Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis

E-ISSN: 2809-6487
P-ISSN: 2809-655X

Membangun Loyalitas Karyawan Melalui Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

Petra Arnol Vini Bulunisora Harita [1], dan Ray Octafian [2]*

[1] STIEPARI Semarang, Jawa Tengah; email : Petra.21510347@student.stiepari.ac.id
[2] STIEPARI Semarang, Jawa Tengah; email : rayoctafian@stiepari.ac.id
* Corresponding Author : Ray Octafian

Abstract: This study aims to analyze the influence of leadership style and work environment on employee loyalty at PT Sumber Bintang Rejeki, a multinational garment company based in Semarang. The main issue addressed is the limited comprehensive understanding of how these two factors simultaneously impact employee loyalty in labor-intensive garment industries. This research employs a quantitative explanatory approach involving 141 respondents selected using Slovin's formula. Data were analyzed using multiple linear regression. The results show that both leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee loyalty, with the work environment having a more dominant influence. These findings highlight the importance of integrating effective leadership practices with a supportive work environment to enhance employee loyalty. The study contributes to the development of human resource management theory and offers strategic recommendations for employee management in the garment industry. The research is limited by its focus on a single location and a narrow scope of variables, suggesting future studies explore broader variables and settings to deepen insights.

Keywords: loyalty ; leadership ; work environment ; employees

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Sumber Bintang Rejeki, sebuah perusahaan garmen multinasional yang berlokasi di Semarang. Permasalahan utama yang diangkat adalah rendahnya pemahaman menyeluruh mengenai bagaimana kedua faktor tersebut secara simultan memengaruhi loyalitas karyawan di industri garmen yang padat karya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, melibatkan 141 responden yang dipilih melalui teknik Slovin. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya integrasi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi strategis bagi pengelolaan SDM di perusahaan garmen. Keterbatasan penelitian terletak pada cakupan lokasi dan variabel yang terbatas, sehingga membuka peluang untuk penelitian lanjutan dengan pendekatan dan variabel yang lebih luas.

Kata kunci: loyalitas ; kepemimpinan ; lingkungan kerja ; karyawan

Received: May 18, 2025
Revised: June 5, 2025
Accepted: July 6, 2025
Published: July 12, 2025
Curr. Ver.: July 12, 2025

Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

1. Pendahuluan

Kondisi perekonomian Indonesia saat ini menunjukkan perkembangan yang positif dengan berbagai peluang bisnis yang menjanjikan, terutama di sektor pariwisata, perdagangan, dan e-commerce[1]–[3]. Pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya strategis

untuk meningkatkan investasi asing dan mempermudah proses pendirian bisnis, sehingga menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi pertumbuhan perusahaan. Proyeksi pertumbuhan ekonomi Indonesia yang berkelanjutan memberikan optimisme tinggi bagi perkembangan berbagai sektor industri di tanah air[4]–[6].

Dalam konteks industri nasional, terdapat beberapa bidang perusahaan yang mengalami perkembangan pesat, seperti makanan dan minuman, keuangan, energi, telekomunikasi, dan otomotif[7]–[10]. Salah satu sektor yang memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia adalah industri garmen[11], [12]. Industri garmen merupakan salah satu sektor industri terbesar di Indonesia yang menyumbang sekitar 11,9% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap tenaga kerja sekitar 3,5 juta orang[13], [14]. Industri ini melibatkan berbagai proses produksi yang kompleks, mulai dari pemasaran, desain, pemotongan, penjahitan, hingga finishing, yang membutuhkan koordinasi dan kinerja optimal dari seluruh elemen organisasi.

PT Sumber Bintang Rejeki (PT Sumbiri) merupakan salah satu perusahaan garmen yang berlokasi di Semarang, Jawa Tengah. PT Sumbiri dikenal memiliki komitmen kuat dalam mengembangkan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menjadikannya contoh yang baik tentang bagaimana perusahaan garmen dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan ekonomi Indonesia. Berdasarkan observasi ditemukan bahwa terjadi peningkatan keluar-masuknya karyawan dalam kurun waktu satu tahun terakhir. Banyak karyawan produksi yang mengundurkan diri secara tiba-tiba, meskipun masa kerja mereka belum mencapai satu tahun.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, loyalitas karyawan menjadi elemen krusial dalam perkembangan dan keberlanjutan perusahaan. Loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat kesetiaan dan komitmen yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, yang tercermin melalui dedikasi dalam menyelesaikan tugas, keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang, serta keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan perusahaan[15]–[22]. Karyawan yang loyal cenderung lebih produktif, memiliki motivasi tinggi, dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Loyalitas karyawan merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain[23], [24]. Faktor-faktor tersebut meliputi gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan lingkungan kerja positif dan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan, serta kepuasan kerja yang meliputi aspek gaji, tunjangan, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karir[25]–[31]. Selain itu, lingkungan kerja yang positif dan program pengembangan karyawan juga menjadi faktor penting yang dapat menciptakan rasa loyalitas di kalangan karyawan. Perusahaan yang mampu mengelola faktor-faktor ini dengan baik akan memiliki peluang lebih besar untuk memiliki karyawan yang loyal dan berkinerja tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji loyalitas karyawan secara umum, terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan dalam konteks industri garmen di Indonesia, khususnya terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan[21], [22], [32]–[39]. Sebagian besar penelitian loyalitas karyawan difokuskan pada sektor jasa dan manufaktur skala besar, sementara industri garmen yang memiliki karakteristik unik dengan struktur kerja yang padat karya dan tekanan produksi yang tinggi masih kurang mendapat perhatian khusus.

Penelitian spesifik pada perusahaan garmen yang merupakan bagian dari perusahaan multinasional seperti PT Sumber Bintang Rejeki masih sangat terbatas, padahal dinamika kepemimpinan dan lingkungan kerja pada perusahaan dengan latar belakang multinasional dapat berbeda dengan perusahaan lokal dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Kesenjangan ini menciptakan kebutuhan untuk melakukan penelitian yang lebih terfokus pada bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara individual mempengaruhi loyalitas karyawan dalam konteks industri garmen Indonesia.

Penelitian ini memiliki manfaat teoretis dalam memperkaya khasanah ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang loyalitas karyawan pada industri garmen, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa dengan konteks yang berbeda. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan strategis bagi PT Sumber Bintang Rejeki dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, temuan penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi perusahaan garmen lainnya di Indonesia dalam upaya meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan di era persaingan yang semakin kompetitif, sehingga dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing industri garmen nasional secara keseluruhan.

2. Kajian Pustaka atau Penelitian Terkait

2.1 Loyalitas Karyawan

Robbins dan Judge mendefinisikan loyalitas karyawan sebagai tingkat identifikasi karyawan dengan organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut[40], [41]. Definisi ini menekankan pada aspek identifikasi dan keinginan untuk bertahan sebagai elemen kunci dalam loyalitas karyawan. Sementara itu, loyalitas karyawan mencerminkan kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu, yang ditandai dengan kepercayaan kuat pada nilai-nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan upaya yang signifikan atas nama organisasi, dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi[23], [42].

Studi yang dilakukan oleh Khan et al. (2020) menemukan bahwa karyawan yang loyal cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah, dan kualitas kerja yang lebih baik[24], [43], [44]. Dalam konteks industri manufaktur, termasuk industri garmen, loyalitas karyawan menjadi faktor krusial mengingat karakteristik industri yang membutuhkan konsistensi kualitas dan efisiensi produksi yang tinggi.

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja[45], [46]. Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama[47], [48].

Pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi dan mencapai kinerja yang melebihi ekspektasi. Dalam konteks industri garmen, kepemimpinan yang efektif menjadi sangat penting mengingat kompleksitas proses produksi dan perlunya koordinasi yang baik antara berbagai departemen.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai kondisi-kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung[49]–[55]. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik[1], [56]–[62]. Lingkungan kerja fisik meliputi aspek-aspek seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, tata letak ruang kerja, dan fasilitas yang tersedia, sedangkan lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antar karyawan, budaya organisasi, komunikasi, dan sistem reward dan *punishment*[63]–[67]. Dalam industri garmen, di mana sebagian besar pekerjaan dilakukan secara manual dan membutuhkan konsentrasi tinggi, lingkungan kerja fisik yang baik menjadi sangat penting.

3. Metode yang Diusulkan

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan menganalisis pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan

lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan) menggunakan data numerik yang dapat diukur secara statistik.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sumber Bintang Rejeki yang oleh peneliti ditentukan karyawan gedung 3, pemilihan gedung 3 sebagai obyek dalam penelitian ini dikarenakan hampir 60% berisi karyawan dengan masa kerja yang lama dibandingkan dengan gedung yang lain dengan jumlah karyawan gedung 3 sekitar 216 orang. Karena keterbatasan dari peneliti, maka ditentukan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) 5%, sehingga diperoleh sampel minimal 141 responden.

3.3 Teknik Analisis Data

Pertama, dilakukan uji instrumen untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner atau alat ukur yang digunakan, guna memastikan bahwa data yang diperoleh sahih dan konsisten. Setelah instrumen dinyatakan layak, dilanjutkan dengan analisis regresi, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, analisis ini membantu menentukan sejauh mana hubungan antar variabel tersebut bersifat signifikan. Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis menggunakan nilai signifikansi (*p-value*) untuk menguji kebenaran dugaan atau asumsi awal yang diajukan dalam penelitian, jika nilai p lebih kecil dari batas yang ditentukan (0,05), maka hipotesis diterima. Model analisis yang digunakan berbentuk model regresi linier berganda, yang memungkinkan peneliti menguji lebih dari satu variabel independen secara simultan terhadap satu variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 141 responden karyawan PT Sumber Bintang Rejeki gedung 3. Karakteristik responden berdasarkan demografi menunjukkan distribusi yang representatif dari populasi karyawan perusahaan.

Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki Laki	45	31,9
	Perempuan	96	68,1
Usia	20 – 30 Tahun	82	58,16
	31 – 40 tahun	50	35,46
	Lebih dari 41 Tahun	9	6,38
Masa Kerja	< 2 tahun	27	19,15
	2 – 5 Tahun	98	69,50
	Lebih dari 5 Tahun	16	11,35
Pendidikan	SMA/SMK	59	41,84
	Diploma	39	27,66
	Sarjana	43	30,50

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Dari data di atas terlihat bahwa mayoritas responden adalah perempuan (68,1%), berusia 20 - 30 tahun (58,16%), memiliki masa kerja antara 2 sampai 5 tahun (69,5%), dan berpendidikan SMA/SMK (41,84%). Komposisi ini mencerminkan karakteristik industri garmen yang umumnya didominasi oleh pekerja perempuan dengan tingkat pendidikan menengah.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk memastikan kualitas data yang dikumpulkan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Signifikansi	Cronbach's Alpha	Status
Kepemimpinan (X1)	15	0,00	0,871	Valid dan Reliabel

Lingkungan Kerja (X2)	12	0,00	0,853	Valid dan Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	18	0,00	0,889	Valid dan Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi < 0,05 dan nilai Cronbach's Alpha > 0,7, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Adjusted R Square	Standardized Coefficients Beta	F	Signifikansi	t	Status
1	0,495		46,533	0,00		
Kepemimpinan (X1)		0,297		0,00	3,806	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja (X2)		0,556		0,00	7.136	Hipotesis diterima

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Persamaan Regresi dari hasil analisis diatas dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0,495 + 0,297X1 + 0,556X2$$

Diinterpretasikan bahwa konstanta sebesar 0,495 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja bernilai 0, maka loyalitas karyawan sebesar 0,495 satuan. Koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,297 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kepemimpinan akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,297 satuan. Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,556 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,556 satuan.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,495 menunjukkan bahwa 49,5% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 50,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan koefisien 0,297 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan perhatian individual kepada bawahan akan meningkatkan loyalitas karyawan[68]–[70].

Dalam konteks PT Sumber Bintang Rejeki, gaya kepemimpinan yang diterapkan supervisor dan manajer telah mampu menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan. Hal ini tercermin dari tingginya rata-rata skor kepemimpinan yang menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya dukungan, bimbingan, dan pengakuan dari atasan mereka. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan feedback konstruktif, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terbukti meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan koefisien 0,556 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien yang lebih besar dibandingkan kepemimpinan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap loyalitas karyawan.

Hasil ini mendukung hasil peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan[56], [57]. Di PT Sumber Bintang Rejeki, lingkungan kerja yang tercipta meliputi aspek fisik seperti fasilitas yang memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman, serta aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang terbuka, dan budaya organisasi yang mendukung.

Tingginya skor lingkungan kerja menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dan didukung dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas kerja yang memadai, keamanan kerja yang terjamin, dan hubungan yang baik antar rekan kerja menciptakan iklim kerja yang positif dan meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, PT Sumber Bintang Rejeki dapat mengambil beberapa langkah strategis:

a. Pengembangan Program Kepemimpinan, mengingat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap loyalitas, perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan kepemimpinan bagi supervisor dan manajer, terutama dalam aspek komunikasi, motivasi, dan pengembangan karyawan.
b. Peningkatan Lingkungan Kerja, meskipun skor lingkungan kerja sudah tinggi, perusahaan dapat terus melakukan perbaikan fasilitas kerja, menjaga keamanan dan kenyamanan kerja, serta mempertahankan budaya organisasi yang positif.
c. Integrasi Strategi, mengingat pengaruh simultan yang signifikan, perusahaan perlu mengintegrasikan strategi pengembangan kepemimpinan dengan peningkatan lingkungan kerja untuk memaksimalkan loyalitas karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain penelitian hanya dilakukan di satu gedung (gedung 3) PT Sumber Bintang Rejeki, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Variabel yang diteliti terbatas pada kepemimpinan dan lingkungan kerja, sementara masih ada 50,5% variasi loyalitas karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

5. Perbandingan

Lingkungan kerja memiliki dampak lebih dominan dibandingkan kepemimpinan dalam membentuk loyalitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja (suasana, hubungan antar rekan kerja) memiliki dampak yang lebih kuat dalam membentuk loyalitas karyawan dibandingkan gaya kepemimpinan atasan, meskipun pengaruhnya lebih kecil, cara pemimpin mengelola dan memimpin tim tetap berkontribusi pada loyalitas karyawan.Namun, kombinasi kedua faktor ini secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan di PT Sumber Bintang Rejeki.

6. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Sumber Bintang Rejeki, dengan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan. Hasil ini menguatkan pentingnya menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara sosial serta pentingnya peran pemimpin dalam membimbing dan memotivasi karyawan. Secara statistik, 49,5% variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel tersebut. Dengan demikian, integrasi strategi pengembangan kepemimpinan dan peningkatan lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan cakupan lokasi penelitian pada gedung atau perusahaan lain untuk memperkuat generalisasi hasil serta menambahkan variabel lain seperti

kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, atau *work-life balance* guna menjelaskan sisa 50,5% faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

Kontribusi Penulis : Penulis pertama maupun kedua berkontribusi penuh dalam penyusunan artikel, untuk korespondensi diserahkan sepenuhnya kepada penulis kedua mengingat keterbatasan waktu dari penulis pertama.

Pendanaan : "Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal."

Pernyataan Ketersediaan Data : karena data bersifat privasi, maka data akan diberikan jika memang diperlukan melalui link yang dikunci.

Ucapan Terima Kasih : Terima kasih untuk STIEPARI Semarang dan PT Sumber Bintang Rejeki yang telah memberikan ijin untuk dapat dilakukan penelitian, terima kasih kepada pihak yang juga berkontribusi dalam penelitian ini.

Konflik Kepentingan : "Para penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan."

Daftar Pustaka

[1] P. Umum, P. Damri, dan C. Bandar, "Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi, motivasi, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan perusahaan umum (perum) damri cabang bandar lampung," *Strat. J. Manaj. Mod.*, vol. 6, no. 3, hal. 1–25, 2024, [Daring]. Tersedia pada: https://journalpedia.com/1/index.php/jmm/article/view/1968.

[2] S. S. Eka Putri, S. Al Sukri, dan N. Djamil, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai," *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, vol. 4. hal. 1349–1358, 2022, [Daring]. Tersedia pada: https://www.researchgate.net/profile/Saipul-Al-Sukri/publication/365819747_Pengaruh_Kualitas_Sumber_Daya_Manusia_Lingkungan_Kerja_Disiplin_Kerja_Motivasi_Komitmen_Organisasi_dan_Kepemimpinan_terhadap_Kinerja_Karyawan_di_Kota_Dumai/links/63855dbe7b0e356feb953c12/Pengaruh-Kualitas-Sumber-Daya-Manusia-Lingkungan-Kerja-Disiplin-Kerja-Motivasi-Komitmen-Organisasi-dan-Kepemimpinan-terhadap-Kinerja-Karyawan-di-Kota-Dumai.pdf.

[3] Fina Ainun Nahdiah, Oding Syafrudin, dan Ilham Akbar, "Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Z & J Bakery Kuningan," *Indones. J. Strateg. Manag.*, vol. 7, no. 1, 2024, [Daring]. Tersedia pada: http://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm/article/view/8689.

[4] M. Laia, *Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Cabang Medan-Binjai*, no. 1. eprints.pancabudi.ac.id, 2022.

[5] N. A. Putri, Lamsah, dan Hairul, *Analisis Kualitas Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Dalam Upaya Menumbuhkan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Sarana Doa Bersama (Konstruksi)*. eprints.uniska-bjm.ac.id, 2021.

[6] F. Pratana dan N. Sutisna, *Analisis Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Reward terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gabri Indo Italy*, vol. 2, no. 2. repositori.buddhidharma.ac.id, 2022.

[7] A. K. Aritonang dan W. D. Febrian, "Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pt Indomarco Prismatama Cabang Bekasi)," *J. Perspekt. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 2, hal. 151–158, 2023, [Daring]. Tersedia pada: http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/.

[8] Farhan Saputra *et al.*, "Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta," *Jurnal Riset Manajemen*, vol. 1, no. 3. researchgate.net, hal. 329–341, 2023, doi: 10.54066/jurma.v1i3.900.

[9] Y. Sihombing, *Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. RAPP Riau*. repositori.uma.ac.id, 2024.

[10] Fatimatus Zahroh dan Isa Anshori, "Hubungan Kepemimpinan Transaksional dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Sejahtera

Wahana Gemilang (Chitose Internasional)," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, vol. 2, no. 3. hal. 01–09, 2024, doi: 10.54066/jmbe-itb.v2i3.1807.

[11] S. Silviani, "Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Tekstil Dan Garmen," *Media Akunt. dan Perpajak. Indones.*, vol. 3, no. 1, hal. 73–90, 2021, doi: 10.37715/mapi.v3i1.2099.

[12] Ida Darma Yuliyanti, Heru Yulianto, dan Dimas Adi Wicaksono, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Pabrik Ungaran Sari Garment Pringapus III Kabupaten Semarang," *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*, vol. 5, no. 1. hal. 13–19, 2024, doi: 10.54066/jiesa.v5i1.379.

[13] L. Putri, K. S. Nugraheni, dan G. S. Hadi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Ungaran Sari Garment," *Seminar Nasional Teknologi dan Multidisiplin Ilmu (SEMNASTEKMU)*, vol. 1, no. 1. hal. 115–123, 2021, [Daring]. Tersedia pada: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=USk3qHgAAAAJ&pagesize=100&citation_for_view=USk3qHgAAAAJ:0EnyYjriUFMC.

[14] M. A. Akbar Eko Kurniawan, Hari Purwanto, *pengaruh Daya Tarik, Fasilitas, dan Kualitas Pelayanan terhadap Minat Berkunjung Kembali*, vol. 4, no. 1. eprints.universitasputrabangsa.ac.id, 2022.

[15] B. Al Kurdi, M. Alshurideh, dan T. Al afaishat, "Employee retention and organizational performance: Evidence from banking industry," *Manag. Sci. Lett.*, vol. 10, no. 16, hal. 3981–3990, 2020, doi: 10.5267/j.msl.2020.7.011.

[16] Q. Li, B. Lourie, A. Nekrasov, dan T. Shevlin, "Employee Turnover and Firm Performance: Large-Sample Archival Evidence," *Manage. Sci.*, vol. 68, no. 8, hal. 5667–5683, 2022, doi: 10.1287/mnsc.2021.4199.

[17] H. Sarwar, M. I. Ishaq, A. Amin, dan R. Ahmed, "Ethical leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: a cross-cultural comparison," *J. Sustain. Tour.*, vol. 28, no. 12, hal. 2008–2026, 2020, doi: 10.1080/09669582.2020.1788039.

[18] C. Dias, A. Ferreira, A. R. Pereira, dan A. M. Fonseca, "Examining the relationship between perceived service quality, satisfaction, and renewal intention in Portuguese fitness centers," *Rev. Psicol. del Deport.*, vol. 28, no. 4, hal. 49–58, 2019, [Daring]. Tersedia pada: https://www.scopus.com/inward/record.uri?partnerID=HzOxMe3b&scp=85078833370&origin=inward.

[19] Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan, Anak Agung Bagus Wirateja, dan I Komang Ogi Sudarmawan, "Loyalitas, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Pada Restoran Betari Seafood Kedonganan," *J. Tour. Interdiciplinary Stud.*, vol. 1, no. 2, hal. 56–63, 2021, doi: 10.51713/jotis.v1i2.54.

[20] Alzen, "Loyalitas Karyawan: Dengan Sistem Kompensasi Dan Lingkumgan Kerja," *MANEGGIO J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 5, no. 2, hal. 177–189, 2022, [Daring]. Tersedia pada: https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/15328.

[21] M. W. dan N. K. Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan)," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 4, no. 2, hal. 123–136, 2022, [Daring]. Tersedia pada: https://www.jurnal.uia.ac.id/Kinerja/article/view/2031.

[22] A. Mulia Sari dan S. Andri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerjavariabel Intervening Pada PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat Sumatera Barat," *J. Ilm. Wahana Pendidik.*, vol. 9, no. 10, hal. 92–105, 2023, [Daring]. Tersedia pada: https://doi.org/10.5281/zenodo.7983336.

[23] E. A. Wularsih dan R. Octafian, *The Impact of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Loyalty*, vol. 6, no. 2. 2024.

[24] D. Rahmadani, *Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Titis Sampurna Inspection - IPT Consortium Duri Bengkalis*. repository.uir.ac.id, 2020.

[25] K. M. Dirani *et al.*, "Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic," *Hum. Resour. Dev. Int.*, hal. 380–394, 2020, doi: 10.1080/13678868.2020.1780078.

[26] M. Asnimar, Budiandriani, "Optimasi Kinerja Karyawan di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar: Determinasi Peran Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi," *J. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 2, hal. 216–225, 2023, [Daring]. Tersedia pada: https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5962.

[27] V. Sanjaya dan W. Desty Febrian, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group)," *J. Manaj. dan Bisnis Madani*, vol. 6, no. 1, 2024, doi: 10.51353/jmbm.v6i1.788.

[28] N. S. Suharjon dan A. N. Adi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja," *J. Kewirausahaan dan Inov.*, vol. 2, no. 3, hal. 811–822, 2024, doi: 10.21776/jki.2023.02.3.16.

[29] M. Utami, Selfinia, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Kasus Departemen Preparation Pada Karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali)," *Edunomika*, vol. 07, no. 01, hal. 2023, 2023, [Daring]. Tersedia pada: http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/7152.

[30] Rahmadini Intan Nurrohmah, Rusnandari Retno Cahyani, dan Annisa Indah Mutiasari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pt Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo," *J. Business, Financ. Econ.*, vol. 5, no. 1, hal. 80–96, 2024, doi: 10.32585/jbfe.v5i1.4264.

[31] D. W. Batubara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)," *J. Creat. Student Res.*, vol. 1, no. 1, hal. 286–306, 2023, [Daring]. Tersedia pada: https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jcsr/article/view/1138.

[32] Tungga Buana Irfana dan Wiryo Harto Kusuma, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Nawakara Arta Kencana Jakarta," *NUSANTARA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, vol. 1, no. 3. hal. 51–69, 2021, doi: 10.55606/nusantara.v1i3.2140.

[33] S. Abudi, I. Yantu, dan A. H. Bokingo, "Pengaruh Lingkungan kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. BANK BRI CABANG GORONTALO," *J. Ilm. Wahana Pendidik.*, vol. 10, no. 4, hal. 838–852, 2024, [Daring]. Tersedia pada: http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/6283%0Ahttp://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/6283/5294.

[34] S. Urmila dan R. Rayuwanto, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening," *Keizai*, vol. 3, no. 1, 2022, doi: 10.56589/keizai.v3i1.275.

[35] M. Naufal, *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT TRANS DIGITAL MEDIA*. repository.upnvj.ac.id, 2021.

[36] N. NOVIYANTI, *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN PADA MITRA 10 GATSU DENPASA*R. eprints.unmas.ac.id, 2022.

[37] M. D. Syahbudin, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Bagi Hasil Terhadap Loyalitas Karyawan Kafe Teras Rumah Nenek*. repository.ibs.ac.id, 2022.

[38] A. Lazuardi, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Altruistik Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam* …. repository.ibs.ac.id, 2022.

[39] A. R. Skelton, D. Nattress, dan R. J. Dwyer, "Predicting manufacturing employee turnover intentions," *J. Econ. Financ. Adm. Sci.*, vol. 25, no. 49, hal. 101–117, 2020, doi: 10.1108/JEFAS-07-2018-0069.

[40] P. N. Hayati, L. Putriana, dan F. Salim, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Desain Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi Oleh Teknologi Pada Generasi Milenial Di Industri Pendidikan," *J. Ecoment Glob.*, vol. 6, no. 2, hal. 117–114, 2021, doi: 10.35908/jeg.v6i2.1530.

[41] A. B. A. Yumna dan T. Setiawati, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta," *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, vol. 01, no. 05. dspace.uii.ac.id, hal. 157–171, 2022, [Daring]. Tersedia pada: https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/41663/15311384.pdf?sequence=1.

[42] M. R. Maftuchan, *Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial*. repository.unair.ac.id, 2023.

[43] B. Al Kurdi, M. Alshurideh, dan A. Alnaser, "The impact of employee satisfaction on customer satisfaction: Theoretical and empirical underpinning," *Manag. Sci. Lett.*, vol. 10, no. 15, hal. 3561–3570, 2020, doi: 10.5267/j.msl.2020.6.038.

[44] H. Zhang, L. Du, dan Z. Jiang, "'Loyalty to organizations' or 'loyalty to supervisors'? Research on differential leadership and employee loyalty behavior: A perspective of insiders and outsiders," *Front. Psychol.*, vol. 13, 2022, doi: 10.3389/fpsyg.2022.971624.

[45] S. Wahyuni, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Ekon. Ef.*, vol. 5, no. 4, hal. 723, 2023, doi: 10.32493/jee.v5i4.31590.

[46] A. Shobirin dan A. K. Siharis, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur," *Transekonomika Akuntansi, Bisnis dan Keuang.*, vol. 2, no. 5, hal. 235–246, 2022, doi: 10.55047/transekonomika.v2i5.188.

[47] D. Wahyudi, A. Marantika, dan Y. Yusup, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, hal. 887–898, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.658.

[48] E. Swanson, S. Kim, S. M. Lee, J. J. Yang, dan Y. K. Lee, "The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory," *J. Hosp. Tour. Manag.*, vol. 42, hal. 88–96, 2020, doi: 10.1016/j.jhtm.2019.11.004.

[49] L. Linawati dan Yunaita Rahmawati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Sinar Asia Fortuna Di Rembang*, vol. 4, no. 01. etheses.iainponorogo.ac.id, 2024.

[50] Hurun'in dan Edho Rian Kurniawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ," *Journal Economic Insights*, vol. 2, no. 2. academia.edu, hal. 165–170, 2023, doi: 10.51792/jei.v2i2.74.

[51] L. A. Andinni dan P. Harun, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. X Yang Bekerja Di Customer Product Division)," *J. Accounting, Manag. Islam. Econ.*, vol. 2, no. 1, hal. 187–206, 2024, doi: 10.35384/jamie.v2i1.541.

[52] N. Pusparini dan S. Sugandha, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Kurnia Maju Sejahtera*. repositori.buddhidharma.ac.id, 2023.

[53] L. N. Pardede, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope," *J. Ekon. Bisnis Digit.*, vol. 2, no. 1, hal. 126–134, 2023, doi: 10.59663/jebidi.v2i1.177.

[54] L. N. Pardede, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope," *J. Ekon. Bisnis Digit.*, vol. 2, no. 1, hal. 126–134, 2023, doi: 10.59663/jebidi.v2i1.177.

[55] Martha dan M. Fuad, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Loyalitas Kerja …*, vol. XV, no. 2. repository.stei.ac.id, 2021.

[56] S. A. Oktaviyanto, N. A. Purusa, A. L. Haziroh, dan A. K. Ulfa, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Bengkel AC Mobil di Semarang)," *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 5, no. 2, hal. 721–735, 2024, [Daring]. Tersedia pada: https://bit.ly/44pSiVD.

[57] S. P. Dewi, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Gurita Lintas Samudera*, vol. 1. eprints.unmas.ac.id, 2021.

[58] K. Zulfikri dan Trisninawati, "Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, vol. 4, no. 4. hal. 4733–4745, 2022, [Daring]. Tersedia pada: https://core.ac.uk/download/pdf/322599509.pdf.

[59] I. N. K. Albasari dan M. R. Adiwati, "Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pmp Unit Bobbin Jember," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 6, no. 1, hal. 30–38, 2023, doi: 10.37481/sjr.v6i1.616.

[60] N. P. Ayu dan M. R. Solichin, "Pengaruh Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior," *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, hal. 34–47, 2022, doi: 10.32639/jimmba.v4i1.51.

[61] N. P. Ayu dan M. R. Solichin, "Pengaruh Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior," *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, hal. 34–47, 2022, doi: 10.32639/jimmba.v4i1.51.

[62] D. Nirmala, M. Z. Hasibuan, I. Utama, dan ..., "Pengaruh Loyalitas, Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kabupaten Simalungun," *Innov. J.* …, 2024, [Daring]. Tersedia pada: http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/16249.

[63] N. U. Sayuti, I. Hajar, dan U. Kalsum, "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Tpi KendarI," *Eqien-Jurnal Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 03, hal. 243, 2022, [Daring]. Tersedia pada: https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/1226.

[64] S. Hadi, T. R. Purnamarini, dan ..., "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota …," … *Manajemen, Koperasi, dan* …, 2024, [Daring]. Tersedia pada: https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/1851.

[65] Kelvin dan N. P. Nainggolan, "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hotel Instar Kota Batam," *Sci. J. J. Ilm. Mhs.*, vol. 1, no. Januari, hal. 8, 2021, [Daring]. Tersedia pada: https://forum.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/2981.

[66] K. N. Hudzaifah, "Peran Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Yang Ada Di Kota Rantau Perapat," *Prosiding Seminar Nasional Feb Unikal*. hal. 540–550, 2022.

[67] R. Rabbad, H. Justiana Astuti, N. Tubastuvi, dan B. Cinintya Pratama, "The effect of Islamic leadership, organizational culture, motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance," *Int. J. Res. Bus. Soc. Sci. (2147- 4478)*, vol. 13, no. 3, hal. 205–222, 2024, doi: 10.20525/ijrbs.v13i3.3402.

[68] M. Fitriani dan A. Muttaqiyathun, "The Role of Transformational Leadership and Adversity Quotient for Millennial Employees Organizational Citizenship Behavior," *Proceeding 16th Univ. Res. Colloq. 2022*, hal. 88–97, 2023, [Daring]. Tersedia pada: http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/2208.

[69] V. Alberto, S. Goh, T, Julitawaty, W., dan Syawaluddin., "Jurnal Mirai Management Pengaruh Keterampilan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt. Kencana Permata Nusantara," *J. Mirai Manag.*, vol. 7, no. 2, hal. 606–615, 2022, [Daring]. Tersedia pada: https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/3416.

[70] H. D. Herdiany, E. Puspa, C. W. Utomo, P. N. Aryandha, dan L. Putranti, "Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Smk Muhammadiyah 2 Wates," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 6, no. 3, hal. 1531–1547, 2022, doi: 10.31955/mea.v6i3.2512.