

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PETERNAKAN AYAM PETELUR DESA PAKUJATI****Kaneyama Willy Rezqiansyah^{1,*}, Mukhroji²***Corresponding Author E-Mail: ojiari35@gmail.com¹⁻² **Universitas Peradaban**

Jl. Raya Pagojengan Km.3 Paguyangan Kab. Brebes, 52276, Telp. 0289 - 432032

Received:
2025-10-23Revised:
2026-01-17Aproved:
2026-01-17**ABSTRAK**

Di dalam organisasi yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan adalah sumber daya manusia yang dengan harapannya dapat menciptakan dan meningkatkan daya saing organisasi. Namun pada PPAP Desa Pakujati terjadi penurunan jumlah karyawan dari tahun ke tahun. Maka dari itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PPAP Desa Pakujati. Data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan sampel yang digunakan sebanyak 107 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4. Hasil penelitian menunjukkan: 1) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, 2) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, 3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 4) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 5) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, 6) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, 7) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan.**ABSTRACT**

In an organization, the key factor in achieving goals is human resources, which is expected to create and enhance the organization's competitiveness. However, at PPAP Desa Pakujati, there has been a decline in the number of employees form year to year. Therefore, further research is needed on the impact of the work environment and leadership on employee loyalty, mediated by job satisfaction. This research was conducted on employees of PPAP Desa Pakujati. The data used is primary data obtained from the distribution of questionnaires with a sample of 107 respondents. The sampling method used is non-probability sampling with purposive sampling technique. The data analysis technique in this study uses SmartPLS Software version 4. The research results indicate: 1) the work environment has a positive influence on employee loyalty, 2) leadership does not influence employee loyalty, 3) the work environment has a positive influence on job satisfaction, 4) leadership has a positive on job satisfaction, 5) job satisfaction does not influence employee loyalty, 6) job satisfaction does not mediate the influence of the work environment on employee loyalty, 7) job satisfaction does not mediate the influence of leadership on employee loyalty.

Keywords: Work Environment, Leadership, Job Satisfaction, Employee Loyalty.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam sebuah badan usaha. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang dokumen perusahaan, badan usaha adalah setiap bentuk usaha yang melakukan aktivitas secara konsisten dan berkelanjutan pada bidang tertentu dengan tujuan memperoleh keuntungan. Badan usaha ini milik perorangan yang berlokasi di Desa Pakujati, Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes berupa peternakan ayam. Dengan banyaknya ayam yang harus dikelola oleh karyawan, tidak jarang perusahaan tersebut memiliki tekanan yang cukup tinggi. Adanya pemeliharaan karyawan yang tepat dan perhatian yang cukup pada karyawan agar tidak merasa terbebani dan merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan tetap bertahan dan enggan untuk keluar dari tempat kerja. Namun pada Paguyuban Peternak Ayam Petelur (PPAP) Desa Pakujati, terjadi penurunan jumlah karyawan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020 jumlah karyawan sebanyak 145 karyawan. Pada tahun 2021 terjadi mengalami peningkatan yang cukup tinggi pada jumlah menjadi 154 karyawan. Pada tahun 2022 jumlah karyawan peternakan ayam petelur Desa Pakujati mengalami penurunan jumlah menjadi 152 karyawan. Namun, pada tahun 2023 terjadi penurunan jumlah karyawan yang cukup banyak menjadi 147 karyawan. Selanjutnya, pada tahun 2024 terjadi penurunan jumlah karyawan PPAP Desa Pakujati menjadi 146 karyawan. Fenomena tersebut menunjukkan perlu adanya identifikasi yang mendalam mengenai faktor-faktor apa yang mempengaruhi penurunan jumlah karyawan yang ada pada PPAP Desa Pakujati.

Faktor yang dapat mempengaruhi penurunan loyalitas karyawan yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Meskipun pada penelitian terdahulu menyatakan berpengaruh positif, namun terdapat beberapa penelitian yang menyatakan tidak berpengaruh sehingga menimbulkan kesenjangan penelitian serta tidak mempertimbangkan aspek mediasi berupa kepuasan kerja. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan serta peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PPAP Desa Pakujati.

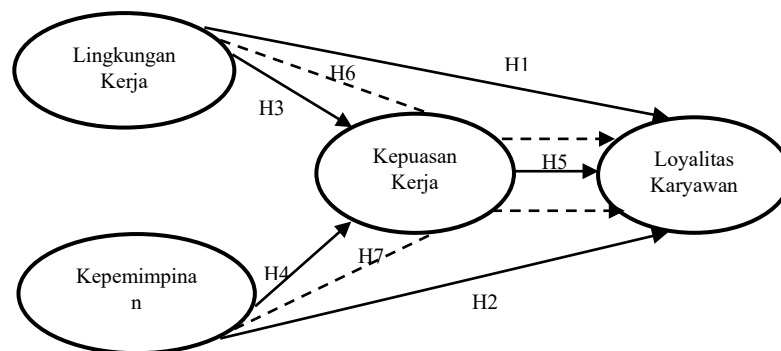
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang digunakan pada penelitian berupa bilangan atau angka yang nyata, dirangkai sedemikian rupa sehingga mudah untuk dipahami oleh pembaca, (Sunnyoto, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data yang relevan mengenai variabel yang diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua peternakan yang memiliki karyawan di Desa Pakujati sebanyak 146 orang. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* di mana peneliti memilih sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang dianggap relevan untuk mencapai tujuan penelitian (Sugiyono, 2014). Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 107 dengan perhitungan menggunakan rumus *slovin*.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala *likert* lima poin, dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Data yang terkumpul kemudian dianalisis

menggunakan perangkat lunak bernama SmartPLS 4 dengan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS).

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan. Variabel lingkungan kerja diukur melalui tujuh indikator yaitu, pencahayaan, pewarnaan, kebisingan, sirkulasi atau suhu udara, keamanan di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan dengan atasan. Variabel kepemimpinan diukur melalui enam indikator antara lain, kepribadian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, kebiasaan, dan kendali emosi. Variabel mediasi pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja yang diukur melalui lima indikator yaitu, pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu loyalitas karyawan yang diukur melalui lima indikator yaitu, taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, dan hubungan antar pribadi.



Gambar 1. Model Penelitian

Penelitian ini berupaya menganalisis lingkungan kerja (X1), dan kepemimpinan (X2) sebagai variabel independen, kepuasan kerja (M) sebagai variabel mediasi, dan loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat 7 hipotesis sebagai panduan penelitian.

Seluruh indikator yang digunakan pada penelitian ini selanjutnya dianalisis melalui dua tahap yaitu pengujian model pengukuran (*outer model*) untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk, dan pengujian model struktural (*inner model*) untuk melihat hubungan antar variabel laten. Pengujian *outer model* meliputi uji validitas konvergensi, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, sedangkan pengujian *inner model* meliputi analisis R^2 , F^2 , Q^2 , dan uji signifikansi jalur (*path coefficient*) antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengujian hipotesis tidak langsung (*indirect effect*) untuk menentukan suatu korelasi. Adapun kriteria yang digunakan untuk mengetahui korelasi tersebut memiliki pengaruh yaitu nilai t-statistik $> t\text{-tabel}$ (1,65) dan nilai *p-value* $< 0,05$. Hasil tersebut termuat dalam tabel di bawah ini:

Kode	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P values
M → Y	-0,006	-0,012	0,082	0,069	0,473
X1 → M	0,171	0,165	0,101	1,685	0,046
X1 → Y	0,714	0,716	0,065	10,982	0,000
X2 → M	0,671	0,679	0,081	8,288	0,000
X2 → Y	0,165	0,172	0,086	1,920	0,027
X1→M→Y	-0,001	-0,002	0,016	0,060	0,476
X2→M→Y	-0,004	-0,008	0,057	0,067	0,473

Tabel 1. Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan X1 berpengaruh positif terhadap M karena t-statistik 1,685 > t-tabel (1,65) serta *p-value* 0,046 < 0,05. X1 berpengaruh positif terhadap Y karena t-statistik 10,982 > 1,65 dan *p-value* 0,000 < 0,05. X2 berpengaruh positif terhadap M karena t-statistik 8,288 > 1,65 dan *p-value* 0,000 < 0,05. X2 berpengaruh positif terhadap Y karena t-statistik 1,920 > 1,65 dan *p-value* 0,027 < 0,05. M tidak berpengaruh terhadap Y karena t-statistik 0,069 < 1,65 dan *p-value* 0,473 > 0,05..

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

REFERENSI

- Adolph, R. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 1–23.
- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 667–677. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1670>
- Agustina, K. T., Anwar, S., Ekonomi, F., & Luhur, U. B. (2025). *Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Divisi Kepatuhan PT Permodalan Nasional Madani) manusia , perusahaan perlu memperhatikan bagaimana loyalitas karyawan menjadi upaya*. 3.
- Apriansyah, A., & Afriyani, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt . Santika Pendopo Energy. *Journal, Communnity Development*, 5(2), 3981–3986.
- Argyris, C. (1998). Organizational Behavior: Knowlerdge For Action. In *Organizational Behavior* (p. 55).
- Arifin Noor, Z. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan*

- Keuangan*), 16(4), 473. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.2336>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Baskara, A. M. F., & Bangun, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank Mandiri di Kota *Jurnal Administrasi Dan ...*, 136–149. <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/view/3968%0Ahttps://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/3968/1777>
- 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>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4th ed.). Pearson Education.
- Elfani, E. Y. (2019). *Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kepemimpinan Islam terhadap loyalitas karyawan BNI Syariah di Surabaya*. 10(2), 283–290. <https://doi.org/10.14414/jbb.v9i1.1>
- Evi, T., & Rachbini, W. (2022). Partial Least Squares (Teori Dan Praktek). *Tahta Media Group*, 1–23.
- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 65. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3835>
- Ferdinand, A. T. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square PLS*. Alfabeta.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares PLS: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0* (2nd ed).
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Bumi Aksara Jayanti.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilmi, R. Z., Hurriyati, R., & Lisnawati. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. 3(2), 91–102.
- Ika Lestari, L., Prayekti, P., & Kusuma, N. T. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 4(2), 166–176. <https://doi.org/10.33476/jobs.v4i2.4179>
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on*

- Junaidi, J., Terbuka, U., Kerja, L., Kerja, K., & Daerah, T. P. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. 1(4), 411–426.
- Kartika, A., Rosmayani, R., & Paman, U. (2021). Pengaruh kualitas pelayanan dan kepuasan anggota terhadap loyalitas anggota pada Lembaga Keuangan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Indragiri di Kabupaten Indragiri Hulu. *SYNERGY: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 21–26. <https://doi.org/10.52364/synergy.v1i1.5>
- Kurniawati, M. N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan BPR Kridaharta). In *T1 Management* (Issue 8.5.2017). Univesitas Kristen Satya Wacana.
- Lestari, U. P., & Kunci, K. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(2), 529–536.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- Mardikaningsih, R. (2016). Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 55–62.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Mauliddiyah, N. L. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. 6.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinsky, C. J., Mitchell, R., R, T., C, B., Holtom, C., J, C., & Sabl, J. (2009). Why People Stay : Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy Of Management*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>
- Mustika, L., & Oktavianti. (2021). *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*. 1(1), 79–85.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2021). *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS*.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nefita, S. D. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kualitas Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan dimediasi Kepuasan Karyawan di CV* . 8(2), 689–698. <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.26410>
- Ngatman, Istiatin, & Djumali. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Andalas Komputer Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10, 421–428.
- Ni Putu Sri Veni Rukningsih, Wahyu Budi Nugroho, N. M. A. S. M. (2022). Pertukaran sosial antara pimpinan dengan karyawan di toko kusuma jaya denpasar. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Udayana*, 1–14. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/sorot/article/download/106162/51228/>
- Nur Alam, Razi Jaya Mita, Yuli Yana, Vicky F Sanjaya, P. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 69–76.

<https://doi.org/10.24967/jmb.v6i2.1025>

- Oktaviyanto, S. A., Purusa, N. A., Haziroh, A. L., & Ulfa, A. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Bengkel AC Mobil di Semarang). *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 721–735. <https://bit.ly/44pSiVD>
- Padmawati, G. A. E., Anggraini, N. P. N., & Jodi, I. W. G. A. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Sukawati. *Jurnal EMAS*, 4(5), 1117–1127. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6614%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/6614/5048>
- Prahasti, S., & Wahyono. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Pratama, R. Y., & Armanu, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(2), 144–153. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.2.03>
- Pratikto, Z. D. (2016). “ *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Karyawan Patra Jasa Convention Hotel* ” Abstract Abstrak Zulham Dwi Pratikto , *Administrasi Bisnis , Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik , Universitas Diponegoro , Mahluz_dtrash@yahoo.com Dr . Har.* 1–9.
- Prayoga, S. S., & Astuti, P. B. (2021). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 200–215. <http://journal2.uad.ac.id/index.php/fokus/index>
- Putri, S., Amanda, G., & Adrian, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di The Axana Hotel Padang. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(3), 126–137.
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023. *CV. Lentera Ilmu Madani, Juli*, 146.
- Ramadhan, R., Pongtuluran, Y., & Wahyuni, S. (2020). Analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin serta kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 306–316. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Ratnasari, N. T., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1353–1364. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.933>
- Raynal, H. D. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan*. 9.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Robbins, S., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Rustikarini, R. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *JIMMU*

- S. P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>
- Saputra, A. A. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 7(1), 68–77.
- Satori, Djam'an, Komariah, & Aan. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sedarmayanti, S. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Septyarini, E. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Di Pt. Astra Isuzu Yogyakarta). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 2477–178.
- Setiadi, R., Handayani, T., Tarigan, N. M. R., & Helmi, T. A. (2024). the Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance At Pt. Pelnimedan Branch. *Cognizance Journal of Multidisciplinary Studies*, 4(2), 83–92. <https://doi.org/10.47760/cognizance.2024.v04i02.008>
- Sidik, P., & Iwan, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2), 52–63. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/15>
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Komitmen dan Lingkungan Kerja* (A. Afrita (ed.); 1st ed.). Penebar Media Pustaka.
- Simbolon, S., Simbolon, D. M., & Parhusip, P. T. (2022). Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt . United Rope Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 355–368. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/2141
- Siswanto. (2010). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Stephen, & Lichstein. (1980). *Transition Issue: Post-School Employment Patterns of Handicapped and Nonhandicapped Graduates and Dropouts*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05>
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada instansi (pertama)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ummah, M. S. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng->

8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi*.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143–151. <https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018>
- Wicaksono, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Regional IV OJK Jawa Timur Surabaya*. 53(9), 1689–1699.
- Widaryati, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, 3(1), 118090.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organization* (7th ed.). Pearson Education.
- Yuliantini, T., Marlapa, E., Malihah, F. D., & Endri, E. (2024). *The Effects of Employee Relations , Workplace Well-Being , and Compensation on Turnover Intentions : The Mediation Role of Work Stress* THE EFFECTS OF EMPLOYEE RELATIONS , WORKPLACE WELL-BEING , AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTIONS : THE MEDIATION ROLE . October. <https://doi.org/10.17358/jabm.10.3.931>
- Yusda, D. D., Pebriyanti, P., & Ekatama, M. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(02), 417–426. <https://doi.org/10.57084/jmb.v3i02.886>
- Zaini, H. U., Slamet, A. R., & Utama, S. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi terhadap Loyalitas Anggota Himpunan Pengusaha Muda Indonesia Perguruan Tinggi Universitas Islam Malang Masa Bakti 2022-2023 (Studi Kasus HIPMI PT UNISMA). *Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 1425–1435..