. Selain itu dari hasil wawancara dengan pegawai DLH Kota Malang yang mengeluhkan adanya suara bising yang mengganggu dan tidak dapat fokus bekerja karena adanya pembangunan konstruksi tepat di sebelah kantor sekretariat kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang yang berdempetan langsung dengan ruang kerja pegawai.

Organisasi harus mengupayakan agar lingkungan kerjanya baik dan memenuhi standart. Bila kondisi kerja tidak seperti yang diharapkan pegawai, maka hal ini akan berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai merasa betah dan nyaman berada diruangan serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavianti (2021).

Fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa perlunya organisasi berfokus pada kesejahteraan pegawai, yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas kerja sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian terdahulu dan berdasarkan latar belakang maka peneliti ini diberi judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai kegunaan, adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan, sumber informasi dalam manajemen, khususnya konsentrasi SDM dalam kaitannya dengan kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja.

b. Manfaat Praktis

Bagi organisasi terkait hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi dan manfaat bagi kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Dari penelitian yang sudah dilakukan bisa ditarik kesimpulan yaitu :

1. Simpulan Deskriptif

a) Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi dengan indikator gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas kerja yang direfleksikan oleh indikator tunjangan.

b) Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja dengan indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi hasil kerja yang direfleksikan oleh indikator kondisi kerja.

c) Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dengan indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja yang direfleksikan oleh indikator suasana kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

d) Loyalitas kerja

Variabel loyalitas kerja dengan indikator taat pada peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan, kemauan bekerja sama, rasa

memiliki, hubungan antar pribadi yang direfleksikan oleh indikator tanggung jawab terhadap organisasi.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja.
3. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja.
4. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja.
5. Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja

1.2 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan antara lain :

1. Objek penelitian ini hanya terbatas pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
2. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis hanya meneliti tentang variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi loyalitas kerja.

1.3 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan yang sudah dipaparkan maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang
 - a) Mengacu pada tingkat kompensasi, yang diberikan kepada pegawai salah satunya pada insentif (TPP) yang dinilai belum dapat meningkatkan semangat kerja. Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang

harus lebih memperhatikan dalam pemberian insentif kepada pegawai dan pemberian insentif (TPP) harus diberikan sesuai dengan prestasi dan kondisi kerja pegawainya. Indikator atau item pernyataan tersebut cenderung diapresiasi rendah.

- b) Mengacu pada tingkat motivasi kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang lebih memperhatikan dan memberikan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai. Pemberian fasilitas kerja dapat meningkatkan semangat kerja dan pegawai termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Indikator atau item pernyataan tersebut cenderung diapresiasi rendah.
- c) Mengacu pada lingkungan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang, lebih meningkatkan lagi untuk penyediaan fasilitas kerja pegawai dalam mendukung aktivitas kerjanya. Pegawai dan organisasi juga harus mampu menjaga dan merawat beberapa fasilitas kerja yang sudah tersedia di organisasi. Pada indikator atau item pernyataan tersebut cenderung diapresiasi rendah.
- d) Mengacu pada loyalitas kerja, Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang untuk lebih memperhatikan dalam hal mempertahankan kerjasama dan hubungan baik antar pegawai serta melakukan evaluasi kerja apabila ada beberapa konflik yang terjadi didalam organisasi. Pada indikator atau item pernyataan tersebut cenderung diapresiasi rendah.

2. Bagi Peneliti

- a) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan maupun menambah variabel selain dari penelitian ini agar bisa mendapatkan dan

memperoleh hasil yang lebih maksimal dan bisa lebih efisien.

- b) Untuk penelitian selanjutnya agar menambah responden yang dipakai.
- c) Untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan teori-teori yang terbaru supaya menambah wawasan lebih luas lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, H. M. (1994). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT PBP.
- Adiwibowo, A. S. (2012). Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.2(No.1).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafra Publishing.
- Ernas, Ita & Salim, M. A & Priyono, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Universitas Islam Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(01).
- Faida, Eka, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Edisi Pertama*. Indomedia Pustaka.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.)*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Klaudis, L. dkk. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *E-Jurnal Manajemen Univeritas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta*, 14(2).
- Maharani, L. P. (2018). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas guru genius di yayasan yatim mandiri cabang surabaya*.

- Mahayuni, A & Dewi, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(1), 1696–1716.
- Mangkunegara, A. . (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Remaja Rosdakarya.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT.Rineka Cipta.
- Oktavianti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan). *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 13.
- Onsardi, Asmawi,M & Abdullah, T. (2017). *The Effect Of Compensation , Empowerment , And Job Satisfaction On Employee Loyalty*. 05(12), 7590–7599.
- Purba, B. K. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(1), 12.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. 8(9), 5762–5782.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas*

Mulawarman., 3(3), 650–660.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.

Septawa. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Pers

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.

Siswanto, B. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru.

Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1–12).

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods). *Journal of Chemical Information and Modeling*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). *Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Rame Cafe Jimbaran Seafood*. 9, 1738–1757.

Umar, H. (2016). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama.

Vroom, V. H. (1995). *Work and Motivation. Revised Edition*. Jossey – Bass

Publishers.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada.

Widodo, S. . (2015). . *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PUSTAKA PELAJAR.

Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>

Witari, B. & H. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort*. 1, 1–7.

Wulandari, I. (2019). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. AJB Bumi Putera*.

Zainun. (2014). *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara.