



## Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas (Studi pada Relawan Mengajar Komunitas Jendela Jakarta)

Shinta Aprilia Dewanti<sup>1\*</sup>, Widi Wahyudi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: [shintaaprilia271@gmail.com](mailto:shintaaprilia271@gmail.com)<sup>1</sup>, [widi.wahyudi@budiluhur.ac.id](mailto:widi.wahyudi@budiluhur.ac.id)<sup>2</sup>

\*Korespondensi penulis: [shintaaprilia271@gmail.com](mailto:shintaaprilia271@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to examine the influence of organizational culture, work environment, and leadership style on loyalty in Volunteers Teaching of the Jakarta Window Community. Sampling in this study used the slovin formula for 86 respondents. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale processed using Microsoft Excel 2013 and SPSS version 22. The research method used is multiple linear regression. The results of this study show that Organizational Culture has a significant effect on Loyalty, while Work Environment and Leadership Style have no effect and are not significant to Loyalty.*

**Keywords:** *Leadership Style, Loyalty, Organizational Culture, Work Environment.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pada Relawan Pengajaran Komunitas Jakarta Jendela. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin sebanyak 86 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert yang diolah menggunakan Microsoft Excel 2013 dan SPSS versi 22. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas, sedangkan Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Loyalitas.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Loyalitas.

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen penting dalam perkembangan atau keberlangsungan suatu organisasi. Keberlangsungan suatu organisasi dapat terus berjalan selaras dengan hasil nyata yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari peranan SDM. SDM yang berkualitas mampu menjalankan visi dan misi organisasi dengan efektif dan efisien sehingga hasil nyata yang diberikan dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu organisasi perlu melakukan pelatihan guna mendukung terbentuknya SDM yang berkualitas. Dalam organisasi, SDM yang berkualitas perlu dilandasi rasa kesetiaan. Rasa kesetiaan atau loyalitas muncul dari kesadaran diri sendiri. Suatu organisasi perlu menganalisis dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya loyalitas. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas, dapat menciptakan kebijakan-kebijakan yang berguna untuk meningkatkan kelayaklaksanaan. Semakin tinggi loyalitas seseorang, maka semakin tinggi pula jangka hidup suatu organisasi. Kesetiaan yang tetap ada, dapat membantu suatu organisasi untuk terus berkembang dan mencapai tujuan.

Dalam komunitas kerelawanan, loyalitas sangat penting dan diperlukan. Loyalitas relawan dapat dipastikan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas. Budaya organisasi dapat menjadi landasan bagi seseorang dalam bertingkah laku. Budaya organisasi mengandung norma-norma yang dapat diajarkan oleh suatu organisasi kepada SDM di dalamnya agar mampu menghadapi permasalahan baik internal maupun eksternal. Loyalitas yang terjaga dapat bersumber dari budaya organisasi yang positif.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keloyalitasan. Lingkungan kerja yang nyaman dan memadai mampu meningkatkan rasa kesetiaan seseorang. Kondisi, situasi, dan hubungan antar individu terkait dapat menjadi faktor dalam keberlangsungan setiap kegiatan. Kemampuan suatu organisasi dalam menciptakan lingkungan yang aman dapat menciptakan situasi yang kondusif dan menyenangkan untuk setiap SDM yang terlibat dalam melakukan kegiatannya.

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas adalah gaya kepemimpinan. Semakin positif kepemimpinan yang dilaksanakan, akan semakin nyaman pula setiap individu dalam melakukan kegiatan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan memberikan rasa nyaman dalam suatu organisasi.

Dari hal di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari berjalannya kegiatan suatu organisasi. Diharapkan dengan adanya budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan yang baik dan benar akan meningkatkan loyalitas relawan mengajar di Komunitas Jendela Jakarta.

## **2. KAJIAN TEORI**

### **Loyalitas**

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian (Citra & Fahmi, 2019). Loyalitas bukan saja hanya sekedar kesediaan yang terlihat dari lamanya karyawan bekerja di perusahaan, tetapi dapat dilihat pula dari besarnya ide, gagasan, kinerja, serta pikiran yang diberikan kepada perusahaan (Agmasari & Septyarini, 2023). Menurut Meyer dan Herscovits (dalam Suryati, 2021) loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan kemauan individu untuk bertahan dan mencurahkan ide, pikiran, serta gagasan terhadap suatu organisasi. Semakin baik kondisi

psikologis seseorang terhadap organisasinya, maka semakin tinggi pula loyalitas yang diakibatkan.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Baba (2014) (dalam Sarumaha, 2022) budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, konvensi, keyakinan, dan perilaku bersama yang dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerja organisasi (Putri *et al.*, 2023). Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan norma atau nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku dan berkomunikasi dalam lingkup organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi penghubung antar individu dalam berkomunikasi serta kinerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi bersifat turun-temurun, telah lama dilakukan dan terus dilakukan oleh generasi-generasi berikutnya.

### **Lingkungan Kerja**

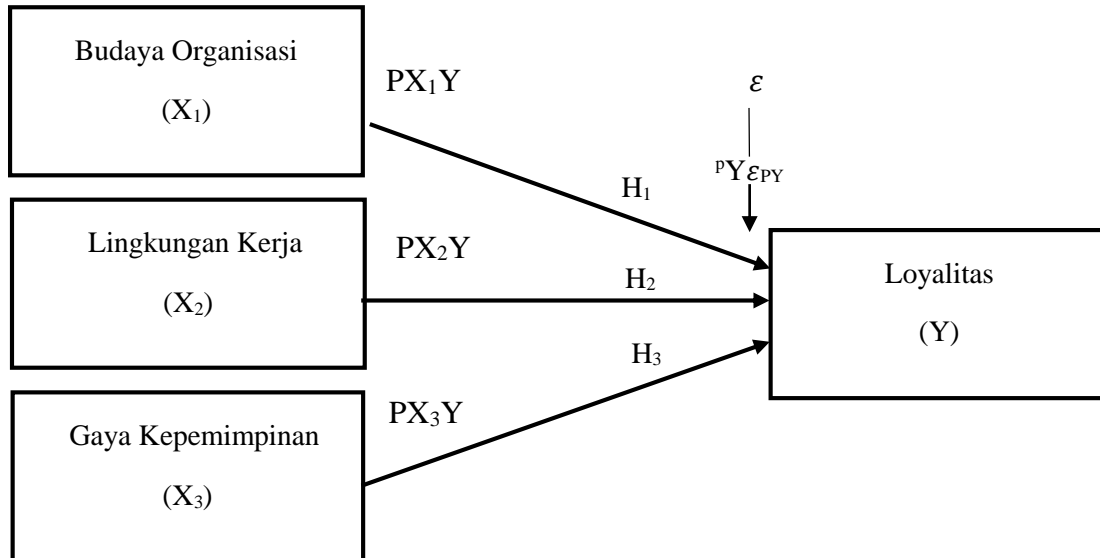
Menurut Mangkunegara (2017) (dalam Nabawi, 2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Ratnasari *et al.*, (2020) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan. Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik dan non fisik yang mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kondisi fisik dan non fisik dapat menunjang lamanya seseorang di dalam suatu organisasi. Organisasi yang mampu memberikan keadaan nyaman kepada setiap individu, maka akan dengan mudah untuk setiap individu setia terhadap organisasinya.

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, baik melalui komunikasi secara langsung maupun tidak langsung (Mardiani & Sepdiana, 2021). Menurut Dale (2012) (dalam Hamidi, 2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu gaya yang diperlihatkan pimpinan dalam bekerja. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau

cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi termasuk pemimpin dan karyawannya (Hidayati et al., 2021). Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya sesuai dengan apa yang dikehendaki sehingga para anggota dapat sesuai dengan arahnya.

### **Kerangka Teoritis**



Sumber: Data Hasil Olah Sendiri.

**Gambar 1. Kerangka Teoritis**

### **Hipotesis**

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas.

H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Populasi Penelitian**

Seluruh objek atau subjek yang diteliti merupakan pengertian dari populasi (Sahir, 2022). Populasi tidak hanya manusia, dapat berupa benda, instansi, hewan, dan segala hal yang berada di alam. Jumlah bukan satu-satunya hal yang dapat disebut sebagai populasi, karakteristik atau sifat yang terdapat di dalamnya juga termasuk ke dalam populasi. Jadi, pada penelitian ini, populasi yang akan peneliti jadikan untuk bahan penelitian adalah Relawan Mengajar Komunitas Jendela Jakarta yang berjumlah 588 orang.

### Sampel Penelitian

Populasi yang luas menjadi sebab diperlukannya sampel dalam suatu penelitian. Untuk memudahkan peneliti dalam mendapatkan jumlah sampel dari populasi yang ada, peneliti menggunakan rumus slovin. Dengan populasi sebanyak 588 orang dan tingkat error atau batas kesalahan 10% diperoleh hasil 85,46. Adapun banyaknya orang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 85,46 dibulatkan menjadi 86 orang.

### Teknik Sampling

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik Nonprobability Sampling, yaitu Convenience Sampling dalam pengambilan sampel.

### Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat digunakan dengan regresi linear berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependent

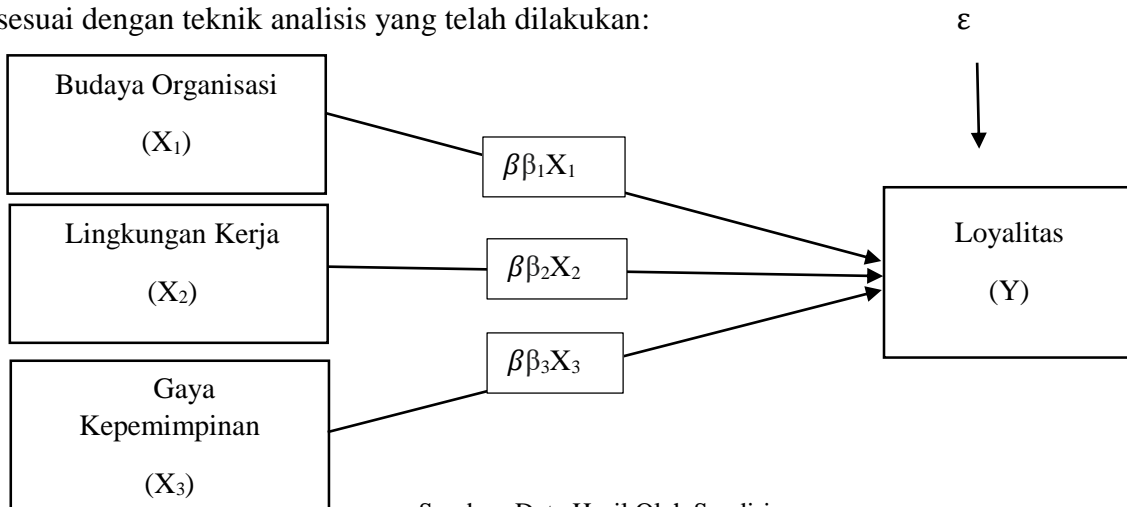
X = Variabel Independent

a = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi masing-masing variabel

$\epsilon$  = Faktor pengganggu diluar model (error)

Berikut model penelitian dalam bentuk jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel sesuai dengan teknik analisis yang telah dilakukan:



Sumber: Data Hasil Olah Sendiri.

**Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian**

## Alat Analisis

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program software *Microsoft Excel 2013* dan *Statistics Product Service and Solution (SPSS)* versi 22. Data yang diolah adalah data yang diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah disebar dan dijawab oleh 86 orang responden yang telah ditabulasi di *Microsoft Excel 2013* dan dihitung berdasarkan SPSS v.22.

## 4. PEMBAHASAN

**Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.559	2.512		5.398	.000
	Budaya Organisasi	.522	.078	.618	6.734	.000
	Lingkungan Kerja	.112	.080	.117	1.404	.164
	Gaya Kepemimpinan	.172	.092	.155	1.857	.067

a. Dependent Variable: Loyalitas

### Budaya Organisasi

Pada hasil hipotesis variabel Budaya Organisasi bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai  $t_{hitung}$  Budaya Organisasi (6,734) >  $t_{tabel}$  (1,989) dan nilai Sig. Budaya Organisasi (0,000) < (0,05). Artinya, Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas (Y) pada Relawan Mengajar Komunitas Jendela Jakarta. Sehingga dengan meningkatnya Budaya Organisasi, maka Loyalitas juga ikut meningkat.

### Lingkungan Kerja

Pada hasil hipotesis variabel Lingkungan Kerja bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Nilai  $t_{hitung}$  Lingkungan Kerja (1,404) <  $t_{tabel}$  (1,989) dan nilai Sig. Lingkungan Kerja (0,164) > (0,05). Artinya, Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas (Y) pada Relawan Mengajar Komunitas Jendela Jakarta. Dalam hal ini, pihak Komunitas Jendela Jakarta dapat lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

### Gaya Kepemimpinan

Pada hasil hipotesis variabel Gaya Kepemimpinan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Nilai  $t_{hitung}$  Gaya Kepemimpinan (1,857) <  $t_{tabel}$  (1,989) dan nilai Sig. Gaya Kepemimpinan (0,067) > (0,05). Artinya, Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) tidak berpengaruh

signifikan terhadap Loyalitas (Y) pada Relawan Mengajar Komunitas Jendela Jakarta. Dalam hal ini, pihak Komunitas Jendela Jakarta dapat lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang baik.

## 5. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas pada Relawan Mengajar Komunitas Jendela Jakarta. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan penelitian yang diajukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Loyalitas (Y)

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas (Y) pada Relawan Mengajar Komunitas Jendela Jakarta.

b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas (Y)

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas (Y) pada Relawan Mengajar Komunitas Jendela Jakarta.

c. Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap Loyalitas (Y)

Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas (Y) pada Relawan Mengajar Komunitas Jendela Jakarta.

### Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk Komunitas Jendela Jakarta yaitu sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas. Oleh sebab itu, pihak Komunitas Jendela Jakarta sebaiknya tetap mempertahankan budaya organisasi yang sesuai agar relawan mudah dalam beradaptasi.
- 2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas. Oleh sebab itu, pihak Komunitas Jendela Jakarta sebaiknya terus memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar relawan dapat melakukan kegiatannya dengan nyaman.
- 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas. Oleh sebab itu, pihak Komunitas Jendela

Jakarta sebaiknya tetap mempertahankan gaya kepemimpinan yang baik agar dapat meningkatkan kedekatan dengan relawan dan mampu mencapai tujuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2023). 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>
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhawas, S., & Sofrotun. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117–124. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.527>
- Batubara, D. W., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(1), 286–306.
- 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>
- Darmawan, N., Nurdin, & Estiana, R. (2021). Analisis budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada lembaga pendidikan Rumah Tahfidz Fie Dzihilalil Qur'an (RTQ). *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i1.502>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Fajrin, M. Al., & Jaenab. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 124–136. <https://doi.org/10.56314/jumabi.v1i2>
- Ghozali, I. (2018). *Desain penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gusnella, B., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 278–289.
- Hamidi. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Dimensi*, 9(1), 1–16.
- Handayani, R., & Bangun, R. Br. (2022). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Inbisco Niagatama Semesta Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 48–63. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.263>



- Hidayati, R. N., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(2), 244–248. <https://doi.org/10.29210/3003982000>
- Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1), 505–513. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4396>
- Koroh, P. G., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Logam Jaya Abadi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), 404–412. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.748>
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51.
- Meda, J., John E.H.J. FoEh, & Simon Sia Niha. (2022). Pengaruh ketidakamanan kerja, iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 392–407. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336–346.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nainggolan, D. P. BR., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan Kantor PTPN III Kebun Membang Muda (Studi kasus pada karyawan bagian lapangan). *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 3(2), 351–367. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i2.391>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh pengembangan karier, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Literature review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(1), 15–25.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>

- Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 52–68.
- Setiyono, A., Mulyadi, H., & Hasni, G. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan islami dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 37–51.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian manajemen pendekatan kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryati. (2021). Gaya kepemimpinan servant leadership, kepuasan kerja, loyalitas kerja terhadap komitmen organisasional (Studi kasus pada kantor BPKAD “Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1002–1018. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Widiastuti, N. P., & Baihaki, H. A. (2023). Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar. *Ganec Swara*, 17(2), 478–485.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota Bumdes di Desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1–8.