

**PENGARUH *REWARD*, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN
PADA UMKM MANDIRI FADHILAH CABANG DESA
PUCUNG KECAMATAN TIRTO KABUPATEN
PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi(S.E.)



Oleh :

EVI YUNITA
NIM. 2013116080

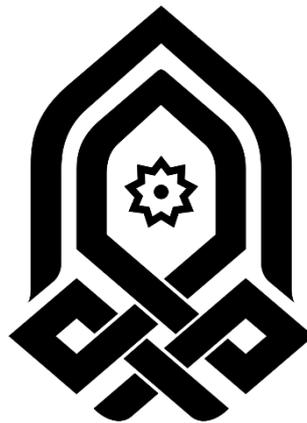
**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAM ISLAM NEGERI PEKALONGAN**

2021

**PENGARUH *REWARD*, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN
PADA UMKM MANDIRI FADHILAH CABANG DESA
PUCUNG KECAMATAN TIRTO KABUPATEN
PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi(S.E.)



Oleh :

EVI YUNITA
NIM. 2013116080

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAM ISLAM NEGERI PEKALONGAN**

2021

**SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Evi Yunita

NIM : 2013116080

Judul Skripsi : Pengaruh *Reward*, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 19 Mei 2021

Yang menyatakan

The image shows a handwritten signature in black ink over a yellow and red 20,000 Rupiah stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '20.000', 'METERAI TEMPEL', and the serial number '5BF7AJX151253719'. The signature is written in a cursive style.

EVI YUNITA
NIM. 2013116080

NOTA PEMBIMBING

H.GunawanAji, M.Si

Ds. Grogol Dk. Turi Tegal

Lampiran : 3 (Tiga) Eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

Sdr.Evi Yunita

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan

c.q Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

di

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : **Evi Yunita**

NIM : **2013116080**

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul : Pengaruh *Reward*, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada UMKM Mandiri Permen Jahe Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan

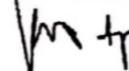
Dengan ini mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosahkan,

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Pekalongan, 20 Mei 2021

Pembimbing,



H. Gunawan Aji, M.Si

NIP. 19692272007121001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Pahlawan Rowolaku Kajen Pekalongan, Tlp. (0285) 412575, Fax (0285) 423418
Website : febi.iainpekalongan.ac.id Email : febi@iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Pekalongan mengesahkan Skripsi Saudara:

Nama : **EVI YUNITA**
NIM : **2013116080**
Judul Skripsi : **PENGARUH REWARD, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA UMKM MANDIRI FADHILAH CABANG DESA PUCUNG KECAMATAN TIRTO KABUPATEN PEKALONGAN**

Telah diujikan pada hari Senin - Selasa, 07-08 Juni 2021 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I

Ali Amin Isfandiar, M.Ag.
NIP. 19740812 200501 1 002

Penguji II

Ria Anisatus S, S.E., M.S.A.
NIP. 19870630 201801 2 001

Pekalongan, 10 Juni 2021

Disahkan oleh Dekan,



Dr. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.
NIP. 19750220 199903 2 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dan tidak lupa untuk selalu bersyukur kepada Allah atas nikmat yang diberikan bahwa karya sederhana telah selesai tepat pada waktunya dan ku persembahkan kepada :

1. Abah dan Mamah tercinta yang telah mendukungku secara mental dan mendoakanku yang terbaik untukku serta memberikan semangat kepada saya.
2. Kakakku Lia Rovita yang selalu menemani dan membantuku.
3. Keluarga besarku Ahmad Kasbari yang selalu memberikan dukungan serta semangat saya dalam mengerjakan Skripsi selama ini serta berdoa yang terbaik untukku.
4. Terimakasih Yugo Pamungkas yang selalu memberikan motivasi dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Sahabat-sahabat ku BP Squard Weni Layinatun Nisa, Ummu Habibah, Lia Rovita, Rina Agustina, Alfa Ilmiyatun Nafiah, Luluk Ulfi Ariyani, Husnul Khotimah, Fani Indah Cahyaningrum, Dwi Silvia Ningtyas, Arum Gayuh Khinanti, dan Ulfa Novita Sari.
6. Terimakasih untuk diriku sendiri karena sudah bertahan sampai sejauh ini.
7. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah 2016 khususnya Ekos C 2016. Kelas unik dan asik yang telah memberikan kenangan tak terlupakan.

MOTTO

وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا
أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا (23) وَأَخْفِضْ لَهُمَا
جَنَاحَ الدَّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا (24)

“Dan Tuhanmu telah memerintahkan supaya kamu jangan menyembah selain Dia dan hendaklah kamu berbuat baik pada ibu bapakmu dengan sebaik-baiknya. Jika salah satu seorang di antara keduanya atau kedua-duanya sampai berumur lanjut dalam pemeliharaanmu, maka sekali-kali janganlah kamu mengatakan kepada keduanya perkataan ‘ah’ dan janganlah kamu membentak mereka dan ucapkanlah kepada mereka perkataan yang mulia (23). Dan rendahkanlah dirimu terhadap keduanya dengan penuh kasih sayang dan ucapkanlah, ‘Wahai Tuhanku, sayangilah keduanya sebagaimana mereka berdua telah menyayangi aku di waktu kecil (24).” (QS. Al-Isra : 23-24)

ABSTRAK

Evi Yunita. 2021. Pengaruh *Reward*, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan. Pembimbing H. Gunawan Aji, M.Si.

Loyalitas merupakan sikap dan perilaku karyawan yang harus diterapkan kepada setiap karyawannya pada suatu pekerjaan agar mendapatkan kepercayaan yang baik terhadap pimpinannya. Tanpa adanya karyawan maka UMKM tidak dapat beroperasi dengan baik, maka perlu adanya pemberian *Reward* yang harus dilakukan oleh UMKM dengan layak dan adil kepada karyawan. pemberian motivasi dan lingkungan kerja yang baik juga perlu dilakukan sehingga para karyawan akan merasa diperhatikan. Loyalitas karyawan sendiri bisa dilihat dari kesetiaan karyawan dalam bekerja, akan tetapi permasalahan ini bahwa karyawan tidak berloyalitas pada UMKM dengan cara tidak disiplin dalam waktu bekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh variabel *reward*, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden, Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, dengan menggunakan *Non probability sampling*, dengan metode sampling jenuh. Alat analisis menggunakan bantuan software SPSS Versi 24.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan: (1.) *Reward* (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan dengan nilai signifikan $0,037 < 0,05$. (2.) Motivasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. (3.) Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. (4.) *Reward*, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (5.) diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,613 atau 61,3%. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa sekitar 61,3% loyalitas kerja karyawan. dijelaskan oleh kombinasi variabel *reward*, motivasi dan lingkungan kerja.

Kata kunci: *Reward*, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Evi Yunita. 2021. The Effect of Reward, Motivation and Work Environment on Employee Loyalty at UMKM Mandiri Fadhilah, Pucung Village Branch, Tirto District, Pekalongan Regency. Advisor H. Gunawan Aji. M.Si.

Loyalty is an employee's attitude and behavior that must be applied to every employee on a job in order to gain good trust in the leadership. Without employees, UMKM cannot operate properly, so it is necessary to provide rewards that must be carried out by UMKM properly and fairly to employees. Providing motivation and a good work environment also needs to be done so that employees feel cared for. Employee loyalty itself can be seen from employee loyalty at work, but the problem is that employees are not loyal to UMKM by being undisciplined in working time.

The purpose of this study was to explain the effect of reward, motivation and work environment variables on employee work loyalty. This study uses a field research method with a quantitative approach with a sample of 40 respondents, data collection techniques through questionnaires, using non-probability sampling, with saturated sampling method. This analysis tool uses SPSS Version 24 software.

The results of this study indicate: (1.) Reward (X_1) has a partial effect on employee work loyalty at UMKM Mandiri Fadhilah Branch of Pucung Village, Tirto District, Pekalongan Regency with a significant value of $0.037 < 0.05$. (2.) Motivation (X_2) has a partial effect on employee work loyalty at UMKM Mandiri Fadhilah Branch of Pucung Village, Tirto District, Pekalongan Regency with a significant value of $0.002 < 0.05$. (3.) The work environment (X_3) has a partial effect on employee work loyalty at the UMKM Mandiri Fadhilah Branch of Pucung Village, Tirto District, Pekalongan Regency with a significant value of $0.005 < 0.05$. (4) Reward, motivation and work environment have a simultaneous effect on employee work loyalty at UMKM Mandiri Fadhilah, Branch of Pucung Village, Tirto District, Pekalongan Regency with a significant value of $0.000 < 0.05$. (5). The value of coefficient of determination (R^2) is 0.613 or 61.3%. This can be explained, that about 61.3% of employee work loyalty. explained by a combination of reward, motivation and work environment variables.

Keywords: Reward, Motivation, Work Environment, and Employee Loyalty

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh *Reward*, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag., rektor IAIN Pekalongan, yang telah memberikan kesempatan menempuh pendidikan di IAIN Pekalongan.
2. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah menyetujui penelitian.
3. Bapak M. Aris Safii M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan
4. Bapak Gunawan Aji., M.Si. selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Semua Karyawan dan Pengelola UMKM Mandiri Fadhilah Kabupaten Pekalongan yang telah membantu dan mengisi kuesioner dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
6. Keluarga tercinta Abah Ahmad Kasbari dan Mamah Ristiyah yang telah memberikan dukungan, semangat, motivasi, do'a dan bimbingan kepada penulis.
7. Kakakku Lia Rovita yang selalu menghibur, memberikan dukungan, semangat, doa kepada penulis.

8. Keluarga besar Ahmad Kasbari yang selalu memberikan dukungan, semangat, doa kepada penulis.
9. Terimakasih Yugo Pamungkas yang selalu memberikan motivasi dan semangat, kau saksi perjuanganku.
10. Sahabat-sahabatku BP Squard, Weni Layinatun Nisa, Ummu Habibah, Lia Rovita, Rina Agustina, Alfa Ilmiyatun Nafiah, Luluk Ulfi Ariyani, Husnul Khotimah, Fani Indah Cahyaningrum, Dwi Silvi Ningtyas, Arum Gayuh Khinanti, dan Ulfa Novita Sariyang telah mengenalkanku akan arti kebersamaan dari awal menimba ilmu dikampus tercinta ini sehingga selalu semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah 2016 khususnya Ekos C 2016. Kelas unik dan asik yang telah memberikan kenangan tak terlupakan.
12. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu serta memberikan semangat dan dorongan kepada penulis demi terselesainya skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pihak lain yang memerlukan.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Pekalongan, 19 Mei 2021

Penulis



EVIYUNITA
NIM. 2013116080

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II KERANGKA TEORI	10
A. Landasan Teori	10
1. Loyalitas Kerja Karyawan.....	10
a. Definisi Loyalitas Kerja Karyawan	10
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas	10
c. Loyalitas Kerja Dalam Perspektif Islam.....	11
d. Indikator Loyalitas Kerja.....	12
2. <i>Reward</i>	13
a. Definisi <i>Reward</i>	13
b. Model-model <i>Reward</i>	14
c. Tujuan <i>Reward</i>	14
d. <i>Reward</i> Dalam Perspektif Islam	15
e. Indikator Rewad.....	15
3. Motivasi.....	16
a. Definisi Motivasi	16
b. Tujuan Motivasi	17
c. Faktor-faktor Motivasi.....	17
d. Motivasi Dalam Perspektif Islam	18
e. Indikator Motivasi	19
4. Lingkungan Kerja.....	20
a. Definisi Lingkungan Kerja.....	20
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	21

d. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam	21
e. Indikator Lingkungan Kerja	22
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Berpikir	33
D. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	37
B. Setting Penelitian	37
C. Variabel Penelitian	37
D. Definisi Operasional Variabel	39
E. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	41
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian	41
G. Sumber Data	43
H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	44
1. Uji Instrumen	44
a. Uji Validitas	44
b. Uji Reliabilitas	45
2. Uji Asumsi Klasik	45
a. Uji Normalitas	45
b. Uji Linearitas	46
c. Uji Multikoleniaritas	46
d. Uji Heteroskedastisitas	47
3. Analisis Regresi Linear Berganda	47
4. Uji Hipotesis	48
a. Uji t (t-test)	48
b. Uji F	49
c. Koefisien Determinasi	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	51
1. Sejarah UMKM Mandiri Fadhilah	51
2. Visi Misi UMKM Mandiri Fadhilah	52
3. Struktur Organisasi Manajemen UMKM Mandiri Fadhilah	53
B. Deskripsi Data	53
C. Analisis Data	57
1. Hasil Uji Instrumen Penelitian	57
a. Uji Validitas	57
b. Uji Uji Reliabilitas	60
2. Uji Asumsi Klasik	60
a. Uji Normalitas	60
b. Uji Multikoleniaritas	61
c. Uji Linieritas	62
d. Uji Heteroskedastisitas	64
3. Analisis Regresi Linier Berganda	66
4. Uji Hipotesis	68

a. Uji T (Parsial).....	68
b. Uji F (Simultan).....	70
c. Uji Koefisien Determinasi	71
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
BAB V PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	
1. Lampiran 1	I
2. Lampiran 2	VI
3. Lampiran 3	XII
4. Lampiran 4	XXVII
5. Lampiran 5	XXVIII
6. Lampiran 6.....	XXIX
7. Lampiran 7.....	XXXI
8. Lampiran 8	XXXII
9. Lampiran 9.....	XXXIII
10. Lampiran 10.....	XXXV

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1998.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif		
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Ś	s (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	z	zet (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	Er
ز	Z	Z	Zet
س	S	S	Es
ش	Sy	Sy	esdan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	T	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (denga ntitik dibawah)
ع	'ain	‘	komater balik (didas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	M	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	ha'	Ha	Ha

ء	hamzah	~	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh *syaddah* ditulis rangkap.

Contoh: نزل = *nazzala*

بهنّ = *bihinna*

III. Vokal Pendek

Fathah (o`_) ditulis a, *kasrah* (o_) ditulis I, dan *dammah* (o _) ditulis u.

IV. Vokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a, bunyi I panjang ditulis i, bunyi u panjang ditulis u, masing-masing dengan tanda penghubung (~) di atasnya.

Contoh :

1. Fathah + alif ditulis a, seperti فلا ditulis *fala*.
2. Kasrah + ya' mati ditulis I seperti تفصيل: ditulis *tafsil*.
3. Dammah + wawu mati ditulis u, seperti أصول, ditulis *usul*.

V. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati ditulis ai الزهيلي ditulis *az-Zuhaili*
2. Fathah + wawu ditulis au الدولة ditulis *ad-Daulah*

VI. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis ha. Kata ini tidak diperlakukan terhadap arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikendaki kata aslinya.
2. Bila disambung dengan kata lain (frase), ditulis h, contoh: بداية الهداية: ditulis *bidayah al-hidayah*.

VII. Hamzah

1. Bila terletak diawal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vocal yang mengiringinya, seperti أن ditulis *anna*.
2. Bila terletak diakhir kata, maka ditulis dengan lambing apostrof,(,) seperti شئى ditulis *syai,un*.
3. Bila terletak ditengah kata setelah vocal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya, seperti ربائب ditulis *raba'ib*.
4. Bila terletak ditengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambang apostrof (,) seperti تاخذون ditulis *ta'khuzuna*.

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila ditulis huruf qamariyah ditulis al, seperti البقرة ditulis *al-Baqarah*.
2. Bila diikuti huruf syamsiyah, huruf 'I' diganti dengan huruf syamsiyah yang bersangkutan, seperti النساء ditulis *an-Nisa'*.

IX. Penulisan Kata-kata Sandang dalam Rangkaian Kalimat

Dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dan menurut penulisannya, seperti : ذوي الفرود ditulis *zawi al-furud* atau أهل السنة ditulis *ahlu as-sunnah*.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2	Penilaian Skala Likert.....	42
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.4	Profil responden berdasarkan lama kerja	56
Tabel 4.5	Variabel <i>Reward</i>	58
Tabel 4.6	Variabel Motivasi	58
Tabel 4.7	Variabel Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.8	Variabel Loyalitas Kerja Karyawan	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Linearitas Variabel <i>Reward</i>	63
Tabel 4.13	Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi.....	63
Tabel 4.14	Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 4.15	Hasil Uji Statistik Glasjer.....	65
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4.17	Hasil Uji t	69
Tabel 4.18	Hasil Uji f (Simultan).....	71
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaTeori	33
Gambar 4.1 Struktur Manajemen UMKM Mandiri Fadhilah.....	53
Gambar 4.2 Hasil UjiHeterokedastisitas Grafik Scatterplot.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner / Angket Penelitian.....	I
Lampiran 2	Data Responden dan Tabulasi Hasil Penelitian.....	VI
Lampiran 3	Rumus dan Hasil Perhitungan SPSS	XII
Lampiran 4	t Tabel.....	XXVII
Lampiran 5	f Tabel.....	XXVIII
Lampiran 6	r Tabel.....	XXIX
Lampiran 7	Surat Permohonan Izin Penelitian	XXXI
Lampiran 8	Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	XXXII
Lampiran 9	Dokumentasi Penelitian.....	XXXIII
Lampiran 10	Daftar Riwayat Hidup.....	XXXV

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Loyalitas merupakan sikap dan perilaku karyawan yang harus diterapkan kepada setiap karyawan-karyawan pada suatu pekerjaan agar mendapatkan kepercayaan yang baik terhadap pimpinannya. Selain itu juga menunjukkan komitmen yang tinggi pada perusahaan ini yaitu UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Mandiri Fadhilah. Menurut (Widyawati, 2017) menyatakan bahwa Loyalitas karyawan dapat tercermin atau terlihat dari keaktifan karyawan tersebut dalam bekerja di perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yang pertama adalah *reward*, pemberian *reward* di UMKM ini berupa Upah, bonus berupa uang, tunjangan hari raya, kepercayaan dari pihak pimpinan, serta pujian, bonus diberikan kepada karyawan yang selalu rajin dan menghasilkan produk permen jahe lebih banyak serta selalu memenuhi target dari pimpinan, hal tersebut dilakukan pihak pemimpin supaya karyawan loyal terhadap UMKM (Umar, 2020).

Suatu UMKM jika tanpa adanya karyawan maka UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) tidak dapat beroperasi dengan baik, maka perlu adanya pemberian *Reward* harus di lakukan oleh UMKM dengan layak dan adil kepada karyawan, pihak UMKM tidak dapat memberikan *Reward* berdasarkan suka atau tidak suka terhadap karyawan tersebut. Menurut (Kawulur, 2018) Pemberian *Reward* yang tidak adil dapat menimbulkan kecemburuan sosial

yang timbul antara karyawan sehingga akan menimbulkan pemikiran yang negatif dan tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Setiap karyawan harus bisa berloyalitas terhadap UMKM agar bisa terjaga dalam membangun bisnis dan usaha itu. Menumbuhkembangkan loyalitas karyawan merupakan tugas dari setiap UMKM tersebut supaya tetap bertahan saat sulit dalam memasarkan produk-produk dari perusahaan. Akan sangat sulit bagi UMKM untuk berkembang jika tidak memiliki karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. Maka dari itu kurangnya pemberian motivasi dari pihak perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh buat karyawan tersebut. Karyawan akan ragu pada kemampuan UMKM untuk menjalankan bisnis di dalam UMKM, yang pertama motivasi yang diinginkan karyawan adalah pemberian reward, reward dapat membuat karyawan mempunyai rasa loyal terhadap UMKM asalkan reward tersebut layak dan sesuai dengan kinerja dari karyawan.

Berdasarkan penelitian dari Ismi Fadhillah yang berbentuk skripsi, yang berjudul Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, *Reward*, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Dasplast Nusantara Jepara, menyatakan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara (2017), Faktor yang kedua yang mempengaruhi loyalitas adalah motivasi, faktor motivasi merupakan suatu yang diperlukan dalam menjalankan kegiatan usaha dan bentuknya sangat bermacam-macam tidak terbatas untuk pada imbalan materi semata.

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Untuk memotivasi para karyawan pemimpin memberikan *reward* seperti upah, tunjangan serta bonus kepada karyawan guna supaya karyawan termotivasi dengan pimpinan serta loyal terhadap UMKM.

Faktor yang ketiga adalah lingkungan kerja, menurut S Alex Nitisemo Ngurah Bagus Dhermawan Dkk (2012) bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Fitriani (2017) Dalam pembentukan peranan loyalitas sebuah karyawan harus adanya sarana dan prasarananya yang baik di sebuah UMKM, karena akan menjamin kenyamanan-kenyamanan karyawan di dalam bekerja, seperti suasana dalam bekerja, tempat yang dapat memberikan dorongan dan semangat karyawan dalam bekerja.

Tercapainya efektifitas serta eksistensi dalam sebuah UMKM juga di pengaruhi oleh loyalitasnya para karyawan, maka perlu adanya Motivasi dan lingkungan kerja yang baik kepada setiap karyawannya sehingga para karyawan akan merasa di perhatikan. Maka seluruh karyawan akan menjaga dan membela serta konsisten dalam pekerjaan. Sehingga UMKM tersebut akan jauh lebih baik.

Puspitasari (2010) memaparkan bahwa memotivasi dan memperbaiki lingkungan kerja sangatlah mempengaruhi terhadap loyalitas karyawan. Dalam hal ini faktor-faktor dalam mempengaruhi loyalitas karyawan juga melihat dari

kondisi dan karakter serta suasana hati di setiap karyawan, apabila karyawan tersebut merasa lebih baik dalam kondisinya maka dalam bekerja dan loyalitasnya tidak akan meninggalkannya dan selalu memberikan yang terbaik. Karena faktor tersebut timbul tidak hanya dari masalah pekerjaannya akan tetapi pribadi seorang karyawan juga ikut mempengaruhinya.

Hasil penelitian dari I Putu Satya Swadarma & I Gusti Salit Ketut Netrayang berbentuk E-Jurnal yang berjudul, Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Cafe Jimbaran Seafood, memaparkan bahwa variabel dari motivasi dan lingkungan kerja masing-masing secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Kurniawansyah (2010) memaparkan bahwa Memotivasi karyawan juga meningkatkan kualitas karyawan tersebut dalam bekerja, dari pihak UMKM harus bisa memberikan motivasi kepada karyawan sesuai dengan masalah-masalah yang di rasakan oleh setiap karyawan tersebut. Karena dalam hal ini karyawan tersebut akan loyalitas dan bersaing dalam menjaga produk tersebut di perusahaan. Dan juga bisa bekerjasama dengan UMKM yang lainnya di luar kota. Kalangan masyarakat juga akan mendapatkan dampak yang baik dari perusahaan itu karena sudah memberikan nama baik untuk daerah tersebut di mana UMKM tersebut berdiri.

Pada penelitian ini peneliti ingin meneliti tentang loyalitas karyawan terhadap UMKM tersebut dalam pengaruh *reward*, motivasi dan lingkungan kerja. Yang di mana perusahaan tersebut merupakan salah satu usaha yang

sudah dikenal dan diminati banyak masyarakat. Yang di mana produk ini bernama Permen Jahe Fadhilah yang merupakan UMKM Mandiri. Loyalitas karyawan sendiri bisa di lihat dari kesetiaan karyawan tersebut dalam bekerja, akan tetapi permasalahan ini bahwa karyawan tidak berloyalitas pada UMKM Mandiri Fadhilah tersebut dengan cara tidak disiplin dalam waktu bekerja. Maka dari itu perlu adanya pengaruh *Reward*, motivasi dan lingkungan kerja yang baik dari UMKM tersebut, untuk bisa mempengaruhi dari setiap karyawan-karyawannya agar selalu berloyalitas terhadap perusahaan tersebut maka perlu adanya dukungan juga dari sikap karyawan tersebut agar tidak selalu menang sendiri dan tidak egois.

Usaha UMKM tersebut sudah banyak di kenal dan berdiri sendiri di wilayah Kecamatan Tirto, Kota Pekalongan, Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti *reward*, motivasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui “***Pengaruh Reward, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan***”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan diantaranya ialah:

1. Apakah *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan?
4. Apakah *reward*, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menjelaskan pengaruh *reward* terhadap loyalitas kerja karyawan pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan.

2. Menjelaskan pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan.
3. Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan.
4. Menjelaskan pengaruh *reward*, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan.

D. Kegunaan hasil penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

- a. Harapan peneliti terhadap penelitian ini yaitu agar dapat memberikan wawasan baru terkait *reward*, motivasi dan juga lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap loyalitas kerja karyawan terutama pada suatu UMKM.
- b. Penelitian ini dapat menjadi sarana untuk menerapkan teori-teori yang didapat di bangku perkuliahan.

2. Praktis

Harapan dengan adanya penelitian ini yaitu agar hasil penelitian berguna bagi UMKM bersangkutan untuk dijadikan acuan dalam melakukan

evaluasi serta dapat dijadikan salah satu referensi untuk penelitian lanjutan di bidang kuliner yang lebih luas.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari skripsi ini, peneliti membagi 5 bab antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian serta Sistematikan Penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis mengemukakan Dasar Teori untuk memecahkan sebuah permasalahan dalam penelitian skripsi ini, yang membahas tentang pengertian dari *Reward*, Motivasi, Lingkungan Kerja Serta Loyalitas Kerja Karyawan, pada bab ini selain landasan teori juga ada Tinjauan Pustaka, Kerangka Pikir serta Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab 3 penulis menjelaskan berkaitan dengan metode penelitian yang dapat diidentifikasi sebagai berikut, jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian yang meliputi lokasi dan waktu penelitian, variabel penelitian, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mendeskripsikan data yang diperoleh dilapangan, menganalisis betkaitan dengan hasil penelitian serta mengkaitkan hasil analisis data dengan penelitian terdahulu serta teori-teori yang dipakai penulis di bagian pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab 5 penulis mengemukakan simpulan dan saran, daftar pustaka atau rujukan yang dipakai dalam menyelesaikan penelitian skripsi, serta lampiran-lampiran yang mendukung penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk membuktikan pengaruhnya dari variabel independen atau bebas seperti *Reward*, Motivasi Dan Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu Loyalitas Kerja Karyawan Pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan. Dengan kesimpulannya sebagai berikut:

1. *Reward* memiliki pengaruh yang secara positif dan signifikan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan, dibuktikan dengan hasil pengujian uji t yang mana diperoleh nilai signifikansinya sebesar $0,037 < 0,05$ serta untuk t hitungnya sebesar $2,172 > 2,0280$, yang menyatakan semakin besar *reward* yang diberikan dari pihak pemilik UMKM maka akan meningkatnya loyalitas yang diberikan oleh pihak karyawan untuk pemilik UMKM maupun UMKMnya sendiri.
2. Motivasi berpengaruh secara positif serta signifikan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang mana memperoleh nilai dari signifikansi untuk variabel motivasi $0,002 < 0,05$ untuk hasil t hitungnya senilai $3,362 > 2,0280$, yang menyatakan semakin meningkatnya motivasi yang diberikan oleh pihak

pemilik UMKM Mandiri Fadhilah maka semakin meningkatnya loyalitas yang ditimbulkan dari karyawan untuk UMKM sendiri maupun pemiliknya.

3. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan, dengan ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji t yang sudah dilakukan oleh peneliti dengan memperoleh nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ serta untuk nilai t hitung sebesar $2,968 > 2,0280$, dengan ini menyatakan semakin nyaman lingkungan kerja yang diciptakan oleh pemilik UMKM Mandiri Fadhilah maka akan membuat karyawan semakin loyal terhadap UMKM Mandiri Fadhilah maupun loyal terhadap pemilik UMKM.
4. Reward, Motivasi Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada UMKM Mandiri Fadhilah Cabang Desa Pucung Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan, hal ini diperoleh dari hasil pengujian uji f hitung yakni senilai $21,617 > 2,87$ dan untuk nilai signifikansinya senilai $0,000 < 0,05$.
5. Hasil Koefisien Determinasi sejumlah 0,613 (61,3%), sisanya 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Dari hasil analisa diatas yang dilakukan peneliti serta pembahasan yang telah disajikan, maka peneliti menyampaikan:

1. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu *reward*, motivasi dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan serta adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sangat sedikit yaitu hanya tiga variabel oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan loyalitas kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan selain *reward*, motivasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes, Sri Nindy. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal "SS" Yogyakarta*. Skripsi Universitas Sanata Dharma.
- Alex S, Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia Cetakan ke 9 Edisi ke 4*. (Jakarta: Ghalia Indonesia).
- Anggraini, Citra Zara dan Lasmono Tri Sunaryanto. 2019. *Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Prduksi Di CV. Cita Nasional*. Jurnal Ilmiah Agribisnis. Vol. 4. No. 1.
- Asnawi, Said Kelana dan Chandea Wijaya. 2005. *Riset Keuangan Pengujian-Pengujian Empiris*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama).
- Austyn, Titus, Dkk. 2017. *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan UMKM di Surabaya Dan Madura*. Jurnal JUMMA. Vol. 6. No. 2.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Edisi Pertama*. (Jakarta: Kencana).
- Cahyadi, Budi. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah. Vol. 3. No. 1.
- Citra, Lola Melino dan Muhammad Fahmi. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Loyalitas Karyawan*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 2. No. 2.
- Dona, Elva. 2013. *Analisis Motivasi Kerja Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Kasus Karyawan LBPP Lia Payakumbuh*. Jurnal KBP. Vol. 1. No. 3.
- Fadhillah, Ismi. 2019. *Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Reward, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Dasplast Nusantara Jepara*. Skripsi Universitas Muria Kudus.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Rineka Cipta).
- Fitriani, Niwayan, Dkk. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. E-Jurnal Manajemen. Vol. 6. No. 5.

- Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Universitas Diponegoro).
- Hairani, Tuti dan Iskandar Ali Alam. 2017. *Analisis Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Keong Nusantara Abadi di Kabupaten Lampung Selatan*. Jurnal EKOMBIS. Vol. 2. No. 1.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husni, Dkk. 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)*. Jurnal Magister Manajemen. Vol. 2. No. 1.
- Karim, Ahmad Dzulfikri. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta*. Jurnal Ekobis Dewantara. Vol. 3. No. 3.
- Kawulur, Tresia Karli, Dkk. 2018. *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6. No. 2.
- Kurniawansyah, Oki, Dkk. 2020. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Pengalaman Terhadap Loyalitas Anggota dengan Kepuasan Sebagai Variabel Moderating Pada Koperasi Harapan Makmur Kabupaten Batanghari*. Skripsi Kearsipan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Latan, Hengky & Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. (Bandung: Alfabeta).
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. (Yogyakarta: UPP AMP YKPN).
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Adhitama.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Moulana, Ferry, Dkk. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 44. No. 1.

- Nawari. 2003. *Analisis Regresi Dengan Ms Excel 2007 Dan SPSS*. (Jakarta: PT. Elex Media).
- Oktavianda, Allen Ayu dan Mohammad Iqbal. 2018. *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 58. No. 2.
- Pertiwi, Nur Rahmatika. 2017. *Pengaruh Program Punishment dan Reward dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Pramesti, Shella Ayu dan Ririn Tri Ratnasari. 2020. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya*. Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan. Vol. 7. No. 5.
- Pranavianti, Maharena Ria, Dkk. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Resto Madiun*. Jurnal FIPA. Vol. 7. No. 2.
- Prayitno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Media om.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: ANDI.
- Purba, Berto Kristanto. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. Jurnal Jom FISIP. Vol. 4. No. 1.
- Puspitasari, Nanda. 2020. *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Loyalitas nasabah (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Palopo)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Putra, Agil Syatria. 2016. *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Makan Manjabal 2 Cijagra Bandung*. Skripsi Universitas Widyatama Bandung.
- Rahma, Allya Citra. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Pelayanan Terhadap Loyalitas Anggota Perajin Tempe Tahu Pada Primkopti Kabupaten Banyumas*. Skripsi Universitas Jenderal Soedirman.
- Ramdhan, Lutfi Arie. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada McDonalds Cililitan, Jakarta Timur)*. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Riana, Riesta. 2018. *Pengaruh Penghargaan Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Department Organization Development Pada PT. Surya Madistrindo*. Skripsi Universitas Darma Persada.
- Sagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. (Jakarta: Rineka Cipta).
- Saifudin, Azwar. 1999. *Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar).
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Jakarta: Penerbit Salemba Empat).
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: CV. Mandar Maju).
- Sedarmayanti. 2019. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. (Bandung: Mandar Maju).
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 2 Edisi 4*. (Jakarta: Salemba Empat).
- Siahaan, Rumiris. 2013. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III*. Jurnal Ilmiah Business Progress. Vol. 1. No. 1.
- Simbolon, Hotma BR. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan*. Jurnal Jom FISIP. Vol. 1. No. 2.
- Siregar, Sofyan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. (Jakarta: Kencana).
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. (Bandung: IKAPI).
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D) Cetakan Ke-18*. (Bandung: Penerbit Alfabeta).
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta).
- Sujarweni, V. Wiratna dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. (Yogyakarta: Graha Ilmu).
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Cetakan Pertama*. (Yogyakarta: PT Pustaka Baru).

- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. (Jakarta: PT. Prestasi Pustaka Raya).
- Sujianto, Agus. 2009. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher).
- Suriansha, Reza. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Televisi Transformasi Indonesia*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 9. No. 1.
- Swadarma, I Putu Satya dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2020. *Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Cafe Jimbaran Seafood*. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 9. No. 5.
- Tanjung, Hasrudy. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 15. No. 1.
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Utami, Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky dan Christantius Dwiatmadja. 2020. *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan*. *Jurnal IJSSB*. Vol. 4. No. 2.
- Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian Cetakan Ke-1*. (Yogyakarta: Gramedia).
- Widyawati, Anggun. 2017. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Motivasi Karyawan Terhadap Loyalitas Anggota Dengan Mempertimbangkan Kepuasan Anggota Pada Koperasi POPT dan Laboratorium Pertanian Wates Kecamatan Gadingrejo Tahun 2017*. Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Lampung.
- Widyawati, Vera. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk*. Skripsi Universitas TridinantiPalembang.
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. (Jakarta: Prenadamedia Group)