

**PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

Oleh :
ERNITA FAJAR FEBRIYANI
NIM C0118018

Pembimbing

Pembimbing 1 : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM

Pembimbing 2 : Drs. Darsono M.Si

FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN
SURAKARTA
2022



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
Nama : ERNITA FAJAR FEBRIYANI
NIM : C0118018

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 16 Juli 2022


FFBAJX869097025
Ernita Fajar F



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
Nama : ERNITA FAJAR FEBRIYANI
NIM : C0118018

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/ penelitian yang telah peneliti lakukan

Surakarta, 16.7.2022
Disetujui dan diterimabaik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

(Drs. Darsono M.Si)
NIDN 0604036401

Pembimbing I

(Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM)
NIDN 0602025901



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
Nama : ERNITA FAJAR FEBRIYANI
NIM : C0118018

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada
Tanggal : 8 Agustus 2022

Ketua Penguji Abdullah Zailani, SE, S. Ag, M.Pd, M.Si

Sekretaris Drs. Syahri Al Husin, MS

Anggota Dra. Mrihrahayu R, MM.

Mengatahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

(Dra. Sri Wijastuti, M.M)

(Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M)

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, UPAH DAN UMUR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN RUMAH MAKAN SPECIAL SAMBAL SRAGEN

Ernita Fajar F, Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, Darsono
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: ernitafajar839@gmail.com

ABSTRAKSI:

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah tercapainya loyalitas kerja para karyawan. Loyalitas kerja sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya objektif, dimana dapat dilihat hasil nyatanya selama terjadi aktifitas pekerjaan pada suatu perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan SMK Taruna Kradenan. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan angket secara langsung pada 33 responden tenaga kerja rumah makan special sambal sragen. Untuk mencapai tujuan, dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan SMK Taruna Kradenan. Sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan SMK Taruna Kradenan

Kata kunci : Motivasi, Beban kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja, Loyalitas karyawan

ABSTRACT:

One of the important means of human resource management in an organization is the achievement of employee loyalty. Work loyalty is actually a condition that is objective in nature, where the actual results can be seen during work activities in a company.

This study aims to analyze the effect of motivation, workload, compensation, and work environment on employee loyalty at SMK Taruna Kradenan. In this study, data were collected using direct questionnaires on 33 respondents who worked at a special chili restaurant in Sragen. To achieve the goal, this research uses quantitative research.

The results of this study indicate that the variables of workload, compensation and work environment have a positive and significant effect on employee loyalty at SMK Taruna Kradenan. While the motivation variable has no significant effect on employee loyalty at SMK Taruna Kradenan

Keywords: Motivation, workload, compensation, work environment, employee loyalty

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis di masa kini telah membuat banyak instansi yang bersaing untuk mendapatkan hasil yang terbaik untuk mencapai tujuannya. Karyawan merupakan elemen yang sangat penting dalam menunjang keberlangsungan suatu instansi didalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Era globalisasi seperti sekarang dengan pasar tenaga kerja yang dinamis, menjaga karyawan yang baik dan mengembangkan loyalitas karyawan menjadi semakin penting dan tantangan berkelanjutan. Tenaga kerja yang ketat membuat instansi sangat membutuhkan strategi untuk mempertahankan karyawan mereka yang terampil dan berkompotensi sehingga menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang baik akan memiliki efek positif pada loyalitas karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya). Hal tentunya tidak luput dari berbagai factor pendukung dalam meningkatkan produktivitas ataupun prestasi kerja karyawan.

Dalam Wibowo Heller menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Menurut Danang Sunyoto (2012:64), beban kerja adalah pekerjaan yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Kompensasi sering kali dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasan karyawan yang pada akhirnya menyebabkan ketiadaan loyalitas. Bila mereka merasa tidak loyal, mereka mungkin tidak bekerja seperti seharusnya, dan pada akhirnya perusahaan akan sulit mempertahankan

karyawan, dan juga sulit mengharapkan loyalitasnya.

Citra & Fahmi, 2019), mengatakan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Menurut Cahyadi (2013) (dalam Stephani & Wibawa, 2014) Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Hasibuan, (2014) (dalam Citra & Fahmi, 2019) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Motivasi

Pengertian Motivasi

a. Sutrisno,(2014:64) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

b. Faktor-faktor motivasi

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Sutrisno, (2014:65) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan diantaranya :

a. Faktor internal, terdiri dari :

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki,
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

- b. Faktor eksternal terdiri dari :
 - 1) Kondisi lingkungan kerja,
 - 2) Kompensasi yang memadai
 - 3) Supervisi yang baik
 - 4) Adanya jaminan kerja
 - 5) Status dan tanggung jawab
 - 6) Peraturan yang fleksibel

c. Tujuan motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Malayu (2015: 146)

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
- d. Mengefektifkan pengadaan karyawan

2. Beban Kerja

a. Pengertian beban kerja

Menurut munandar (2011 : 383) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut kedalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit dengan demikian pengertian beban kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut utomo (2015:14) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental

seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau Pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahatm kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- d) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

3. Penerangan Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada instansi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Kasmir (2016:250) faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan jumlah kompensasi yang diterima.
- 2) Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja
- 3) Beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang

- 4) Jenjang kepangkatan dan golongan, akan menaikkan gaji
- 5) Prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu

c. Jenis-jenis kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Kompensasi langsung
 - 1) Gaji Balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - 2) Upah
Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

- b. Upah insentif
Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

- c. Kompensasi tidak langsung
 - 1) Benefit dan service

Kompensasi tambahan (financial atau nonfinancial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaanterhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian

4. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2010 : 1) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- 3) Peraturan kerja
- 4) Sirkulasi udara

- 5) Keamanan

5. Loyalitas

a. Pengertian loyalitas

Menurut Cheng (2013:7753) salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah tercapainya loyalitas kerja para karyawan. Loyalitas kerja sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya objektif, dimana dapat dilihat hasil nyatanya selama terjadi aktifitas pekerjaan pada suatu perusahaan

b. Loyalitas karyawan

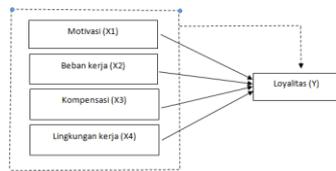
Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas

Menurut Dunette (2016 :7754) faktor yang mempengaruhi loyalitas yaitu:

- 1) intrinsik merupakan faktor yang timbul dari dalam diri karyawan dan sudah dimiliki karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjaannya. Contoh faktor intrinsik : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, prestasi yang dimiliki dan beberapa sifat kepribadian.
- 2) Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang menyangkut hal-hal atau sesuatu berasal dari luar diri karyawan seperti kondisi fisik lingkungan kerja, hubungan yang terjalin antar karyawan dan sistem penggajian. Contoh faktor ekstrinsik : berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial.

KERANGKA PEMIKIRAN

Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan dan perkembangan disuatu perusahaan atau organisasi, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi harus dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan



Keterangan :

Variable Dependen : Loyalitas karyawan

Variable independent :

- a. Faktor Motivasi (X_1)
- b. Beban kerja (X_2)
- c. Kompensasi (X_3)
- d. Lingkungan kerja (X_4)

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:93) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam kerangka pemikiran yang ada menjelaskan hubungan antara variabel independen yaitu Motivasi, Beban Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi
 - H0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
 - H1: Motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
2. Beban kerja
 - H0: Beban kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
 - H2: Beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
3. Kompensasi
 - H0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
 - H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
4. Lingkungan Kerja
 - H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
 - H4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
5. Variabel manakah yang paling berpengaruh secara simultan
 - H0 : Motivasi, beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

H5 : Motivasi, beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja yang paling terhadap loyalitas karyawan

6. Variabel yang paling berpengaruh secara simultan

H0 : Variabel kompensasi adalah variabel yang tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan

H1 : Variabel kompensasi adalah variabel yang memiliki pengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Selain itu juga pendekatan kuantitatif untuk memperoleh signifikansi dan pengaruh antara variabel yang diteliti yaitu Faktor Motivasi, beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja di SMK Taruna Kradenan

2. Variabel Penelitian

- a. Variabel Independen Variabel ini sering disebut variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini biasa disebut juga variabel eksogen.
 1. Motivasi (X_1)
 2. Beban kerja (X_2)
 3. Kompensasi (X_3)
 4. Lingkungan kerja (X_4)
- b. Variabel Dependen Variabel dependen disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel

terikat disebut juga variabel endogen yaitu Loyalitas karyawan (Y)

3. Definisi Operasional Variabel

a. Indikator faktor motivasi

Sutrisno, (2014:64) menyatakan bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

b. Indikator-indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2011 : 383) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut kedalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit dengan demikian pengertian beban kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu

c. Kompensasi karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada instansi.

d. Lingkungan kerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2010 : 1) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

e. Loyalitas karyawan

Menurut Cheng (2013:7753) salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah tercapainya loyalitas kerja para karyawan. Loyalitas kerja sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya objektif, dimana dapat dilihat hasil nyatanya selama terjadi aktifitas pekerjaan pada suatu perusahaan

4. SUMBER DATA

Menurut Sugiyono (2018:213), data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpulan data. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui pengisian kuesioner yang diisi oleh Karyawan SMK Taruna Kradenan

Menurut Sugiyono (2018:213) data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data disebut data sekunder, biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui oranglain. Peneliti mendapatkan tambahan data melalui berbagai sumber, mulai dari buku, jurnal online, artikel berita dan penelitian terdahulu sebagai penunjang data maupun pelengkap data.

5 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka jumlah populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan SMK Taruna Kradenan.

Menurut Sugiyono (2017:82) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi itu.

Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 33 karyawan di SMK Taruna Kradenan

6. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data sangat berpengaruh sekali dalam hasil penelitian karena pemilihan metode pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang relevan, akurat dan reliable. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Teknik ini digunakan oleh penulis untuk dapat mengungkapkan data dari variabel X dan Y yaitu Motivasi, Beban kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja, Loyalitas.

b. Observasi

Dilakukan untuk memperoleh data dengan cara pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti, yaitu situasi ketika barang datang dan diproses masuk ke gudang hingga input pemesanan customer.

c. Dokumentasi

Penelitian ini dilakukan dengan teknik dokumentasi untuk memperoleh data atau informasi dari arsip perusahaan dan data yang terkait dengan kegiatan operasional di SMK Taruna Kradenan

7. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrument atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrument atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).

di mana :

r = Korelasi antara masing-masing pertanyaan
 x = Skor pertanyaan
 S_{xy} = Skor total pertanyaan
 N = Jumlah responden

Angka korelasi yang diperoleh akan dibandingkan dengan *critical value* menurut tabel dengan *level of significant* (α) sebesar 1%. Bila korelasi *product moment* lebih besar dari *critical value*, maka tiap item pertanyaan tersebut valid dan memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

Dengan kriteria pengujian validitas penelitian sebagai berikut (Ghozali, 2011).

a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner tersebut valid.

b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka kuesioner tersebut tidak valid.

Untuk menguji tingkat validitas tiap-tiap item pertanyaan, digunakan analisis korelasi *product moment*, dengan tingkat *critical value* atau ke-validan sebesar 5%.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

c. Uji Asumsi Klasik

Suatu persamaan regresi linier diperlukan uji asumsi klasik untuk menentukan bahwa model yang kita peroleh tidak bias dan efisien, yaitu memenuhi sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik terdiri dari tiga macam, yaitu:

d. Uji Normalitas

Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah:

1. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

e. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

- Nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terdapat gejala multikolinieritas
- Nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 , maka tidak terdapat gejala multikolinieritas

f. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika

variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas :

Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

g. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil analisis regresi berupa koefisien untuk masing masing variabel independen. Koefisien diperoleh dengan memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.

Model regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana Y adalah variabel terikat (dependen) dan X adalah variabel bebas (independen).

Keterangan :

- Y = Loyalitas karyawan
- X1 = Motivasi
- X2 = Bebankerja
- X3 = Kompenasi
- X4 = Lingkungan kerja

Y= Loyalitas karyawan
 E = Standar error
 α = Konstanta
 β = Koefisien regresi

h. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Bila nilai signifikan < 0,05 dan t hitung > t tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Bila nilai signifikansi > 0,05 dan t hitung < t tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh bersama-sama (joint) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar dari pada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Bila nilai probabilitas signifikansi < 0,05, dan f hitung > f tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Bila nilai probabilitas signifikansi > 0,05, dan f hitung < f tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y)t.

3) Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (Uji R²) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018:179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu (0 < R² < 1). Nilai R² yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas.

HASIL ANALISIS DATA

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner yang disebarakan kepada Karyawan SMK Taruna Kradenan, dengan hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	14	42%
Perempuan	19	57%
Total	33	100%

Sumber : Jawaban Kuesioner Identitas Responden

Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini didominasi oleh

perempuan sebanyak 19 orang atau 57%, sedangkan sisanya adalah responden laki-laki 14 orang atau 42%.

Distribusi Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase
S1	23	69%
SMA	15	15%
DIII	3	9%
S2	2	6%
JUMLAH	33	100%

Sumber : Jawaban Kuesioner Identitas Responden

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

2. Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Dari table V.2 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak mempunyai tamatan Pendidikan terakhir yaitu sebanyak 23 responden (69%) sedangkan urutan kedua karyawan dengan Pendidikan SMA sebanyak 15 responden (15%) , sedangkan urutan ketiga karyawan dengan pendidikan DIII sebanyak 3 responden (15%) dan yang paling sedikit adalah responden yang mempunyai Pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 2 responden (6%).

Distribusi umur responden

Distribusi responden menurut kelompok umur

Umur	Jumlah	Presentase
20-30 tahun	10	30%
31-40 tahun	14	42%
41-50 tahun	5	18%
>51 tahun	3	9%
Jumlah	33	100%

Sumber : Jawaban Kuesioner Identitas Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 33 responden yang paling tua berumur 73 tahun, dan yang paling muda berumur 20 tahun Uji Validitas dan

Lama bekerja	Jumlah	Presentase
<5 tahun	11	33%
5-10 tahun	12	36%
10-15 tahun	8	24%
>15 tahun	2	6%
Jumlah	33	100%

Sumber : Jawaban Kuesioner Identitas Responden

Dari tabel dapat diketahui bahwa paling banyak karyawan di

SMK Taruna Kradenan yang sudah bekerja antara 5 – 10 tahun yaitu 12 responden (36%). Urutan Kedua kurang dari 5 tahun yaitu 11 orang (33%). Sedangkan paling sedikit karyawan yang bekerja 10 – 15 tahun ada 8 responden (24%). Hal ini berarti karyawan SMK taruna telah banyak pengalaman.

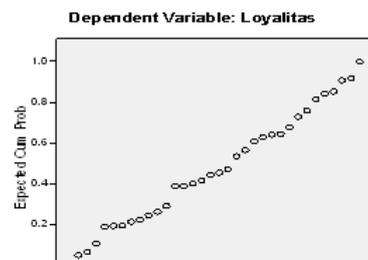
2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Variabel	Item	Korelasi	Status	Cornbach Alpha	Status
Motivasi	X1.1	0,419	Valid	0,835	Reliabel
	X1.2	0,361	Valid		Reliabel
	X1.3	0,313	Valid		Reliabel
	X1.4	0,436	Valid		Reliabel
	X1.5	0,321	Valid		Reliabel
	X1.6	0,145	Valid		Reliabel
	X1.7	0,278	Valid		Reliabel
	X1.8	0,137	Valid		Reliabel
	X1.9	0,409	Valid		Reliabel
	X1.10	0,409	Valid		Reliabel
Beban Kerja	X2.1	0,182	Valid	0,899	Reliabel
	X2.2	0,291	Valid		Reliabel
	X2.3	0,280	Valid		Reliabel
	X2.4	0,415	Valid		Reliabel
	X2.5	0,486	Valid		Reliabel
	X2.6	0,638	Valid		Reliabel
	X2.7	0,581	Valid		Reliabel
	X2.8	0,477	Valid		Reliabel
	X2.9	0,568	Valid		Reliabel
	X2.10	0,568	Valid		Reliabel

Kompensasi	X3.1	0,155	Valid	0,767	Reliabel
	X3.2	0,457	Valid		Reliabel
	X3.3	0,609	Valid		Reliabel
	X3.4	0,145	Valid		Reliabel
	X3.5	0,258	Valid		Reliabel
	X3.6	0,052	Valid		Reliabel
	X3.7	0,208	Valid		Reliabel
	X3.8	0,244	Valid		Reliabel
	X3.9	0,175	Valid		Reliabel
	X3.10	0,175	Valid		Reliabel
Lingkungan	X4.1	0,238	Valid	0,874	Reliabel
	X4.2	0,309	Valid		Reliabel
	X4.3	0,340	Valid		Reliabel
	X4.4	0,212	Valid		Reliabel
	X4.5	0,070	Valid		Reliabel
	X4.6	0,462	Valid		Reliabel
	X4.7	0,178	Valid		Reliabel
	X4.8	0,188	Valid		Reliabel
	X4.9	0,632	Valid		Reliabel
	X4.10	0,632	Valid		Reliabel

Loyalitas	Y1	0,266	Valid	0,824	Reliabel
	Y2	0,319	Valid		Reliabel
	Y3	0,400	Valid		Reliabel
	Y4	0,358	Valid		Reliabel
	Y5	0,438	Valid		Reliabel
	Y6	0,369	Valid		Reliabel
	Y7	0,431	Valid		Reliabel
	Y8	0,369	Valid		Reliabel
	Y9	0,538	Valid		Reliabel
	Y10	0,538	Valid		Reliabel

3. Uji Normalitas



Sumber : Data yang diolah, 2022
Berdasarkan grafik normal P-P plot diatas maka dapat dilihat bahwasanya terjadi

penyebaran titik-titik yang mengikuti garis diagonal. Maka diketahui semua variabel terdistribusi secara normal sehingga dapat di simpulkan terjadi regresi secara normal

4. Uji Multikolinieritas

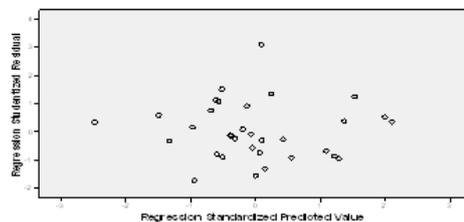
Tabel 11

Variabel Independen	VIF	Keterangan
Motivasi	1,2563440	Tidak ada multikolinieritas
Beban Kerja	1,285	Tidak ada multikolinieritas
Kompensasi	1,596	Tidak ada multikolinieritas
Lingkungan Kerja	1,258	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan pada tabel nilai VIF dari variabel motivasi, beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja tidak melebihi 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan tabel tabel diketahui nilai VIF untuk variabe motivasi 1,256, beban kerja 1,285, kompensasi 1,596 dan lingkungan kerja 1, 258 semua variabel memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

5. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi pola tertentu, serta titik-titik menyebar dan angka 0 pada sumbu, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

6. Uji Regresi Linier Berganda

NO	Model	Unstandardized Coefficients B
1.	(Constant)	23,554
	Motivasi (X1)	0,283
	Beban Kerja (X2)	0,143
	Kompensasi (X4)	0,397
	Lingkungan Kerja (X4)	0,245

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan table diatas diketahui persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 +$$

$$Y = 23,554 + 0,283X_1 + 0,283X_2 + 0,397X_3 + 0,245X_4 + 4,748$$

Dari persamaan Regresi diatas didapatkan

- Nilai koefisien konstanta sebesar 23,554
- Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi 0,283
- Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja 0,283
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi 0,143
- Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja 0,245

7. Uji Persial (Uji t)

NO	Model	T	Sig
1	(Constant)	4,960	0,000
	Motivasi (X1)	-3,079	0,005
	Beban Kerja (X2)	2,133	0,042
	Kompensasi (X3)	3,412	0,002
	Lingkungan kerja (X4)	2,861	0,008

Sumber : Data yang diolah, 2022

- Pada variabel motivasi t hitung yaitu -3,079 dan nilai signifikan sebesar 0,005. Karena t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $-3,079 < 2,0484$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,005 < 0,05$. Bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan SMK Taruna Kradenan
- Pada variabel beban kerja t hitung yaitu 2,133 dan nilai signifikan sebesar 0,042. Karena t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $2,133 < 2,0484$ dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu $0,042 > 0,05$. Bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan SMK Taruna Kradenan
- Pada variabel kompensasi t hitung yaitu 3,412 dan nilai signifikan sebesar 0,02. Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,133 > 2,0484$ dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu $0,02 > 0,05$. Bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan SMK Taruna Kradenan

e

- 4) Pada variabel kompensasi t hitung yaitu 2,861 dan nilai signifikansi sebesar 0,02. Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,861 > 2,0484$ dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu $0,08 > 0,05$. Bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan SMK Taruna Kradenan
- 5) Dari hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 pada tabel, diketahui dari Adjusted R Square sebesar 0.809 hal ini dapat diartikan bahwa variabel loyalitas karyawan dipengaruhi variabel motivasi, beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 90,9%. Sedangkan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

8. Uji F

Model	F	Signifikansi
Regression	12,700	0,000

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh hasil hawa F hitung = 12,700 sedangkan f tabel ($F = k; n - k = 4; 33 - 4 = 4; 29$) = 2.70 yang berarti bahwa F hitung $>$ F tabel ($12,700 > 2.70$) dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.5$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji F tersebut diartikan bahwa variabel idependen yaitu motivasi beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan

9. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinan pada tabel, diketahui dari *Adjusted R Square* sebesar 0.645 hal ini dapat diartikan bahwa variabel loyalitas karyawan dipengaruhi variabel motivasi, beban kerja, kompensasi dan lingkungan sebesar 59,4%. Presentase

pengaruh variabel Independen terhadap Dependen di dapatkan 59,4%

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikansi variabel motivasi terhadap loyalitas karyawan di SMK Taruna Kradenan. Hal ini ditunjukkan bahwa t hitung lebih besar ($6,170 > 2,048$). Dan nilai signifikansi kecil dari nilai α yaitu ($0,000 < 0,05$).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan di SMK Taruna Kradenan. Hal ini ditunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($4,007 > 2,048$). Dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α yaitu ($0,000 < 0,05$).
3. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan di SMK Taruna Kradenan. Hal ini ditunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($-5,020 < 2,048$). Dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α yaitu ($0,000 < 0,05$).
4. Tidak berpengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja loyalitas karyawan di SMK Taruna Kradenan. Hal ini ditunjukkan t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu ($-146 < 2,048$). Dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai α yaitu ($0,885 > 0,05$).
5. Variabel yang paling dominan diantara variabel motivasi, beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja yaitu yang berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan di SMK Taruna Kradenan adalah motivasi (6,170) kompensasi (4,007) terhadap loyalitas karyawan di SMK Taruna Kradenan hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi.
6. Motivasi, Beban kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas

karyawan SMK Taruna Kradenan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil Uji F yang diperoleh hasil bahwa F hitung = 34,948 sedangkan f tabel ($F = k; n - k = 4; 33 - 4 = 4; 29$) = 2.70 yang berarti bahwa F hitung > F tabel ($34,948 > 2,70$) dan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga secara simultan variabel motivasi, beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan SMK Taruna Kradenan.

B. SARAN

1. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di SMK Taruna Kradenan. Oleh karena itu pihak instansi perlu memberikan motivasi karyawan agar tercipta loyalitas karyawan yang tinggi.
2. Beban kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di SMK Taruna Kradenan. Oleh karena itu pihak instansi perlu mengatur beban kerja yang setara kepada karyawan agar tercipta loyalitas karyawan yang tinggi.
3. Kompensasi merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di SMK Taruna Kradenan. Oleh karena itu pihak instansi perlu memperhatikan gaji yang diberikan kepada karyawan. Gaji, memeberikan bonus dan memperhatikan kesejahteraan karyawan yang diberikan harus sebanding dengan loyalitas karyawan.
4. Lingkungan kerja merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di SMK Taruna Kradenan. Namun alangkah lebih baiknya pihak instansi perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Sehingga tercipta loyalitas karyawan.

5. Pihak SMK Taruna sebaiknya lebih memperhatikan motivasi, beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dengan memperhatikan semua aspek tersebut secara Bersama-sama tentunya juga akan menambah kesejahteraan karyawan dan tentunya berpengaruh baik terhadap loyalitas yang di berikan karyawan untuk instansi.
6. Bagi para peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama, diharapkan dapat menambahkan atau mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan sehingga dapat memberikan wawasan serta pandang yang lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- 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>
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45. <https://doi.org/10.52909/jbembk.v1i1.26>

- Stephani, L., & Wibawa, I. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(10), 253509.
- Suroso, I. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi
- Pratama Usaha Jaya Bayung Lencir. *Jurnal EKOBIS (kajian Ekonomi dan Bisnis)*, 1(2), 28-35.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Ridha, N. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian. *Hikmah*, 14(1), 62-70.
- Noviansyah, N., & Mardalena, E. (2021, March). Pengaruh Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank BRI Cabang Baturaja (Persero) TBK. In *FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN-SINTA 4* (Vol. 10, No. 2, pp. 116-127).
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- 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.
- Manik, S. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(2), 229-224.