

Pengaruh kompensasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerja

Siti Lutfiatunnisa Salsabila^{1*}, Ratu Siti Hawatup Yenita²⁾, Shintya³⁾, Muhamamad Kamalludin Jamal⁴⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Serang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Serang

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Serang

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Serang

Article History:

- received September 2024
- accepted September 2024

Abstract. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif, dengan hubungan sebab akibat antara PLS-SEM. Objek penelitian ini adalah pada PT. Pundi Kencana menggunakan populasi sebanyak 500 karyawan sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 83 responden. Data dianalisis menggunakan bantuan software SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. 2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Keyword: Kompensasi Kerja; Kepemimpinan Transformasioanal; Loyalitas Kerja

*Corresponding author. E-mail: lutfiatunnisa.salsabila@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Modal terbesar dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang menjadi unsur terpenting dalam menjalankannya. Meskipun organisasi terkecil yang hanya terdiri dari dua orang demikian pun tetap perlu manajemen yang mengatur pembagian dari setiap tugasnya. Dalam sebuah organisasi, perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan (Supriadi et al, 2022). Kuantitas dapat dilihat dari berapa banyak jumlah unit maupun aktivitas yang mampu dihasilkan karyawan dalam waktu tertentu, sedangkan kualitas berkaitan dengan kesesuaian hasil dan tujuan yang direncanakan organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang unggul dapat didasari oleh beberapa aspek seperti gaya kepemimpinan, kepuasan, kenyamanan, serta kompensasi yang sepadan dengan kinerja karyawan.

Meninjau dari segi loyalitas karyawan tentu memiliki factor baik buruknya dari hasil kinerja karyawan tersebut. Karyawan bisa saja memiliki dampak negative bagi perusahaan, termasuk penurunan produktifitas secara keseluruhan, keterlambatan, kualitas yang buruk, dan ketegangan dalam tim. Hal ini ditemukan pada karyawan yang tertekan pada pekerjaannya karena tuntutan dari pada perusahaan tidak sebanding dengan imbalan yang diberikan, karyawan cenderung tidak semangat dan malas merasa tidak ada kepuasa dan kenyamanan saat bekerja. Fenomena dari sikap kerja yang negative ini peneliti temui pada seorang karyawan perusahaan PT Pundi kencana yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang yang memproduksi aneka macam tepung terigu yang berlokasi di Jl. Raya

Anyer KM10, Kota Cilegon, Banten. Adapun Masalah yang kami teliti adalah mengenai implementasi gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja karyawan yang diterapkan dalam segi pencapaian belum optimal, hal ini di dasarkan pada wawancara yang dilakukan peneliti di PT.Pundi Kencana, peneliti meneliti 1 orang karyawan yang mengatakan bahwa “terlalu banyak karyawan yang seharusnya dikerjakan oleh 100 orang, tapi didalamnya terdapat 150 orang, akibat dari adanya LSM yang tidak bertanggungjawab memasukan orang-orang daerahnya untuk bekerja tersebut. Hingga akhirnya Pt banyak merugi karena banyaknya pengeluaran untuk menggaji kelebihan karyawan yang ada pada perusahaan tersebut, bahkan uang tunjangan hari raya kemarin sempat mogok, juga para pensiunan yang tidak diberi pesangon karna pergantian kepemimpinan”.

Loyalitas adalah sebuah kesetiaan yang disebabkan oleh rasa kenyamanan dan kepuasan. Loyalitas juga dapat di peroleh dari suatu hubungan yang didalamnya terdapat feedback atau timbal balik sehingga menjadikan karyawan tersebut berkomitmen lebih mementingkan perusahaan diatas kepentingan pribadinya. loyalitas karyawan merupakan hal yang timbul akibat terjadinya kontak antara perusahaan dan karyawan dalam zona nyaman, serta pada akhirnya kesetiaan muncul dari diri seseorang mampu berkorban demi tercapainya tujuan perusahaan (Nora Pitri Nainggolan, 2020.). Ada beberapa hal yang umumnya menjadi factor dari timbulnya loyalitas karyawan seperti, hak yang terpenuhi, kebutuhan yang mencukupi, dan feedback yang baik. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi kepada organisasi akan selalu mengoptimalkan semua keterampilan dan kemampuan mereka untuk mendukung kemajuan organisasi karna loyalitas karyawan adalah suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiannya dengan perusahaan tempatnya bekerja dengan aspek – aspek yang terkait sehingga membentuk etos kerja dan loyalitas dalam bekerja (Juwita and Khalimah 2021)

Adapun dampak dari loyalitas karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif bagi perusahaan, karyawan yang loyal akan mengoptimalkan kinerja dan kontribusinya terhadap perusahaan secara signifikan yang mendukung kemajuan perusahaan. Sebaliknya apabila karyawan tidak loyal terhadap perusahaan dengan bersikap tidak disiplin dan bermalas malasan sehingga dapat menurunkan tingkat produktifitas dan kualitas. Bahkan selain itu, karyawan yang tidak loyal akan cenderung merasa tidak puas dan mencari kepuasan yang menjadi salah satu alasan karyawan tersebut keluar dari perusahaan untuk mencari kepuasan dan kenyamanan di perusahaan lain, hal tersebut dikarenakan tidak adanya rasa nyaman sehingga karyawanpun enggan memberikan kelayalan (Li and Pustaka, n.d.)

Kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kelayalitan karyawan dalam bekerja di perusahaan. Tuntutan seperti hak, kebutuhan, dan feedback yang menjadi factor kelayalitan harus terpenuhi demi tercapainya proses organisasi yang baik. Diantara bentuk dasar kompensasi seperti tunjangan, intensif, gaji, baik dalam bentuk uang maupun barang yang di berikan perusahaan terhadap karyawan menjadi sebab timbulnya kelayalitan karyawan. Ketika kompensasi yang diberikan perusahaan memenuhi hak, kebutuhan dan memunculkan rasa kepuasan dan kenyamanan terhadap karyawan maka akan mendorong rasa kenyamanan dan menimbulkan motivasi kelayalitan karyawan terhadap perusahaan, hal ini dapat di tunjukan dengan kontribusi yang optimal, keterampilan, sikap disiplin dan komitmen yang baik kepada perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motif kuat karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan karena menyangkut hal yang penting yaitu pemenuhan hidup yang merupakan penghargaan atau imbalan baik secara langsung maupun tidak langsung (Dkk Heriyono, 2013). Sehingga

apabila perusahaan memperhatikan tingkat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan, maka efektifitas dari kinerja karyawan akan mendorong terwujudnya pencapaian perusahaan. Kompensasi merupakan kontra dari prestasi terhadap penggunaan tenaga kerjanya (Fitriana, Rakhman, and Dimiyati 2021).

Kompensasi merupakan kebutuhan penting yang mendorong karyawan dalam bekerja, dan mempengaruhi tingkat kontribusi dan semangat kerja. Apabila kompensasi yang didapatkan tidak tercukupi atau tidak sebanding dengan tingkat produktifitas yang dilakukan karyawan maka hal ini akan memicu rendahnya tingkat semangat dan menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja, karyawan menjadi tidak loyal sehingga selama hal ini berlangsung dampak yang terjadi pada perusahaan salah satunya adalah penurunan tingkat produktifitas, kualitas dan kuantitas pada perusahaan. Bahkan tidak jarang bagi seorang karyawan yang keluar untuk mencari kepuasan kompensasi di perusahaan lain. Dalam penelitian yang dilakukan (Syafira 2023) hasil menunjukkan pengaruh positif kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan deskripsi koompensasi atau intesnsif juga disertai dengan tanggung jawab dengan beban kerja yang cukup dan sesuai dengan hak dan aturan karna kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya (Ambarak and Husein 2023).

Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang dipimpin oleh pemimpin yang handal. Seorang yang berhasil memimpin dilihat dari seberapa pesat kemajuan dan berkembangnya perusahaan dalam mencapai tujuan. Pemimpin merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi, terutama pada perusahaan yang mampu membawa arah panah nasib perusahaan. Dalam fenomena ini, kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi dan memotivasi baik sikap, pikiran dan perilaku seorang karyawan untuk berjalan sesuai arah tujuan organisasi. Kepemimpinan secara efektif dapat menggerakkan seseorang atau personil ke arah tujuan akan menjadi panutan dan teladan, dengan memperhatikan unsur utama pelaku dalam sebuah organisasi yaitu sumber daya manusianya. maka seorang pemimpin harus memperhatikan dan mampu membangkitkan semangat optimis dengan cara memberikan motivasi kepada para karyawannya, juga mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih karyawannya. Sehingga apabila seorang pemimpin melakukan hal tersebut maka dengan permasalahan keluh kesah dari seorang karyawan akan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang mampu mengerti keadaan kayawan akan mencai solusi bagaimana tindakan yang akan dilakukan perusahaan demi kenyamanan dan kepuasan karyawan, sehingga apabila karyawan merasa terpenuhi maka akan timbul keloalitan dan mampu berkomitmen dalam bekerja di perusahaan. Loalitas bisa meningkat apabila pemimpin bisa memotivasi dan mengarahkan bawahannya ke arah yang benar untk menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan guna untuk mencapai tujuan (Ang and Edalmen 2021).

Pemimpin yang memperhatikan seberapa pentingnya pelaku utama organisasi yaitu sumber daya manusianya tentu akan meninjau keefektifan dan tingkat kinerja yang dihasilkan, penilaian yang dilakukan seorang pemimpin akan menjadi evaluasi dari tindakan selanjutnya, dengan memperhatikan keadaan seorang karyawan yang tidak nyaman dan kurang semangat sehingga menyebabkan penurunan produktifitas, pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah tesebut, mengidentifikasi dan menyediakan solusi sesuai dengan kebutuhan karyawan, dengan cara menginspirasi dan memotivasi maka karyawan akan merasa bahwa kontribusi yang mereka berikan sesuai dengan imbalan apa yang di harapkan.

Kepemimpinan transformasional pada hakekatnya merupakan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh kepada karyawan untuk bekerja melebihi dari yang dimungkinkan, artinya seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan kepercayaan diri karyawan, yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan (Andhika Banu Bismoko, James Christian Suwandi, and Catharina Aprilia Hellyani, (2023). Kepemimpinan tipe ini yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegaskan dengan mempejelas peran tuntutan tugas (Jufrijen : 2020) ketika kebutuhan karyawan merasa terpenuhi maka timbulah kepuasan dan kenyamanan karyawan yang menjadi factor dari loyalitas karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan memberikan dampak terhadap loyalitas karyawan, hal ini karena loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya namun diperlukan peran pemimpin yang mampu menjaga kenyamanan dilingkungan kerjanya dan pengendalian manajemen yang baik untuk menumbuhkan loyalitas karyawan (Lukianingtyas, Nurhardjo, and Prasetyaningtyas 2015) keterlibatan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi dan memandu organisasi akan menciptakan hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahannya, membangun kepercayaan dan merangsang kreatifitas serta inovasi dalam tim yang efektif mampu membentuk budaya organisasi yang positif dan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Utami 2023).

2. METODE PENELITIAN

Dengan adanya permasalahan dari fenomena ini penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan kausalitas (sebab-akibat). Metode kausal (sebab akibat) merupakan studi yang menggunakan pencarian uraian dalam bentuk ikatan, pengaruh, dampak dan efek kausalitas (cause-effect) sebagai rancangan atau segi factor maupun sebagaistrategi yang dirancang dalam ilmu manajemen (Ferdinand, 2014). Populasi adalah sekelompok orang, benda atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel keseluruhan subjek berupa orang atau wilayah (Rifa'i Abubakar 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pundi Kencana Cilegon Banten sebanyak 500 karyawan. Sampel yang digunakan merupakan sekumpulan yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian (Rifa'i Abubakar 2020).

Sample dalam penelitian ini adalah karyawan berjumlah responden dengan teknik *sampling* menggunakan 5 x 15 jumlah variable parameter (Indikator). Peneliti mengambil 83 responden yang di peroleh dari rumus slovin. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan angket kuesioner dengan skala interval 1-10 dengan menggunakan *metode agree disagree scale*. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan program bantuan Smart PLS melalui uji validitas meliputi uji *convergent validity*, *discriminant validity* dan Uji reabilitas meliputi *Cronbach's alpha*, *composite reability (rho_c)*. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa validitas setiap hubungan antara indicator dengan konstruk variable latennya dari variable kompensasi dengan indikatornya yakni gaji, intensif, asuransi, upah, dan cuti (Rifa'i Abubakar 2020). Kemudian variable dengan indicator motivasi, arahan, inovasi, pengembangan karir, dan antusiasme (Fikri 2023). Selanjutnya variable dengan indicator patuh, konsekuensi, disiplin, inovatif, kualitas (Iswati and Kade R 2022) dilihat dari factor convergent pada variable laten dengan indicator-indikatornya valid diuraikan corvergent validity >0.5 (Hair et al., 2019).

Discriminant validity akar kuadrat AVE > Korelasi antar konstruk laten (Ghozali & Latan, 2015) Selanjutnya, uji realibiliti crombatch's alpha >0.7 (Hair et al., 2019) dan Cmposite reability >0.7 (Hair et al., 2019).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu menguji validitas, realibitas dan hipotesis. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE). Convergent validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Convergent validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. (Kamis Et.al 2021) 0.5 – 0.7. Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. Akar kuadrat AVE > korelasi antar konstruk laten (Ghozali & Latan, 2015) Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. 0.7– 0.9(Hair et al, 2019). Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada di atas 0,50 (Ghozali & Latan, 2015). Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk 0.6 – 0.7 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Crobach's alpha	Composite realiability (rho-c)	AVE
Kompensasi	KK 1	0.774	0.760	0.836	0.506
	KK 2	0.711			
	KK 3	0.660			
	KK 4	0.744			
	KK 5	0.662			
Kepemimpinan Transformasional	KT 1	0.841	0.921	0.938	0.753
	KT 2	0.892			
	KT 3	0.837			
	KT 4	0.905			
	KT 5	0.862			
Loyalitas Kerja	LK 1	0.836	0.880	0.913	0.677
	LK 2	0.761			
	LK 3	0.880			
	LK 4	0.771			
	LK 5	0.859			

Catatan: 1 (indikator) KK (Kompensasi Kerja); KT (Kepemimpinan Transformasional); LK (Loyalitas Kerja); CA (Crobach's Alpha); CR (Composite Reliability); AVE (Average Variance Extracted)

Berdasarkan tabel 1 hasil perhitungan validitas menunjukkan bahwa nilai cross loading pada indikator dari setiap variabel yaitu lebih besar dari kriteria validitas. Kemudian pada nilai AVE memiliki nilai lebih dari 0,50. Selanjutnya dari pengujian reliabilitas yang dapat dilihat dari Cronbach's Alpha (CA) maupun Composite Reliability (CR) dinyatakan reliabel karena memiliki nilai diatas 0,60 (CA) dan lebih dari 0.70 (CR) variabel kompensasi kerja dan kepemimpinan transformasional masing-masing memiliki nilai sebesar 0.774 dan 0.841 yang berarti bahwa termasuk

dalam kategori sedang. Kompensasi Kerja mempengaruhi sebesar 77.4% sedangkan sisanya 22.6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Begitu pula pada variabel Kepemimpinan Transformasional terlihat memperoleh nilai 0.841 yang artinya kinerja karyawan mempengaruhi 84.1% sedangkan sisanya 15.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 2. Menguji Hipotesis

Model	Original sampel	T Statistik	P Values	Keterangan
KK->LK	0.435	4.083	0.000	Signifikan
KT-> LK	0.397	3.123	0.002	Signifikan

Sumber: SmartPLS

Berikutnya untuk menguji hipotesis dengan menggunakan cara bootstrapping, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel dua (2) Memperlihatkan bahwa dari dua (2) hipotesis yang diajukan signifikan yaitu (H1) Kompensasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja, (H2) Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Kerja, Hipotesis dinyatakan signifikan dapat dilihat dari T-statistic lebih dari 1.96 dan nilai P kurang dari 0.05.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Kompensasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja. Kompensasi yang diterima oleh karyawan yang berbanding lurus dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan merasa bahwa tenaga dan pemikiran mereka dihargai oleh perusahaan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang ditanggungnya. Selain itu berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Pundi Kencana bahwa gaji, insentif dan tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, sehingga karyawan PT Pundi Kencana merasa bahwa kompensasi yang diterimanya sudah menjamin kebutuhan hidup mereka. Hal tersebut yang menyebabkan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan sehingga mendorong loyalitas kerja karyawan (Ambarak and Husein 2023).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Artinya Kepemimpinan Transformasional sangat penting karena kontribusinya terhadap perusahaan seperti peningkatan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Gaya Kepemimpinan ini menjadi suatu keharusan bagi perusahaan untuk menjadi kompetitif dalam lingkungan global. Dengan adanya Kepemimpinan yang memberi motivasi, dengan pemimpin yang memotivasi bawahannya sikap yang optimis terhadap masa depan, pekerjaan dan kemajuan perusahaan (TI 2020). Penelitian ini pun sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan Peran gaya kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk memberikan perubahan yang positif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras lagi guna menciptakan pencapaian tujuan perusahaan (Fikri 2023)

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa. Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Artinya Kompensasi memenuhi kebutuhan para karyawan, intensif dan tunjangan yang di berikan perusahaan memunculkan rasa kepuasan dan kenyamanan terhadap karyawan mendorong rasa kenyamanan dan menimbulkan motivasi kelayalitan karyawan terhadap perusahaan, hal ini ditunjukkan dengan kontribusi yang optimal, keterampilan, sikap disiplin dan komitmen yang baik kepada perusahaan. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Artinya pemimpin mempengaruhi karyawan dalam mendorong ke efektifan dan tingkat kinerja melalui motivasi, arahan, inovasi, pengembangan karir, dan antusiasme yang diberikan sehingga mampu mempengaruhi kelayalitan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarak, Syafira Khairiyah, and Sjamsiar Husein. 2023. "NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)." *Journal of Economics Review* 3 (2): 2809–378. <https://doi.org/10.55098/joer.2.1.1-9>.
- Ang, Yosef, and Edalmen Edalmen. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3 (4): 1168. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13512>.
- Bismoko, Andhika Banu, James Christian Suwandi, and Catharina Aprilia Hellyani. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan." *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis* 1 (3): 191–205. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.374>.
- Et.al, Arasinah Kamis. 2021. "The SmartPLS Analyzes Approach in Validity and Reliability of Graduate Marketability Instrument." *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)* 12 (3): 829–41. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i3.791>.
- Fikri, Ilham. 2023. "Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Jaring a Pt . Arteria Daya Mulia Cirebon" 2023.
- Fitriana, Dewi Ratu, Faisal Rakhman, and Dadang Dimyati. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Bank Bjb Syariah KCP Majalaya." *Jurnal Dimamu* 1 (1): 37–42. <https://doi.org/10.32627/dimamu.v1i1.387>.
- Heriyono, Dkk. 2021. "Kompensasi Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–15.
- Ii, B A B, and Tinjauan Pustaka. n.d. "B.131.18.0443-05-Bab-Ii-20220827063316," 13–48.
- Imam gozali, M.com, Ph.D.AK Hengky Latan, SE. 2015. *No Title*.
- Iswati, Rachmadhita Nur, and Ida Ayu Kade R. 2022. "Determinasi Loyalitas Karyawan (Swasta) Generasi Milenial Di Kota Surakarta." *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik* 7 (2): 2527–2772.
- Juwita, Kristin, and Umi Khalimah. 2021. *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Ketchen, David J. 2013. "A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling." *Long Range Planning* 46 (1–2): 184–85.

- <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>.
- Lukianingtyas, Chasyanah, Budi Nurhardjo, and Susanti Prasetyaningtyas. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan Administrasi Di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang." *Ilmiah Mahasiswa*, 6.
- Masa, Kampus, and Depan Gemilang. n.d. "Pertemuan 6-7."
- Nainggolan, Nora Pitri. 2020. "Pengaruh Gaji Dan Status Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Citra Buana Batam Industri." *Status Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan*, 10.
- Rifa'i Abubakar. 2020. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press. [https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN.pdf](https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR%20METODOLOGI%20PENELITIAN.pdf).
- TI, Jur. 2020. "Halaman Sampul." *Jurnal Teknologi Informasi* 4 (2). <https://doi.org/10.36294/jurti.v4i2.1845>.
- Utami, Selfinia. 2023. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Kasus Departemen Preparation Pada Karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali)" 7 (1): 2023.