
JURNAL WIDYA GANECWARA

LOYALITAS KARYAWAN DITINJAU DARI INSENTIF, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA DI PT. BRANTAS ABIPRAYA (STUDI KASUS DI PROYEK BENDUNGAN SIDAN BALI)

Muhammad Ismail¹

Fakultas Ekonomi program studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta

Sri Hartono²

Fakultas Ekonomi program studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta

Istiatin³

Fakultas Ekonomi program studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta

Info Artikel

Kata kunci:

Loyalitas Karyawan,
Insentif, Kompetensi,
Lingkungan Kerja

Keywords:

Employee Loyalty,
Incentives, Competence,
Work Environment

Abstrak

Loyalitas Karyawan ditinjau dari Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja di PT. Brantas Abipraya (Studi Kasus di Proyek Bendungan Sidan Bali). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh simultan maupun parsial insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Brantas Abipraya di Proyek Bendungan Sidan Bali. Populasinya seluruh karyawan PT. Brantas Abipraya di Proyek Bendungan Sidan Bali yang jumlahnya 165. Teknik sampling menggunakan metode *Accidental Sampling* dengan jumlah sampel 70 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Brantas Abipraya di Proyek Bendungan Sidan Bali. Variabel insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,728 atau 72,8%. sedangkan 27,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan lain-lain. Saran dari penelitian ini, PT. Brantas Abipraya di Proyek Bendungan Sidan Bali terus meningkatkan kuantitas, kualitas, dan etos kerja yang diberikan, agar karyawan menjadikan perusahaan ini lebih unggul dan maju dibandingkan perusahaan kompetitornya.

Abstract

Employee Loyalty in terms of Incentives, Competencies, and Work Environment at PT. Brantas Abipraya (Case Study at the Bali Sidan Dam Project). This study aims to determine and explain the simultaneous and partial effect of incentives, competencies, and work environment on employee loyalty at PT. Brantas Abipraya at the Bali Sidan Dam Project. The population is all employees of PT. Brantas Abipraya in the Sidan Bali Dam Project, the number of which is 165. The sampling technique uses the Accidental Sampling method with a total sample of 70 respondents. Data collection using a questionnaire. The data analysis technique used statistical analysis, namely multiple linear regression test, F test, t test, and the coefficient of determination.

The results showed that incentives, competencies, and work environment simultaneously and significantly influenced employee loyalty at PT. Brantas Abipraya at the Bali Sidan Dam Project. Incentive variables, competence, and work environment affect employee loyalty by 0.728 or 72.8%. while 27.2% was influenced by other variables that were not studied, such as leadership, motivation, compensation and others. Suggestions from this research, PT. Brantas Abipraya at the Sidan Bali Dam Project continues to improve the quantity, quality and work ethic provided, so that employees make this company superior and advanced compared to its competitors.

✉Alamat korespondensi :

Fakultas Ekonomi Universitas Islam

Batik Surakarta

E-mail:

mi0918174@gmail.com¹

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan yang tidak dapat dihindari, hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi para kontraktor di era saat ini, persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku pembangunan nasional memaksa perusahaan untuk aktif meningkatkan kemampuan sumber dayanya dengan baik agar mampu menghadapi persaingan dalam negeri. Untuk mendukung pengembangan sumber daya dibutuhkan adanya perubahan individu kearah yang lebih positif.

Loyalitas karyawan mempunyai peran yang sangat berpengaruh, mengingat kenyamanan dalam bekerja yang harus perusahaan perhatikan (Maineldi *et al.*, 2014). Agar karyawan tetap bisa bekerja semaksimal mungkin dalam dunia pembangunan nasional serta agar tetap loyal terhadap perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan agar karyawannya tetap loyal, dalam penelitian yang dilakukan oleh Febrianti *et al.* (2019) menyatakan bahwa salah satu faktor penunjang loyalitas karyawan dengan diberikan insentif.

Insentif menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam memilih untuk tetap loyal terhadap perusahaan yang ditempati. Jika perusahaan menginginkan karyawan tetap loyal, maka perusahaan harus pula memberikan insentif terhadap karyawan (Ratnasari *et al.*, 2013). Pada dasarnya manusia pasti memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi secara kompleks. Oleh karena itu diberikannya insentif ini menjadikan karyawan tersebut lebih termotivasi untuk bekerja dan untuk karyawan yang memiliki

dedikasi tinggi akan sangat dihargai dalam perusahaan tersebut.

Kompetensi juga termasuk faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kompetensi karyawan mencakup berbagai aspek personal mulai dari etika, pengalaman yang pernah dialami, serta bakat dari seorang karyawan itu sendiri (Ngatman *et al.*, 2018). Dari aspek tersebut harusnya para manajer dapat menilai karyawan itu untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Jika perusahaan menempatkan karyawan bukan di bagian kompetensinya, maka akan ada ketidakcocokan yang mengakibatkan loyalitasnya turun dan tujuan dari perusahaan tersebut tidak akan terlaksana.

Lingkungan kerja ini juga menjadi faktor yang sangat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja akan berdampak sangat besar jika kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan sudah terpenuhi (Maineldi *et al.*, 2014). Bila kebutuhannya sudah memadai karyawan akan bekerja dengan sebaik mungkin dan akan timbul rasa loyalitas dari para karyawan. Dengan ditunjangnya lingkungan yang baik karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu tanpa harus dikerjar oleh target perusahaan.

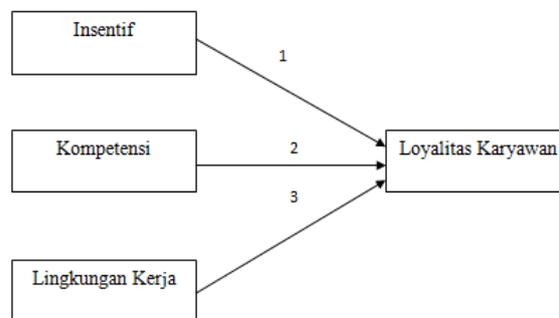
Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka perumusan masalah yang akan saya angkat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh secara simultan insentif, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Brantas Abipraya di bendungan Sidan Bali?

2. Apakah ada pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan PT. Brantas Abipraya di bendungan Sidan Bali?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap loyalitas karyawan PT. Brantas Abipraya di bendungan Sidan Bali?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

karyawan PT. Brantas Abipraya di Bendungan Sidan Bali.

- 3) Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Brantas Abipraya di Bendungan Sidan Bali.
- 4) Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Brantas Abipraya di Bendungan Sidan Bali.



PT. Brantas Abipraya di bendungan Sidan Bali?

Sehubungan dengan permasalahan yang telah diurai di atas, maka diperlukan sebuah hipotesis untuk menjadikan penelitian dan pemecahan masalah menjadi lebih terarah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Pengaruh secara simultan Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Brantas Abipraya di bendungan Sidan Bali
- 2) Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas

Tinjauan Pustaka

A. Loyalitas Karyawan

Hasibuan (2016), kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Meyer dan Herscovits, loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Soegandhi, 2013). Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab menurut (Rahadiwati, 2013).

Kurniawan (2015) mengemukakan indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap peraturan
- 2) Bertanggung jawab
- 3) Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.
- 4) Jujur.

B. Insentif

Menurut Panggabean (2010: 89) menyatakan pengertian insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2013: 118) menyatakan pengertian insentif sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Sirait Justine (2016: 202) indikator insentif adalah sebagai berikut:

- 1) *Financial Incentive*
- 2) *Non Financial Incentive*
- 3) *Social Incentive.*

C. Kompetensi

Pengertian kompetensi Sudarmanto (2012: 87) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara

profesional, efektif dan efisien. Harmon (2012: 65) menyatakan kompetensi adalah seperangkat nilai, perilaku, kebijakan, pengelolaan yang dinamis dan struktur yang digunakan oleh orang-orang dalam.

Indikator kompetensi menurut Emron (2017: 143) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

- 1) Pengetahuan
- 2) Keahlian
- 3) Sikap

D. Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2015: 15) lingkungan kerja adalah lingkungan kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Siagian (2014: 61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat
2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerjasama antar karyawan

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.

Penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2016: 7). Penulis memilih menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variable insentif, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi
2. Dokumentasi
3. Kuesioner / Angket
4. Wawancara (interview)
5. Studi Kepustakaan

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik dengan program SPSS versi 25 *for windows*.

Hasil Dan Pembahasan

1. Uji Regresi Linier Berganda

Table 1.1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.490	1.406		1.770	.081		
	INT	.231	.101	.232	2.292	.025	.384	2.604
	KPT	.282	.097	.305	2.892	.005	.353	2.832
	LGT	.385	.093	.410	4.157	.000	.405	2.471

a. Dependent Variable: LKT

Sumber : Data Penelitian diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 2,490 + 0,231 X_1 + 0,282 X_2 + 0,385 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Konstanta (a)= 2,490

Artinya jika nilai konstanta (a) = 2,490 sedangkan variabel insentif (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3) dianggap konstan atau sama dengan nol, maka variabel loyalitas karyawan sebesar 2,490 dan menunjukkan hasil positif.

b. Koefisien Insentif (b₁) = 0,231

Artinya jika nilai koefisiensi variabel insentif mengalami kenaikan, sementara variabel kompetensi dan lingkungan kerja diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,231 dan menunjukkan hasil yang positif.

c. Koefisien Kompetensi (b₂) = 0,282

Artinya jika nilai koefisiensi variabel kompetensi mengalami kenaikan, sementara variabel insentif dan lingkungan kerja

diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kompetensi akan meningkat sebesar 0,282 dan menunjukkan hasil yang positif.

sebesar 0.728. Berarti variabel insentif (X1), kompetensi (X2) dan lingkungan kerja (X3) memberikan sumbangan terhadap loyalitas karyawan sebesar (Y) 72,8 % sedangkan sisanya sebesar 27,2 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.490	1.406		1.770	.081		
	INT	.231	.101	.232	2.292	.025	.384	2.604
	KPT	.282	.097	.305	2.892	.005	.353	2.832
	LGT	.385	.093	.410	4.157	.000	.405	2.471

a. Dependent Variable: LKT

d. Koefisien Lingkungan Kerja (b_3) = 0,385

Artinya jika nilai koefisiensi variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan, sementara variable insentif dan kompetensi diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai lingkungan kerja akan meningkat 0,385 dan menunjukkan hasil yang positif.

2. Uji Koefisien Determinasi

Table 1.2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.728	1.247

a. Predictors: (Constant), LGT, INT, KPT

b. Dependent Variable: LKT

Sumber : Data Penelitian yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square

ini seperti : kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan lain-lain.

3. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1.3

Sumber : Data Penelitian yang diolah (2021)

- a. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,292 > 1,997$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap loyalitas karyawan PT. Brantas Abipraya di Bendungan Sidan Bali.
- b. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,892 > 1,997$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap loyalitas karyawan PT. Brantas Abipraya di Bendungan Sidan Bali.

c. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,157 > 1,997$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Brantas Abipraya di Bendungan Sidan Bali.

4. Uji F (Simultan)

Tabel 1.4

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.207	3	97.402	62.661	.000 ^b
	Residual	102.593	66	1.554		
	Total	394.800	69			

a. Dependent Variable: LKT

b. Predictors: (Constant), LGT, INT, KPT

Sumber : Data Penelitian yang diolah (2021)

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 62,661, dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($62,661 > 2,70$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara insentif, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Brantas Abipraya di Bendungan Sidan Bali.

Pembahasan

1. Pengaruh insentif, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Brantas Abipraya di Bendungan Sidan Bali.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($62,661 > 2,74$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya insentif, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi insentif, kompetensi dan lingkungan kerja pada loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

2. Pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan PT. Brantas Abipraya di Bendungan Sidan Bali.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,292 > 1,997$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi insentif yang diberikan maka pada loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Akbar, 2015).

3. Pengaruh kompetensi terhadap loyalitas karyawan PT. Brantas Abipraya di bendungan Sidan Bali.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,892 > 1,997$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kompetensi maka pada loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Muzailani *et al.*, 2019).

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Brantas Abipraya di bendungan Sidan Bali. Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,157 > 1,997$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pada loyalitas karyawan. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi lingkungan kerja maka pada loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya lingkungan kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Sari & Karnadi, 2019).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh simultan dan signifikan insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Bendungan Sidan Bali.
2. Hasil uji t menunjukkan:
 - a. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bendungan Sidan Bali.
 - b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bendungan Sidan Bali.
 - c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bendungan Sidan Bali.
3. Hasil regresi linier berganda:
 - a. Nilai konstanta (a) sebesar 2,490 artinya apabila insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja nilainya adalah 0 (nol), maka loyalitas karyawan sebesar 2,490.

- b. Koefisien variabel insentif (b_1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (b) = 0,231. Hal ini menunjukkan apabila insentif naik satu satuan, sementara kompetensi dan lingkungan kerja konstan (nol), maka loyalitas karyawan di Bendungan Sidan Bali akan meningkat sebesar 0,231.
- c. Koefisien variabel kompetensi (b_2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (b) = 0,282. Hal ini menunjukkan apabila kompetensi naik satu satuan, sementara insentif dan lingkungan kerja konstan (nol), maka loyalitas karyawan di Bendungan Sidan Bali akan meningkat sebesar 0,282.
- d. Koefisien variabel lingkungan kerja (b_3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (b) = 0,385. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja naik satu satuan, sementara insentif dan kompetensi konstan (nol), maka loyalitas karyawan di Bendungan Sidan Bali akan meningkat sebesar 0,385.
4. Nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,728 atau 72,8%. Determinasi atau sumbangan variabel insentif,

kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Bendungan Sidan Bali sebesar 72,8%. Sisanya sumbangan variabel-variabel lain hanya sebesar 27,2% seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- akbar, F. (2017). *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Bri Kantor Wilayah Pekanbaru*. 4(1), 1–13.
- Fajariani, N. P. E., & Surya, I. B. K. (2015). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan*. 4(4), 930–942.
- Febrianti, N. M. V., Sari, I. G. A. M. K. K., Triyuni, N. N., & Suarta, I. K. (2019). *Providing Hotel Incentives To Increase Employee Loyalty*. 1(1), 55–62.
- Fitriyani, E. N. (2018). *The Influence Of Transformational Leadership, Work Environment, And Religiosity Toward Employee Loyalty Of Iain Salatiga*. 9(1), 29.
<https://doi.org/10.18326/Muqtasid.V9i1.29-39>
- Maineld, A., Hendriani, I S., & Daulay, I. N. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*. 1–15.
- Muzailani, I., Fathoni, A., & Hasiholan, L. B. (2019). *Effect Of Compensation, Work Environment And Leadership On Work Satisfaction And Its Impact On Employee Loyalty In Cv. Trendys Advertising Tegal*. 1–11.
- Ngatman, Istiatin, & Djumali. (2018). *Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap loyalitas*

- karyawan pada cv andalas komputer surakarta*. 421–428.
- Purba, B. K. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)*. 1–12.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. 8(2), 7746–7774.
- Ratnasari, N. M. M. D., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2013). *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)*. 2(2), 182–189.
- Sari, N., & Karnadi. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja*. 5(1), 35–45.
- Sarwoto. (2018). *Pengaruh Insentif Dan Karakteristik Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Sagita Mulia Laras Tebing Tinggi)*. 7(1), 153–170.
- Suarmiati, N. M., Sujana, I. W., & Sapta, I. K. S. (2018). *Effect of Leadership and Competency to Employee Performance Employee Loyalty Dimedization (Study on Sector Lighting and Sound System Denpasar)*. 9(Page 2), 1–5.
- Yeshinta, Y., Hartono, S., & Istiatin. (2020). *Loyalitas Pegawai Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional, Komitmen, Self Efficacy, Dan Kompetensi (Studi Kasus Pada Kppbc Tmp B Surakarta)*. 3(1), 58–71.
- Yuliyanti, Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 2(2), 20–31.
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho)*. 2(1), 88–98.