

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
(STUDI PADA LEMBAGA TINGKAT SLTA DAN SLTP YAYASAN
DARUT TAQWA)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1)**



OLEH:

M AFIFULLOH YUSUF

NIM: 201869100035

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS YUDHARTA PASURUAN**

2022

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
(STUDI PADA LEMBAGA TINGKAT SLTA DAN SLTP YAYASAN
DARUT TAQWA)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1)**



OLEH:

M AFIFULLOH YUSUF

NIM: 201869100035

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS YUDHARTA PASURUAN**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Lembaga Tingkat Slta Dan Sltp Yayasan Darut Taqwa)

Disusun oleh : M Afifulloh Yusuf

NIM : 20186910035

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Ilmu Politik

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : MSDM

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan di

Depan tim penguji

Pasuruan, 13 Agustus 2022.

Menyetujui.



Kaprodi,

(Nur Ajizah, S. Sos, M. AB)
NIK.0691502001

Pembimbing,

(Nur Rohmad Nuzil, S. Sos., M. AB)
NIK.0691103044

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK UNIVERSITAS YUDHARTA PASURUAN, PADA:

HARI : Senin

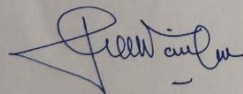
TANGGAL : 29 Agustus 2022

JAM : 09.00 WIB

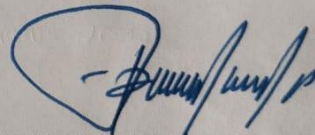
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI PADA LEMBAGA TINGKAT SLTA DAN SLTP YAYASAN DARUT TAQWA)

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



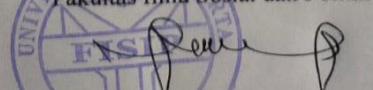
NURAENI, S.Sos., M.AB
NIK. Y 069.02.03.005



MIFTAHUL HUDA, S.Sos., M.AB
NIP. Y 069.15.08.056

MENGESAHKAN,

Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik



Dr. Any Urwatul Wusko, S.Sos., M. AB
NIK. Y 069.11.03.037

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M Afifulloh Yusuf

Nim : 201869100035

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi : Administrasi Bisnis

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Pasuruan, 29 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,



M Afifulloh Yusuf

HALAMAN PERSEMBAHAN

**SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN
KEPADA AYAH IBUKU TERCINTA
SERTA ADIKKU YANG KUKASIHI
BESERTA TEMAN-TEMAN YANG
SELALU ADA BERSAMAKU**

MOTTO

“KEKUATAN, KEBIJAKSANAAN
DAN KEMAKMURAN BUKAN
DATANG DARI KEMUDAHAN
TETAPI KESUITAN, KARENA
SESUNGGUHNYA KESULITAN
MERUPAKAN MODAL DARI
KESUKSESAN”

SALAHUDDIN AL-AYYUBI

“BERJALANLAH KEMANAPUN KAU MAU,
TERBANGLAH KEMANAPUN YANG KAU
TUJU DAN BERNANG LAH KEMANAPUN
KAU KEHENDAKI TETAPI JANGAN
BUAT ORANG DI SEKITARMU MERASA
RUGI ATAU DISAKITI KARENAMU”

M AFIFULLOH YUSUF

CURRICULUM VITAE

Nama : M. Afifulloh Yusuf

NIM : 201869100035

Tempat dan Tanggal Lahir : 15 Agustus 2000

Status : Mahasiswa

Agama : Islam

Riwayat Pendidikan : SDN Baturetno 2 (2006-2012)

Mts. Darut taqwa 02 (2012-2015)

SMK Darut Taqwa (2015-2018)

Universitas Yudharta Pasuruan (2018-2022)

Foto

3x4

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah S.W.T yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan” skripsi ini disusun sebagai syarat menyelesaikan studi jenjang strata satu (S1), Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Yudharta Pasuruan.

Penulis menyadari sebelumnya, telah mendapat banyak dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan waktu, tenaga, dan pikirannya. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Romo K.H Sholeh Bahrudin selaku pengasuh Yayasan Pondok Pesantren Ngalah yang senantiasa membingbing kami, baik jasmani maupun rohani.
- 2) Bapak Dr. Kholid Murtadlo S.E selaku Rektor Universitas Yudharta Pasuruan.
- 3) Ibu Any Urwatul Wusko S. Sos, M. AB selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik.
- 4) Ibu Nur Ajizah S. Sos, M. AB selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis.
- 5) Bapak Nur Rohmat Nuzil, S. Sos., M.AB. selaku dosen pembimbing.
- 6) Kedua orang tua yang senantiasa memberi support dan doanya.
- 7) Kakak, Adik, dan seseorang disana yang selalu memberi semangat dan arahan.
- 8) Teman–teman yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

- 9) Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang telah berjasa dan membantu baik moril maupun semangat dalam proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi kedepannya.

Pasuruan, 25 Mei 2022

Penulis

M Afifulloh Yusuf

NIM. 201869100035

RINGKASAN

Skripsi ini disusun oleh M. Afifulloh Yusuf dengan judul, Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan (Studi Pada Lembaga Tingkat SLTA dan SLTP Yayasan Darut Taqwa). Di bawah bimbingan Nur Romhad Nuzil, S. Sos., M. AB

Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan Lembaga Yayasan Darut Taqwa. Untuk menguji dan menganalisis Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh Karyawan yang ada di lembaga tingkat SLTA dan SLTP Yayasan Darut Taqwa, sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden dengan menggunakan purposive sampling. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Kompensasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Minat berkunjung Ulang.

Kata kunci: Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Loyalitas Karyawan

SUMMARY

This thesis was prepared by M. Afifulloh Yusuf with the title, The Influence of Charismatic Leadership, Work Environment and Compensation on Employee Loyalty (Studies at Senior High School and Junior High School Levels Darut Taqwa Foundation). Under the guidance of : Nur Romhad Nuzil, S. Sos., M. AB

This research was conducted to describe Charismatic Leadership, Work Environment and Compensation for Loyalty of Darut Taqwa Foundation employees. To test and analyze Charismatic Leadership, Work Environment and Compensation for Employee Loyalty.

The type of research used in this study is causal associative research with a quantitative approach. The population is all employees in the institutions of the Darut Taqwa Foundation high school and junior high school level, the sample in this study was 80 respondents using purposive sampling. Analysis of the data used is multiple linear regression.

The results of this study indicate that charismatic leadership has a positive and significant effect on employee loyalty. Work Environment has a positive and significant effect on Employee Loyalty. Compensation has a positive but not significant effect on Employee Loyalty. Charismatic Leadership, Work Environment and Compensation Simultaneously (together) have a positive and significant influence on interest in revisiting.

Keywords: Charismatic Leadership, Work Environment, Compensation and Employee Loyalty

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
TANDA PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	v
CURRICULUM VITAE.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
RINGKASAN	ix
SUMMARY.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1. Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
1.2. Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.3. Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4. Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
2.1. Tinjauan Pustaka	Error! Bookmark not defined.
2.1.1. Sumer Daya Manusia.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2. Loyalitas Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3. Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
2.1.4. Lingkungan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.5. Kompensasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.2. Penelitian terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
2.4. Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1. Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.

3.2.	Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3.	Variabel dan Pengukuran.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.	Pengukuran	Error! Bookmark not defined.
3.5.	Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.6.	Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.	Uji Instrumen.....	Error! Bookmark not defined.
3.8.	Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..		Error! Bookmark not defined.
4.1.	Penyajian Data.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.	Gambaran Umum Yayasan Darut Taqwa	Error! Bookmark not defined.
4.3.	Gambaran Umum Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.	Deskripsi Frekuensi Variabel	Error! Bookmark not defined.
4.5.	Pengujian Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.6.	Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.7.	Uji Analisis Regresi Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
4.8.	Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.9.	Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
4.10.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP		Error! Bookmark not defined.
5.1.	Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2.	Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA		Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 2	1	Mapping penelitian terdahulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.	2	Indikator dan Item Lingkungan Kerja....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.	3	Indikator dan Item Kompensasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.	4	Indikator dan Item Loyalitas Karyawan.	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.	5	Skala Likert	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	1	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	3	Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Jabatan....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	4	Klasifikasi Lembaga Pendidikan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	5	Tabel Interpretasi.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	6	Distribusi Jawaban Responden X1	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	7	Distribusi Jawaban Responden X2.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	8	Distribusi Jawaban Responden X3.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	9	Distribusi Jawaban Responden Y.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	10	Hasil Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	11	Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	12	Hasil Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	13	Hasil Uji Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	14	Hasil Uji Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	15	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	16	Hasil Uji Hipotesis 1	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	17	Hasil Uji Hipotesis 2	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	18	Hasil Uji Hipotesis 3	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	19	Hasil Uji Simultan (F).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.	20	Hasil Uji Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2. 2 Model Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2. 3 Model Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2. 4 Model Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2. 5 Model Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2. 6 Model Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2. 7 Model Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2. 8 Model Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2. 9 Model Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2. 10 Kerangka Konsep dan Hipotesis Penelitian ..	Error! Bookmark not defined.
defined.	
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	118
Lampiran 2 Data Tabulasi Kuisisioner	121
Lampiran 3 Hasil Analisis	125

RINGKASAN

Skripsi ini disusun oleh M. Afifulloh Yusuf dengan judul, Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan (Studi Pada Lembaga Tingkat SLTA dan SLTP Yayasan Darut Taqwa). Di bawah bimbingan Nur Romhad Nuzil, S. Sos., M. AB

Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan Lembaga Yayasan Darut Taqwa. Untuk menguji dan menganalisis Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh Karyawan yang ada di lembaga tingkat SLTA dan SLTP Yayasan Darut Taqwa, sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden dengan menggunakan purposive sampling. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Kompensasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Minat berkunjung Ulang.

Kata kunci: Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Loyalitas Karyawan

SUMMARY

This thesis was prepared by M. Afifulloh Yusuf with the title, The Influence of Charismatic Leadership, Work Environment and Compensation on Employee Loyalty (Studies at Senior High School and Junior High School Levels Darut Taqwa Foundation). Under the guidance of : Nur Romhad Nuzil, S. Sos., M. AB

This research was conducted to describe Charismatic Leadership, Work Environment and Compensation for Loyalty of Darut Taqwa Foundation employees. To test and analyze Charismatic Leadership, Work Environment and Compensation for Employee Loyalty.

The type of research used in this study is causal associative research with a quantitative approach. The population is all employees in the institutions of the Darut Taqwa Foundation high school and junior high school level, the sample in this study was 80 respondents using purposive sampling. Analysis of the data used is multiple linear regression.

The results of this study indicate that charismatic leadership has a positive and significant effect on employee loyalty. Work Environment has a positive and significant effect on Employee Loyalty. Compensation has a positive but not significant effect on Employee Loyalty. Charismatic Leadership, Work Environment and Compensation Simultaneously (together) have a positive and significant influence on interest in revisiting.

Keywords: Charismatic Leadership, Work Environment, Compensation and Employee Loyalty

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manusia merupakan unsur terpenting dalam segala hal khususnya di dalam suatu organisasi ataupun proses kerja. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor sentral dalam suatu organisasi. Pada hakikatnya, manusia dalam suatu organisasi bergerak sebagai pemikir, perencana dan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi, Desi Handayani (2019). Untuk menunjang kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya, maka organisasi harus membuat hubungan yang ideal antara tujuan tenaga kerja dan tujuan organisasi. Suatu organisasi jika ingin mencapai tujuannya harus memiliki karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi. Karena tidak sedikit karyawan yang tidak memiliki rasa loyal terhadap perusahaan maka dibutuhkan kerjasama yang baik antara manajemen yang di perusahaan dengan karyawan. Melalui hubungan yang baik dan kekompakan maka akan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Menurut Nitisemito (2004) loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Menurut Poerwadarminta (dalam Aldrianto, 2016) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi. Jika dilihat dari pengertian diatas, loyalitas dapat tercipta dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama, semakin lama

seseorang berada dalam organisasi maka semakin tinggi juga rasa loyalitas yang dimiliki.

Fenomena timbulnya loyalitas kerja yang ada di Yayasan Darut Taqwa dipengaruhi oleh masa kerja dari setiap karyawan. Dari data yang diambil dari Yayasan Darut Taqwa tahun ajaran 2022/2023 jumlah karyawan yang ada di lembaga pendidikan tingkat SLTA dan SLTP mencapai 379 dan hampir seluruh karyawan memiliki masa kerja diatas dua tahun dan tidak sedikit pula yang memiliki masa kerja 10 tahun bahkan diatas 20 tahun. Jumlah karyawan yang ada di MTs Darut Taqwa mencapai 69 karyawan dan 39 diantaranya memiliki masa kerja diatas 10 tahun, SMP Bhineka Tunggal Ika memiliki karyawan sebanyak 72 dan rata-rata memiliki masa kerja diatas dua tahun, MA Darut Taqwa memiliki 66 karyawan dengan 40 karyawan diantaranya memiliki masa kerja diatas 10 tahun, SMK Darut Taqwa memiliki karyawan dengan jumlah 81 dan 47 diantaranya memiliki masa jabatan diatas 10 tahun.

Selain itu adanya loyalitas dibuktikan dengan produktivitas kerja karyawan yang semakin tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan capaian atau prestasi dari masing-masing lembaga yang ada pada Yayasan Darut Taqwa. Dilansir dari webset SMK Darut Taqwa (<https://smkdaruttaqwapurwosari.sch.id>), lembaga ini memiliki banyak prestasi diantaranya juara english debat pada tahun 2020, *international championship* 2020, juara lomba LKS TKJ dan TBSM 2019, duta isnu 2019, TBSM *teacher skill* 2019 dan juara 2 duta genre jalur masyarakat tahun 2019. Selain lembaga-lembaga SMK, lembaga-lembaga lain juga memiliki segudang

prestasi seperti MA pernah menjuarai lomba maple Bahasa Inggris, IPS, IPA dan Bahasa Arab tahun 2016,

Ada beberapa faktor yang mendukung terbentuknya loyalitas karyawan. Flippo (dalam Sumardhan, 2014) banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan latihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan dengan karyawan lain. Menurut Nitisemito, gaya seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasinya.

KH Sholeh Bahrudin merupakan Pembina satu yayasan Darut Taqwa dan merupakan anak pertama dari KH Bahrudin Kalam yaitu pendiri Yayasan Darut Taqwa. Beliau merupakan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan karismatik. Salah satu yang mendukung terbentuknya loyalitas karyawan adalah pemimpin karismatik. Menurut Max Weber dalam Robbins (2007) berpendapat bahwa kepemimpinan karismatik adalah suatu kualitas kepribadian individu tertentu, yang darinya ia dipisahkan dari orang-orang biasa dan diperlakukan sebagai orang yang diberkahi dengan kekuatan gaib, manusia super, atau kekuatan luar biasa. Kepemimpinan karismatik merupakan kepemimpinan luar biasa yang memiliki visi, bersedia mengambil risiko pribadi demi mencapai visi, dan peka terhadap pengikutnya. Menurut Achua dan Lussier dalam Marginingsih (2016)

Kepemimpinan karismatik akan menimbulkan pengaruh yang besar terhadap anggotanya, mereka bisa mengubah sikap, nilai-nilai dan focus anggota dari focus pribadi menjadi fokus kolektif secara konsisten.

KH Sholeh Bahruddin memiliki tujuan besar yang dicurahkan dalam visi Yayasan Darut Taqwa dengan artikulasi khas beliau, dalam mencapai visinya beliau sering dawuh terhadap santri dan para jama'ahnya bahwa beliau membangun lembaga pendidikan dengan tujuan untuk meningkatkan SDM supaya berguna untuk bangsa dan negara. Beliau memiliki gaya tersendiri dalam bersosial, kata mengayomi lebih cocok dengan gaya bersosialisasi beliau karena beliau tidak pernah membedakan para jama'ah, santri dan tamu beliau. Sikap itulah yang membuat beliau begitu dihormati dan loyalitas para jamaa'ah atau pengikut beliausangat tinggi.

Selain kepemimpinan karismatik lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Menurut Alex S. Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Jika dalam organisasi memiliki lingkungan yang nyaman, memiliki fasilitas yang mencukupi bagi karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan tugas. Dari lingkungan yang seperti itulah akan menimbulkan loyalitas kerja yang tinggi.

Jika dilihat dari lingkungan fisik Yayasan Darut Taqwa memiliki lingkungan yang nyaman dan masih asri karena di sekitar lokasi yayasan dikelilingi banyak persawahan. Fasilitas yang disediakan dari lembaga juga cukup lengkap.

Tabel 1.1 Fasilitas Lembaga Yayasan DarutTaqwa

No	Lembaga	Fasilitas
1	MTs Darut Taqwa	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratotium Komputer • Ruang ekstrakulikuler • Perpustakaan • Ruang kesehatan
2	SMP Bineka Tunggal Ika	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorium computer • Ruang ekstrakulikuler • Ruang kesehatan • Perpustakaan
3	MA Darut Taqwa	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorium BHS • Laboratorium IPA • Perpustakaan • Ruang ekstrakulikuler • Ruang kesehatan • Koprasi sekolah
4	SMA Darut Taqwa	<ul style="list-style-type: none"> • Ruang tata boga • Ruang tata rias • Ruang multimedia • Laboratorium IPA • Perpustakaan • Ruang UKS • Ruang menjahit • Laboratorium computer • Laboratorium BHS
5	SMK Darut Taqwa	<ul style="list-style-type: none"> • Ruang teori • Laboratorium KKPI • Laboratorium TKJ • Laboratorium broad casting • Laboratorium IPA • Laboratorium Multimadia • Laboratorium TKR • Laboratorium TSM • Perpustakaan • Koperasi

		<ul style="list-style-type: none"> • UKS • Ruang ekstrakurikuler
--	--	--

Sumber: Webset Lembaga Yayasan Darut Taqwa

Selain lingkungan fisik Yayasan Darut Taqwa memiliki lingkungan nonfisik yang berupa suasana kerja yang nyaman, hal ini dibuktikan dari beberapa karyawan yang ada dilembaga menjelaskan bahwa mereka bekerja dengan tidak ada rasa tertekan. Mereka sering berinteraksi dan juga memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain.

Kompensasi yang berupa bonus ataupun gaji juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja. Menurut Rumawas (2018) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Biasanya kompensasi secara langsung berupa uang (finansial) yang diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa penghargaan (non-financial) dari hasil kerja dalam hal pemberian tunjangan. Agar perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan di suatu perusahaan adalah dengan cara memberikan insentif dan upah agar karyawan merasa usaha yang telah dilakukan dihargai dan sepadan dengan hasil yang didapatkan selama ia bekerja di dalam perusahaan (Vivian Purba 2019).

Kompensasi yang ada di Yayasan Darut Taqwa berupa bisyaroh yang diberikan setiap bulannya kepada setiap karyawan. Besarnya Yayasan Darut Taqwa membuat kompensasi yang mungkin lebih besar dari pada yayasan yang lain, meskipun

kompensasi yang diberikan tidak pasti atau sama setiap bulannya. Hal itu disebabkan karena jumlah nominal bisyaroh atau kompensasi yang diberikan dihitung dari jabatan, jam pelajaran dan masa pengabdian atau masa kerja. Selain itu yayasan juga memberikan insentif berupa tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan bingkisan.

Kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja dan kompensasi inilah yang saya ambil untuk menjadi variabel penelitian. Apakah ketiga variabel tersebut menjadi sesuatu yang sangat penting dalam menciptakan loyalitas kerja dari para karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Vivian Purba (2019) yang berjudul Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat, vivian berpendapat bahwa Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

Yayasan darut taqwa sengonagung merupakan pengembangan dari yayasan pondok pesantren darut taqwa yang berdiri pada tanggal 01 agustus tahun 1977 di desa Carat kecamatan Gempol kabupaten Pasuruan yang didirikan oleh: KH. Bahruddin Kalam. Yayasan ini sekarang memiliki 379 karyawan dalam 7 Lembaga formal dan rata-rata para karyawan di yayasan darut taqwa memiliki masa jabatan yang cukup lama.

Urgensi dari penelitian ini adalah apakah faktor kepemimpinan Karismatik Lingkungan Kerja dan Kompensasi menjadi variabel yang memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas karyawan yang ada di Yayasan Darut Taqwa.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penulis memilih penelitian skripsi dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan?
2. Apakah secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah secara parsial kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan?
4. Apakah secara simultan kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja, kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas bisa disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap loyalitas karyawan?
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan?
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan?

4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja, kompensasi terhadap loyalitas karyawan?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya tentang faktor-faktor yang meningkatkan Loyalitas karyawan.

2. Bagi Perusahaan atau Organisasi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan oleh perusahaan atau organisasi dalam upaya meningkatkan dan mempertahankan loyalitas karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak-pihak yang memerlukan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan (studi pada lembaga tingkat SLTA dan SLTP Yayasan Darut Taqwa) Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel secara parsial (uji t) kepemimpinan karismatik (X1) memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa dengan dibuktikan hasil dari uji t hitung yang telah diketahui bahwa $t \text{ hitung } 5,418 > t \text{ tabel } (1,991)$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa.
2. Terdapat pengaruh secara parsial (uji t) antara lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa. Hal ini dibuktikan hasil t hitung yang telah diketahui bahwa $t \text{ hitung } 4,252 > t \text{ tabel } (1,991)$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa.
3. Variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh secara parsial (uji t) terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa. Hal ini dibuktikan

hasil t hitung yang telah diketahui bahwa t hitung $503 < t$ tabel (1,991). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka kompensasi memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa.

4. Variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yaitu diketahui bahwa F hitung $43.939 >$ dari $F_{\text{tabel}} (2,27)$ yang artinya ada pengaruh secara simultan kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang mengatakan bahwa pengaruh secara simultan kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa diterima.

5.2. Saran

Setelah mengambil kesimpulan dari pengaruh kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Lembaga Yayasan arut Taqwa. Maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi lembaga dan penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Yayasan Darut Taqwa

Berdasarkan hasil data yang diolah oleh peneliti bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan karismatik dan

lingkungan kerja. Maka saran yang ingin disampaikan penulis adalah Yayasan Darut Taqwa harus mempertahankan ideologi tentang pemimpin secara kepesantrenan yang menyatakan bahwa pemimpin merupakan suatu tugas mulia, lantaran tugasnya antara lain memenuhi kebutuhan seluruh anggota masyarakat akan barang maupun jasa, dengan begitu sosok seorang pemimpin yang memiliki karisma tidak akan hilang. Untuk lingkungan kerja sebaiknya yayasan harus memperhatikan suasana kerja karyawan, hubungan karyawan antar karyawan dan atasan, dan fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki loyalitas yang tinggi.

2. Bagi peneliti selanjutnya,

Berdasarkan hasil penelitian ini, nilai variabel independen yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah 62%. Maka saran yang ingin disampaikan penulis yaitu diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan indikator yang lain dengan faktor yang sama. Dan dapat menambahkan faktor lain atau variabel lain diluar penelitian ini yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Agar menghasilkan gambaran yang lebih luas mengenai permasalahan yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aban, Adnan dan Kasmirudin. (2019). *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka*. Jurnal vol14, no 2: Universitas Riau.
- Achmadi, A dan Narbuko, C. (2015). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Aldrianto, M. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kospermindo Di Makassar*. Makassar: Skripsi Universitas Hasanudin Makassar.
- Alex S. Nitisemito (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alex, Nitisemito. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gema Pustaka.
- Avivah, N., Yuwita, N., & Ahwan, Z. (2023). Bad Influence Sosmed Pada Kawasan Wisata Tretes Terhadap Pola Pikir Psikologi, Life Style Generasi Muda Pasuruan (Tinjauan Teori Determinisme Teknologi). *JURNAL HERITAGE*, 11(2), 109-120.
- Baron, Robert A. and Jerald Greenberg, (2000). *Behaviour in Organizations*. New. York: McGraw Hill. Burhan, bungin.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Dwi Septianto. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang*. Jurnal Skripsi. Semarang: jurusan manajemen fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Edy Sutrisno, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Edy, Sutrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada*. Media Group, Jakarta.
- Alfianto, EA. Fazizah. A. (2019). Perbandingan Peran Pekerja Pria Dan Pekerja Wanita Terhadap Jumlah Hasil Kerja Memetik Daun Teh. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis) p-ISSN 1836, 2277*
- Fazizah, A., Rakhmawati, A., Alfianto, E. A., & Husnah, D. N. (2024). Customer Satisfaction and Repurchase Intention in Terms of E-Commerce Logistics Service Quality and Recovery Service. *SKETSA BISNIS*, 11(1), 1-23.
- Fazizah. EG Sukoharsono (2016). Analisis Penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Logistik (SIL) Untuk Perencanaan, Pelaporan Dan Pengendalian Logistik Berbasis Web Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Kepuasan PENGGUNA (Studi pada : Pengguna Aplikasi SIL Perum Bulog Divisi Regional Jawa Timur). *Profit: Jurnal Adminsitrasi Vol. 10. No 2*.
- Flippo, Edwin B. (2005). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson, James L, John M.Ivancevich, James H. Donnelly and Robert Konopaske. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes: Fourteenth Edition*. New York: Mc-Graw Hill Education.
- Handayani, Desi. (2019). *Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV*: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Henry Simamora, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Hermawan, I Ketut Andy, Gede Riana, (2014), “*Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas kerja karyawan Pada Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali*”, Bali: Universitas Udayana Bali Volume 3, No. 3
- Hasanah, U. (2023). *Pengaruh Brand Equity Dan User Generated Content Terhadap Keputusan Pembelian Dan Dampaknya Pada Repurchase Intention Pada Konsumen UMKM Produk Unggulan Kabupaten Pasuruan* (Doctoral dissertation, Universitas Yudharta).
- Hasibuan, Malayu SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- James L. Gibson, et. All. (2012). *Organization: Behaviour, Structure, Processes. 14 Edition*. New York: Mcgraw-Hill Companies, Inc.
- Jannaty Saadaty, Bety. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Etika Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Yayasan Al-Qodiri 1 Jember*. Universitas Jember.
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. 2018, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4.
- Maharani, zaitun, Abd Kodir Djaelani dan Afi Rachmat Slamet. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang: Malang.
- Mandala Putra, Jerry. (2019). *Strategi Mempertahankan Loyalitas kerja Karyawan Pada PT Mandala Multifinance Cabang Bulukambang*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Marginingsih, Ria. (2016). *Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding*: Universitas Islam 45 Bekasi.
- Mustika, Rafika Yuli. (2020). *Pengaruh Gaji dan Pemimpin yang Berkarisma Terhadap Loyalitas Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun*. Skripsi. Jurusan Ekonomi Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Ponorogo.
- Ma’ruf, Reza. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*. Jurnal Ilmiah psikologi volume 9, no 1: UniversitasMulawarman.
- Murtadlo, K. (2022). Analysis of The Effect of Experience and Trust on The Tourism Economy After The Phenomenon of KKN DESA PENARI. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(4), 592-606.
- Nandania, Resti. (2013). “*Peran Kepercayaan Organisasi dengan Loyalitas Karyawan di BCA Malang Raya*.” Skripsi. Universitas Maulana Malik.

Ibrahim Malang.

- Nawang Sigit, charisma dan kustiyono. (2020). *Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. ANJASA Baja Ringan Semarang*. Volume 1, no 2: Universitas selamat srikendal
- Novitasari dan karnadi. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Baturaja*. Jurnal Adminika volume 5, no 1: Sekolah Tinggi Ekonomi Muara Enim
- Nuraeni, N., Nuzula, N. F., & Damayanti, C. R. Unveiling the Nexus: Exploring The Dynamics Of Corporate Governance, Capital Structure, Investment Opportunities, And Bank Performance In Indonesian Stock Exchange's Publicly Listed Commercial Banks (2018-2022)—A Moderated Analysis Incorporating Credit Risk.
- Poerwadarminta W.J.S. (1986). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Purba, Vivian. (2019) *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat*: Universitas Pembangunan Panca Budi
- Rahmat Setiawan (2014) *Hubungan Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Dengan Kinerja Bawahan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga (JEBA).
- Rivai, Veithzal. (2011). *Corporate Performance Management* dari Teori Ke Praktek, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ramadhani, A. A., & Nuzil, N. R. (2023). Pengaruh Customer Experience, Service Quality, dan Price Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Pembeli Sepeda Motor Matic Yamaha N-Max di Pasuruan). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 4418-4428.
- Riani, S. (2023). KUALITAS PELAYANAN ADMINISTRASI MELALUI PROGRAM KIOS E-PAKLADI DI DESA PAREREJO KECAMATAN PURWODADI KABUPATEN PASURUAN JAWA TIMUR. *Journal Publicuho*, 6(3), 822-830.
- Rini, R. S. (2023). Efektivitas Pelaksanaan Program Advokasi Kebijakan Stunting (Studi Di Dinas P3ap2kb Kabupaten Pasuruan) (Doctoral dissertation, Universitas Yudharta).
- Rizal, S., & Silfiah, R. I. (2023). TATA KELOLA BADAN USAHA MILIK DESA DALAM PERSPEKTIF KELEMBAGAAN (STUDI DI DESA BAKALAN KECAMATAN PURWOSARI). *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(4), 1-6.
- Rohmah, S. A., & Ahwan, Z. (2024). Tourism Construction Model: Pengembangan Rintisan Desa Wisata Khas Suku Tengger di Kawasan Hinterland Bromo Pasuruan. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 6(1), 125-135.
- Robbins, Stephen, P. Dan Timothy A. Judge., (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*, Terjemahan; Diana Angelica, New Jersey: Pearson Education,

2007.

- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar. Interpratama Mandiri.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cip
- Silfiah, R. I. (2023). ANALISIS KINERJA BIROKRASI PEMERINTAHAN DESA PADA PERANGKAT DESA PAREREJO KECAMATAN PURWODADI KABUPATEN PASURUAN JAWA TIMUR. *Journal Publicuho*, 6(3), 831-838.
- Silfiah, R. I., & Mufida, N. (2024). Strategy To Improve Family Card Administration Service In Purwosari Village, Purwosari District, Pasuruan Regency. *Jurnal DIALEKTIKA: Jurnal Ilmu Sosial*, 22(1), 29-42.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sumardhan, D. (2014) *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT Sinar Sosro Medan)*. Tesis Magister Manajemen Bisnis Universitas Sumatra Utara
- Supardi dan Anwar, S. (2001). *Dasar - dasar perilaku organisasi*. UII Press, Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy. (2006). *Pemasaran Jasa*. Malang: Bayu Media.
- Wusko, A. U., & Khoviyah, S. N. (2024). PENGARUH DAYA TARIK WISATA TERHADAP MEMORABLE TOURISM EXPERIENCE DAN REVISIT INTENTION (Survey Pengunjung Wisata Hawaii Waterpark Malang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(1), 199-207.
- Yahya, Rezima dan Pasaribu. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap loyalitas Kerja di Hotel Grand Rocky Bukit Tinggi*. *Jurnal Volume 3, no 18*: Universitas Negri Padang.