



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Irfa'i Berkah Sejahtera Kediri.

Oleh:

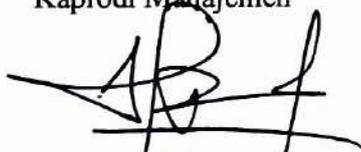
Dewi Wulansari	(2112010413)
Restin Meilina, S.E, M.M,	(0721058605)
Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H, M.M	(0715127402)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JUNI 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Irfa'i Berkah Sejahtera Kediri.
2. Ketua
 - a. Nama Lengkap : Dewi Wulansari
 - b. NPM : 2112010413
 - c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
 - d. Alamat Rumah : Dsn. Mangunrejo, Ds. Pranggang, Kec. Plosoklaten, Kab. Kediri, Prov. Jawa Timur.
 - e. Telp./HP : 082141996766
 - f. Email : dewiwulansari1397@gmail.com
3. Jangka waktu Penelitian : 4 bulan
4. Pembiayaan :
 - a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
 - b. Dari sumber lain : Rp 10.000.000
 - Jumlah Seluruhnya : Rp 10.000.000

Mengetahui,
Kaprodi Manajemen



Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605

Kediri, 20 Juni 2025
Ketua,



Dewi Wulansari
NPM. 2112010413



KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang mana senantiasa melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera Kediri”** dengan baik.

Laporan penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program strata satu (S1) pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Dalam penulisan laporan penelitian ini, penulis mendapat bimbingan, dorongan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan ketulusan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

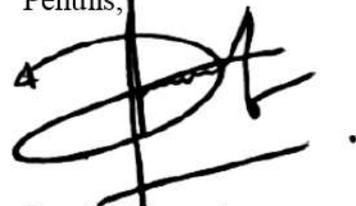
1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan FEB Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, S.E, M.M, R selaku Karodi Manajemen serta Dosen Pembimbing I yang telah memberi masukan, arahan dan bimbingan dalam penyusunan laporan penelitian ini.
4. Bapak Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi masukan, arahan dan bimbingan dalam penyusunan laporan penelitian ini.
5. Segenap Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan bimbingan selama masa perkuliahan.
6. Teruntuk kedua orang tua tercinta, Bapak Budi Santoso dan Ibu Warsiti yang telah senantiasa memberikan segala doa dan dukungan serta motivasi yang tidak pernah putus.
7. Teruntuk suami tercinta, Erwin Setiono yang telah senantiasa memberikan doa, dukungan, motivasi, arahan dan bimbingan yang tidak pernah putus.

8. Teruntuk adik tersayang, Dwi Rica Novita yang selalu memberikan semangat, keceriaan dan energi positif.
9. Kepada segenap keluarga yang telah senantiasa memberikan doa, dukungan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Kepada Bapak Mohammad Fuad Fauzi selaku komisaris PT Irfai Berkah Sejahtera Kediri yang telah berkenan memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian ini.
11. Seluruh responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan penelitian ini banyak kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila laporan penelitian ini dapat memberikan masukan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Kediri, 01 Juni 2025

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a vertical line, positioned above the printed name.

Dewi Wulansari.

RINGKASAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama kesuksesan perusahaan, di mana loyalitas karyawan memegang peranan penting dalam menjaga keberlangsungan dan produktivitas organisasi. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan transformasional yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memotivasi, kompensasi yang adil sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Irfa'i Berkah Sejahtera Kediri. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan berjumlah 500 orang, dengan sampel 83 orang yang dipilih menggunakan teknik *random sampling* dari beberapa sektor perusahaan. Data dikumpulkan melalui kuesioner online *Google Form*, yang sebelumnya diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba kepada 20 responden di luar sampel. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 23 melalui tahapan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan variabel bebas terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Irfa'i Berkah Sejahtera Kediri. Gaya kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan loyalitas melalui motivasi dan inspirasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi yang adil memberikan rasa penghargaan dan meningkatkan keamanan kerja, sementara lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memperkuat keterikatan karyawan dengan perusahaan. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan pengaruh kolektif mencapai 68%.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
RINGKASAN	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	6
B. Kompensasi	9
C. Lingkungan Kerja	12
D. Loyalitas Karyawan	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
A. Deskripsi Metode Penelitian	20
B. Rincian Proses Pengumpulan Data.....	20
C. Sasaran Penelitian	20
D. Instrumen Penelitian.....	21
E. Prosedur Analisis Data	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	28
A. Hasil Penelitian	28
B. Pembahasan.....	33
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	37
A. Kesimpulan.....	37
B. Saran.....	38
DAFTAR PUSTAKA.....	40

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Angket Penelitian	22
Tabel 3.2 Uji Validitas	23
Tabel 3.3 Uji Reliabilitas.....	24
Tabel 4.1 Deskripsi Responden	28
Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas	29
Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas	29
Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	30
Tabel 4.5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	30
Tabel 4.6 Hasil Uji Kofisien Determinasi.....	31
Tabel 4.7 Uji Hipotesis Uji t.....	32
Tabel 4.7 Uji Hipotesis Uji F.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	45
Lampiran 2 Surat Balasan Izin Penelitian.....	46
Lampiran 3 Instrumen Penelitian.....	47
Lampiran 4 Tabulasi Angket.....	51
Lampiran 5 Bukti Penelitian.....	60
Lampiran 6 Hasil Output SPSS.....	61
Lampiran 7 Artikel Yang Dipublikasi.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam lingkungan bisnis dengan beragam persaingan yang kompetitif, keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada strategi dan teknologi yang digunakan, serta sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan, sasaran, dan aspirasi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang terpenting bagi perusahaan, karena merekalah yang mencapai tujuan perusahaan dan memiliki peran yang signifikan dalam operasional perusahaan, aspek terpenting bagi suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan adalah sumber daya manusia (Sasti, 2020). Sumber daya manusia yang berdedikasi tinggi terhadap perusahaan dapat memperlancar pencapaian tujuan perusahaan secara efektif (Wahyudi, 2024). Terciptanya komitmen karyawan terhadap perusahaan sangat penting bagi pengelolaan sumber daya manusia (Frianto, 2023).

Loyalitas karyawan merupakan aspek strategis yang tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu tetapi juga menjamin keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang (Utami, 2023). Menurut (Giovanni & Ie, 2022) loyalitas karyawan dianggap sebagai keterikatan psikologis terhadap organisasi dan diperoleh dari peningkatan kepuasan di tempat kerja. Kepuasan kerja diperoleh dari proses evaluasi internal yang dimaksudkan untuk menilai apakah harapan karyawan terpenuhi atau tidak. Jika demikian, kepuasan mereka akan meningkat. Kemudian (Musriyani & Sumidartini, 2023) mengemukakan bahwa Loyalitas karyawan merupakan sebuah aspek yang sangat penting. Memiliki karyawan yang berdedikasi terhadap perusahaan merupakan aset sekaligus sumber kebanggaan. Karena tidak mudah untuk mempertahankan pekerjaan yang sejenis. Selain itu, tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan dapat dilihat dari perlakuan perusahaan terhadap mereka

Loyalitas tidak berdiri sendiri, perusahaan harus meningkatkan loyalitas karyawan. Penyebab loyalitas terhadap perusahaan dikaitkan dengan kepemimpinan yang baik dan partisipasi dari para pemimpin untuk meningkatkan loyalitas. Inilah yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin jika karyawannya merasa tidak nyaman atau kurang mampu bekerja sama, hal ini akan berpengaruh pada loyalitas dan produktivitas bagi perusahaan. Perlunya seorang pemimpin dalam sebuah organisasi yang mempromosikan keharmonisan dan menjadikan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya harus mampu memberi perintah, tetapi juga harus menciptakan suasana yang positif dalam organisasi. Terciptanya suasana yang menguntungkan ini bergantung pada efektivitas pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya. Jika pemimpin berhasil dalam hal ini, maka bawahannya akan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan akan dapat mencapai tujuan dengan lebih efektif. (Utami, 2023). Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat membuat suasana kondusif adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut (Utami, 2023) gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya berlandaskan pada kepercayaan, tetapi juga menginspirasi, membentuk, dan percaya pada kemampuan diri sendiri maupun kemampuan perusahaan. (Mahayuni & Dewi, 2020) menjelaskan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional maka tingkat loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Penelitian (Wahyuni & Budiono, 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi dan kepercayaan terhadap ide atau proyek sehingga kecenderungan untuk melakukan perbaikan dan melakukan sesuatu secara lebih efektif menjadi lebih besar.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi juga berperan dalam proses komitmen karyawan. Kompensasi merupakan salah satu cara

perusahaan memberikan benefit atau penghargaan kepada karyawannya (Bhirawa, 2018). Menurut (Fitri et al., 2023) mendefinisikan kompensasi sebagai penghargaan atau hadiah yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan, dari segi tenaga maupun pemikiran. Kompensasi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, penghasilan tambahan, dan berbagai benefit lainnya. Pemberian kompensasi yang adil dan setara kepada karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan pengabdian mereka kepada perusahaan. (Ang & Edalmen, 2021). Tidak hanya itu, kompensasi yang cukup dan adil, seperti gaji pokok, jam kerja tambahan, asuransi, dan pemberian benefit, karyawan dapat terpacu untuk tetap loyal terhadap perusahaan (Putra & Sriathi, 2019). Faktor-faktor yang memberikan kompensasi atas usaha karyawan dinilai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan komitmennya. Selain kompensasi, lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan.

Lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, hal ini dapat memberikan pengaruh kepada pekerja selama menjalankan tugas yang diberikan. Pada akhirnya, pemahaman tentang lingkungan kerja diperoleh dari komponen-komponen di sekitar perusahaan yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tindakan perusahaan. (Natania & Martha, 2023). Menurut (Hudayah et al., 2022) lingkungan kerja merupakan tempat karyawan menyelesaikan tugasnya dan juga merupakan syarat terciptanya hubungan kerja bagi karyawan yang hidup dan bekerja bersama-sama serta berkesinambungan dan menghasilkan tindakan-tindakan yang menonjol dalam pelaksanaan setiap tugas dan pekerjaan. Lingkungan kerja yang positif dengan fasilitas yang memadai dan suasana yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan karyawan, loyalitas dan komitmen karyawan, serta mengurangi angka turnover yang sering menjadi permasalahan perusahaan (Mahayuni & Dewi, 2020). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola aspek-aspek ini guna menjaga karyawan sebagai aset strategis.

PT Irfa'i Berkah Sejahtera Kediri, merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 2017, telah berkembang pesat dengan berbagai anak perusahaan di sektor properti, peternakan, transportasi, dan industri lainnya. Keberagaman sektor ini tidak hanya menguntungkan perusahaan secara ekonomi, tetapi juga memperkuat daya saing dan ketahanan perusahaan dalam menghadapi dinamika pasar. Sebagai perusahaan yang berkembang pesat, PT Irfa'i Berkah Sejahtera Kediri menyadari pentingnya loyalitas karyawan sebagai faktor kunci dalam pencapaian visi dan misinya.

Dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan, PT Irfa'i Berkah Sejahtera Kediri perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian sebelumnya, gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan tiga faktor penting yang diduga memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di perusahaan ini.

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan dapat menciptakan motivasi, kepercayaan, dan komitmen karyawan dalam bekerja. Sementara itu, kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja karyawan turut berperan dalam membentuk rasa keadilan dan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong loyalitas. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif juga menjadi faktor eksternal yang mampu meningkatkan semangat kerja, keterikatan emosional, dan retensi karyawan.

Melihat pentingnya ketiga faktor tersebut, maka perlu dilakukan penelitian yang akan mengupasnya lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Irfa'i Berkah Sejahtera Kediri”**. Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan, khususnya dalam hal menjaga dan meningkatkan komitmen karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menilai sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dan kondisi lingkungan memiliki pengaruh terhadap tingkat loyalitas di PT Irfai Berkah Sejahtera Kediri. Melalui pendekatan ini, setiap variabel diharapkan dapat dipahami lebih lengkap mengenai kontribusinya dalam membentuk komitmen dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen, sehingga hasilnya dapat digunakan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan dalam konteks multi-bisnis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan gagasan teoritis di bidang manajemen sumber daya manusia, serta memberikan panduan praktis untuk keputusan strategis di lingkungan kelembagaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ang, Y., & Edalmen, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 1168. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13512>
- Astari, D. (2023). *Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Bri Unit Mallawa Cabang Barru. VIII(I)*, 1–19.
- Bhirawa, S. W. S. (2018). Implementasi Prestasi Kerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi. *Jurnal Tecnoscienza*, 2.
- Boyolali, U. (2021). Intelektiva : jurnal ekonomi, sosial & humaniora. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(12), 65–71.
- Firmansyah, Retnawati, H. (2022). Transformational leadership effect on teacher performance in Asia: A meta-analysis. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(6), 2127–2146. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i6.7552>
- Fitri, D. 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>
- Frianto, A. N. I. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 126–134. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.177>
- Ghozali. (2021). Sampel Penelitian. *Repository STIE Indonesia*, 23–32. <http://repository.stei.ac.id/9143/>
- 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>
- Guferol, D. S., & Hadisuwarno, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Tiga Khayangan Timur. *Jurnal Human Capital Development*, 10(1), 132–149.
- Haryanto, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di

- PT. Bank Bjb Cabang Tamansari Kota Bandung. *Pendidikan Keuangan Perbankan*, 1(1). <https://doi.org/10.57084/bej.v3il.779>
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 9–15. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6il.14>
- Hudayah, Maryadi, M. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(2), 144–155. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i2.3089>
- Ita, E. Hartini, S. (2022). Keamanan Data Di PT Dynalite Investmen Mandiri. *Jurnal Ilmiah Sains Dan Teknologi*, 7, 53–62.
- Khodijah, T. S., & Pasca, Y. D. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 78–87. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.390>
- 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>
- Meliala, P. A. F. B. S. (2023). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pancur gading hotel & resort di delitua serdang.*
- Muhamad Ilham, & Nurul Azizah. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Journal Central Publisher*, 1(11), 1283–1291. <https://doi.org/10.60145/jcp.v1i11.241>
- Muslih, B., & Putra, A. E. (2022). Determinan Stres Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Gunawan Nganjuk. *Al-Muraqabah: Journal of Management and Sharia Business*, 2(1), 68–86. <https://doi.org/10.30762/almuraqabah.v2il.201>

- Musriyani, & Sumidartini, A. N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pada Karyawan PT. Pitjarus Teknologi Di Jatiasih Bekasi Tahun 2023. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 3, (5)(5)*, 540–545. <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMABI/article/view/3491/1738>
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina, 2(8)*, 2122–2136. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan i wayan sentana putra. *E-Journal Manajemen, 8(2)*, 7746–7774.
- Putri, W. M. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ekaputra Prada Indonesia Dalam Etika Bisnis Islam Sebagai Variabel Intervening. *International Journal of Technology, 47(1)*,
- Rahmawati, Prastiwi, A. (2021). Effect of good corporate governance and corporate social responsibility on firm value moderate by profitability. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478), 10(4)*, 59–66. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1194>
- Risahondua, N. Bahasoan, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(2)*, 7054–7065.
- Riyadi, M. F. (2025). *Peran Kompensasi , Lingkungan Kerja , dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Pegawai. 3(1)*, 26–32.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.); Cetakan I.). Penerbit Kbm Indonesia.
- Sasti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PTPN Ii Bandar Klippa. *Skripsi*, 84.
- Sembiring Panda, T. U. B. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur. *Skripsi*, 134.
- Siagian, E. K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah

- Sakit Syafira Pekanbaru). *Jom Fisip Universitas Riau*, 3(2), 1–12.
- Swadarma, P. S., & Netra, G. S. K. (2020). Kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada rame café jimbaran seafood i. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 635–637.
- Tampubolon, M. (2021). Pemberian Kompensasi Sebagai Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jebit Mandiri - Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Teknologi*, 1(2), 1–9.
- Utami, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (studi kasus departemen preparation pada karyawan PT. Prima sejati sejahtera boyolali). *Edunomika*, 07(01), 2023.
- Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769.
- Widyastuti, S. P., & Indiyati, D. I. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan jawa barat. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Yayubangkai, F. Administrasi, J. I. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Selatan Kota Manado. *Productivity*, 3(2), 174–180.