

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Awak Kapal PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Surabaya

Zulkarnaen¹, Zainul Kisman²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora
Universitas Trilogi, Indonesia.

Corresponding Author: naenzulkar210@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style, compensation, and workload on crew loyalty at PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Surabaya Branch. The study used a quantitative approach with a causal associative method. The population consisted of all 82 crew members at the branch, and all members were included through saturated sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using Partial Least Square-Structural Equation Modeling with SmartPLS. The results show that leadership style affects crew loyalty and workload also affects crew loyalty, while compensation does not affect crew loyalty. These findings indicate that crew loyalty is more strongly associated with leadership quality and workload management than with compensation. The company therefore needs to strengthen leadership communication, maintain proportional task and working-time arrangements, and continue evaluating the compensation system to support crew loyalty.

Keywords: Leadership Style; Compensation; Workload; Crew Loyalty

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap loyalitas awak kapal PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh awak kapal pada cabang tersebut sebanyak 82 orang dan seluruhnya digunakan sebagai sampel melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan Partial Least Square-Structural Equation Modeling menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas awak kapal dan beban kerja juga berpengaruh terhadap loyalitas awak kapal, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas awak kapal. Temuan tersebut menunjukkan bahwa loyalitas awak kapal lebih kuat berkaitan dengan kualitas kepemimpinan dan pengelolaan beban kerja dibandingkan dengan kompensasi. Perusahaan perlu

memperkuat komunikasi kepemimpinan, menjaga pembagian tugas dan waktu kerja secara proporsional, serta tetap mengevaluasi kesesuaian sistem kompensasi untuk mendukung loyalitas awak kapal.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan; Kompensasi; Beban Kerja; Loyalitas Awak Kapal*

Pendahuluan

Industri maritim memiliki peran strategis dalam menunjang konektivitas wilayah kepulauan serta kelancaran distribusi barang dan jasa di Indonesia. Keberhasilan operasional pelayaran tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan sarana prasarana, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia maritim, khususnya awak kapal. Dalam kondisi kerja yang dinamis dan berisiko, loyalitas awak kapal menjadi penting karena mencerminkan komitmen, keterikatan, dan kesediaan individu untuk tetap berkontribusi kepada perusahaan. Loyalitas yang kuat mendukung stabilitas kerja dan keberlangsungan operasi, sedangkan loyalitas yang rendah dapat tercermin dari meningkatnya pergantian awak kapal, menurunnya produktivitas, dan terganggunya kelancaran operasional.

PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Surabaya mengoperasikan beberapa kapal penyeberangan, antara lain KMP Gili Iyang, KMP Munggiyango Hulalo, dan KMP Siginjai. Operasi kapal tersebut bergantung pada awak kapal yang menjalankan fungsi teknis, keselamatan, dan pelayanan. Kondisi ketenagakerjaan menunjukkan bahwa status kerja awak kapal beragam dan pada survei pendahuluan ditemukan sejumlah isu pada kejelasan arahan, efektivitas komunikasi, kesesuaian kompensasi dengan risiko dan tanggung jawab, serta kenyamanan dan proporsionalitas beban kerja. Kondisi tersebut menjadi relevan karena kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja merupakan bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia yang dapat membentuk keterikatan pekerja terhadap organisasi (Dessler, 2017; Silaen et al., 2022).

Table 1. Indicators of Crew Loyalty at PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Surabaya Branch, 2023-2025

Year	Crew	Turnover	Tenure <1 year	Tenure 1-3 years	Tenure >3 years	Resign PKWT
2023	82	10	25	35	22	9
2024	82	13	30	32	20	12
2025	82	17	36	28	18	15

Source: Operational Division Report of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Surabaya Branch, 2026

Data pada Table 1 menunjukkan kecenderungan penurunan loyalitas selama 2023-2025. Turnover meningkat dari 10 orang pada 2023 menjadi 17 orang pada

2025, sementara pengunduran diri awak kapal berstatus PKWT meningkat dari 9 menjadi 15 orang. Pada saat yang sama, jumlah awak kapal dengan masa kerja kurang dari satu tahun meningkat dari 25 menjadi 36 orang, sedangkan awak kapal dengan masa kerja lebih dari tiga tahun menurun dari 22 menjadi 18 orang. Pola tersebut menunjukkan bahwa keterikatan awak kapal terhadap perusahaan belum optimal dan memerlukan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Secara konseptual, kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan pemimpin mengarahkan, memengaruhi, dan membangun komunikasi agar karyawan mampu bekerja sesuai tujuan organisasi (Yuliani, 2023). Kompensasi merupakan balas jasa finansial maupun nonfinansial yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan dan dapat membentuk persepsi penghargaan terhadap pekerjaan (Silaen et al., 2022; Yuliani, 2023). Beban kerja menggambarkan tuntutan tugas, waktu, dan tekanan yang harus dikelola sesuai kemampuan pekerja. Sementara itu, loyalitas mencerminkan keinginan untuk bertahan, dedikasi, dan komitmen terhadap organisasi (Wandi et al., 2025).

Temuan penelitian terdahulu masih menunjukkan perbedaan. Kurniawan et al. (2025) dan Oktaviani et al. (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas, sedangkan Radani et al. (2025) melaporkan hasil yang berbeda pada kepemimpinan transformasional. Pada kompensasi, Dunda et al. (2026) menemukan pengaruh terhadap loyalitas, sedangkan Radani et al. (2025), Zunaidi et al. (2023), serta Rahmadhani dan Mahmud (2023) menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh. Pada beban kerja, Purnama dan Purnamasari (2025) menemukan pengaruh terhadap loyalitas, sedangkan Rahmadhani dan Mahmud (2023) menemukan hasil yang berbeda. Inkonsistensi tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan penelitian, terutama pada konteks awak kapal penyeberangan yang memiliki tuntutan operasional, risiko keselamatan, dan pola kerja yang berbeda dengan pekerjaan darat.

Kebaruan penelitian terletak pada objek awak kapal sektor transportasi penyeberangan, pengujian simultan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap loyalitas, serta penggunaan fenomena empiris berupa turnover, masa kerja, dan pengunduran diri awak kapal PKWT sebagai latar kondisi loyalitas. Berdasarkan kerangka tersebut, penelitian menguji tiga hipotesis alternatif: gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas awak kapal, kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas awak kapal, dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas awak kapal. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap loyalitas awak kapal PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Surabaya.

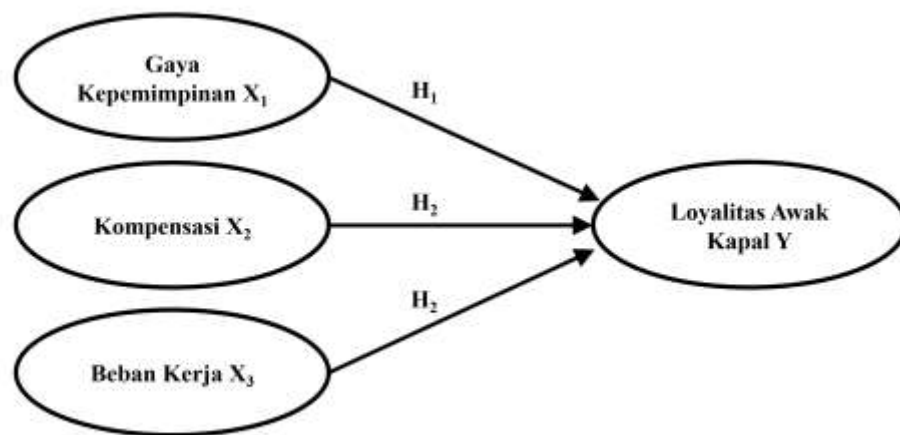


Figure 1. Conceptual Framework

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal dan bersifat explanatory research. Penelitian dilaksanakan pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Surabaya pada periode Maret-Mei 2026. Populasi penelitian adalah seluruh awak kapal pada cabang tersebut sebanyak 82 orang. Karena jumlah populasi dapat dijangkau secara keseluruhan, seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh, sehingga jumlah responden penelitian adalah 82 orang (Sugiyono, 2019).

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disebarikan secara daring melalui Google Form. Setiap pernyataan diukur dengan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Cukup Setuju = 3, Setuju = 4, dan Sangat Setuju = 5. Variabel independen terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Beban Kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah Loyalitas Awak Kapal (Y). Seluruh konstruk diukur melalui tiga indikator sebagaimana diringkas pada Table 2.

Table 2. Operationalization of Research Variables

Variable	Indicators	Scale
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kemampuan mengarahkan; kemampuan memengaruhi; kemampuan komunikasi	Likert 1-5
Kompensasi (X2)	Gaji; tunjangan; insentif	Likert 1-5
Beban Kerja (X3)	Jumlah pekerjaan; waktu kerja; tekanan kerja	Likert 1-5
Loyalitas Awak Kapal (Y)	Retensi; dedikasi; komitmen	Likert 1-5

Source: Research instrument, 2026

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan Partial Least

Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS. Evaluasi outer model dilakukan melalui convergent validity, discriminant validity, dan reliability. Indikator dinyatakan memenuhi convergent validity apabila outer loading $\geq 0,70$ dan Average Variance Extracted (AVE) $> 0,50$. Discriminant validity dievaluasi melalui cross loading dan Fornell-Larcker Criterion. Reliabilitas konstruk dinilai menggunakan Cronbach's Alpha, rho_a, dan rho_c dengan nilai $\geq 0,70$. Evaluasi inner model mencakup path coefficient, R-Square, Chi-Square, Q-Square Predict, dan uji hipotesis. Hipotesis alternatif diterima apabila t-statistics $> 1,96$ dan p-values $< 0,05$.

Hasil Dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Sebanyak 82 kuesioner digunakan dalam analisis. Responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 70 orang (85,4%), kelompok usia 36-40 tahun sebanyak 43 orang (53,1%), pendidikan SMA/SMK/ sederajat sebanyak 56 orang (68,3%), serta awak KMP Siginjai sebanyak 41 orang (50,0%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari enam tahun sebanyak 46 orang (56,1%), sedangkan status kerja responden didominasi karyawan tetap sebanyak 50 orang (61,0%). Profil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman yang cukup dalam kegiatan operasional kapal sehingga relevan untuk memberikan penilaian terhadap variabel penelitian.

Table 3. Dominant Respondent Characteristics

Characteristic	Dominant Category	n	Percentage
Jenis kelamin	Laki-laki	70	85,4%
Usia	36-40 tahun	43	53,1%
Pendidikan	SMA/SMK/ Sederajat	56	68,3%
Kapal	KMP Siginjai	41	50,0%
Masa kerja	> 6 tahun	46	56,1%
Status kerja	Tetap	50	61,0%

Source: Primary data processed, 2026

2. Distribusi Jawaban Responden

Pada gaya kepemimpinan, indikator yang memperoleh respons paling kuat adalah komunikasi pimpinan dalam kegiatan operasional di atas kapal, dengan 53 responden (64,6%) menyatakan Sangat Setuju. Pada kompensasi, pernyataan mengenai kesesuaian gaji dengan jabatan dan tanggung jawab memperoleh respons Setuju tertinggi sebanyak 29 responden (35,4%), tetapi distribusi jawaban pada kompensasi terlihat lebih bervariasi dibandingkan variabel lain. Pada beban kerja, 48 responden (58,5%) menyatakan Setuju bahwa waktu kerja yang tersedia cukup untuk menyelesaikan tugas. Pada loyalitas awak kapal, 48 responden

(58,5%) menyatakan Sangat Setuju bahwa mereka memiliki komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Secara deskriptif, temuan ini menunjukkan kuatnya persepsi pada komunikasi pimpinan, kecukupan waktu kerja, dan komitmen terhadap tujuan perusahaan, sementara persepsi terhadap kompensasi relatif lebih beragam.

3. Evaluasi Outer Model

Convergent validity terlebih dahulu dievaluasi menggunakan outer loading dan AVE. Seluruh indikator memiliki outer loading di atas 0,70. Gaya Kepemimpinan memiliki rentang outer loading 0,944-0,965; Kompensasi 0,947-0,963; Beban Kerja 0,883-0,920; dan Loyalitas Awak Kapal 0,890-0,945. Nilai AVE seluruh konstruk juga berada di atas 0,50, sehingga seluruh indikator dan konstruk memenuhi convergent validity.

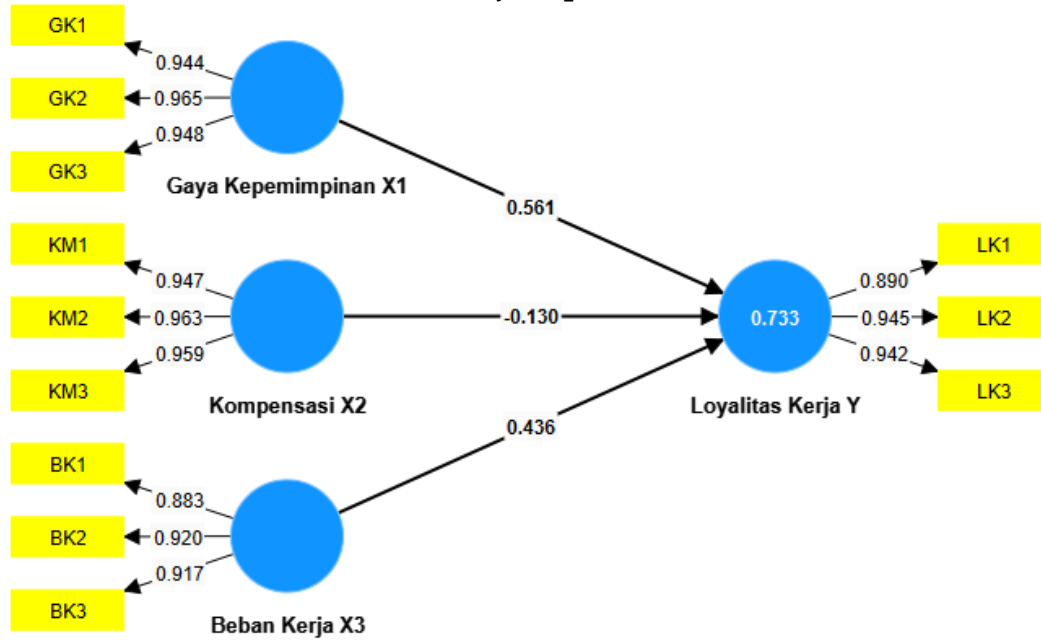
Table 4. Measurement Model Validity and Reliability

Construct	Outer Loading	AVE	Alpha	rho_a	rho_c
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,944-0,965	0,907	0,948	0,952	0,967
Kompensasi (X2)	0,947-0,963	0,913	0,953	0,955	0,970
Beban Kerja (X3)	0,883-0,920	0,822	0,892	0,905	0,933
Loyalitas Awak Kapal (Y)	0,890-0,945	0,857	0,916	0,916	0,947

Source: Primary data processed with SmartPLS, 2026

Discriminant validity juga terpenuhi. Hasil cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya. Pada Fornell-Larcker Criterion, nilai diagonal Gaya Kepemimpinan sebesar 0,952; Kompensasi 0,956; Beban Kerja 0,907; dan Loyalitas Awak Kapal 0,926, masing-masing lebih besar dibandingkan korelasi dengan konstruk lain. Seluruh nilai Cronbach's Alpha, rho_a, dan rho_c pada Table 4 berada di atas 0,70, sehingga model pengukuran dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk evaluasi model struktural.

4. Evaluasi Inner Model dan Uji Hipotesis



Source: Primary data processed with SmartPLS, 2026

Figure 2. Model Path Coefficient

Model struktural menunjukkan path coefficient Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Awak Kapal sebesar 0,561, Beban Kerja terhadap Loyalitas Awak Kapal sebesar 0,436, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Awak Kapal sebesar -0,130. Nilai R-Square Loyalitas Awak Kapal sebesar 0,733 dengan adjusted R-Square sebesar 0,723. Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 73,3% variasi Loyalitas Awak Kapal, sedangkan 26,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Table 5. Summary of Inner Model Evaluation

Criterion	Value	Interpretation
R-Square Loyalitas Awak Kapal	0,733	Kuat
Adjusted R-Square	0,723	-
Chi-Square (Saturated Model)	186,834	Model sesuai
Q ² Predict LK1	0,619	Predictive relevance
Q ² Predict LK2	0,563	Predictive relevance
Q ² Predict LK3	0,576	Predictive relevance

Source: Primary data processed with SmartPLS, 2026

Seluruh Q² Predict lebih besar dari nol, yaitu 0,619 untuk LK1, 0,563 untuk LK2, dan 0,576 untuk LK3, sehingga model memiliki predictive relevance terhadap indikator Loyalitas Awak Kapal. Nilai Chi-Square pada tabel hasil SmartPLS tercatat 186,834 pada Saturated Model dan Estimated Model. Selanjutnya,

pengujian hipotesis dilakukan dengan standar t-statistics > 1,96 dan p-values < 0,05.

Table 6. Hypothesis Testing Results

Hypothesis	Relationship	Path	t-statistics	p-values	Decision
H1	Gaya Kepemimpinan -> Loyalitas Awak Kapal	0,561	5,846	0,000	Diterima
H2	Kompensasi -> Loyalitas Awak Kapal	-0,130	1,603	0,109	Ditolak
H3	Beban Kerja -> Loyalitas Awak Kapal	0,436	3,596	0,000	Diterima

Source: Primary data processed with SmartPLS, 2026

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Awak Kapal

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Awak Kapal dengan path coefficient 0,561, t-statistics 5,846, dan p-values 0,000. Nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian sehingga H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas pola kepemimpinan menjadi faktor penting dalam membentuk loyalitas awak kapal. Dalam konteks operasional kapal, pimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, memengaruhi awak kapal agar bekerja sesuai tujuan, dan membangun komunikasi yang efektif dapat memperkuat keterikatan awak kapal terhadap perusahaan.

Temuan deskriptif memperkuat hasil tersebut karena indikator komunikasi memperoleh respons tertinggi. Sebanyak 64,6% responden menyatakan Sangat Setuju bahwa pimpinan menjalin komunikasi yang baik dengan awak kapal dalam kegiatan operasional. Komunikasi yang efektif dapat memperjelas instruksi, mengurangi kesalahpahaman, mendukung koordinasi, dan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kurniawan et al. (2025) dan Oktaviani et al. (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas. Dengan demikian, aspek komunikasi, arahan, dan kemampuan memengaruhi bawahan merupakan bagian kepemimpinan yang perlu dipertahankan dalam pengelolaan awak kapal.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Awak Kapal

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Awak Kapal dengan path coefficient -0,130, t-statistics 1,603, dan p-values 0,109, sehingga H2 ditolak. Hasil

ini menunjukkan bahwa kompensasi belum terbukti menjadi faktor utama yang menentukan loyalitas awak kapal pada objek penelitian. Secara deskriptif, respons terhadap gaji, tunjangan, dan insentif lebih bervariasi dibandingkan variabel lain. Walaupun 35,4% responden menyatakan Setuju bahwa gaji telah sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab, masih terdapat responden yang belum sepenuhnya menilai kompensasi sesuai dengan kebutuhan dan kontribusi mereka.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa loyalitas awak kapal tidak hanya dibentuk oleh aspek imbalan, tetapi juga dapat berkaitan dengan pengalaman kerja, hubungan dengan pimpinan, kondisi kerja, status kerja, dan keterikatan terhadap lingkungan operasional. Hasil ini konsisten dengan Radani et al. (2025), Zunaidi et al. (2023), dan Rahmadhani dan Mahmud (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh terhadap loyalitas. Namun, temuan ini berbeda dengan Dunda et al. (2026) yang menemukan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas. Perbedaan hasil memperkuat bahwa efek kompensasi dapat bergantung pada karakteristik pekerjaan dan konteks organisasi.

7. Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Awak Kapal

Beban Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Awak Kapal dengan path coefficient 0,436, t-statistics 3,596, dan p-values 0,000, sehingga H3 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan jumlah pekerjaan, kecukupan waktu kerja, dan tekanan kerja memiliki peran dalam membentuk loyalitas awak kapal. Pada pekerjaan pelayaran yang menuntut kesiapan fisik, tanggung jawab keselamatan, dan disiplin tinggi, pembagian beban kerja yang sesuai membantu awak kapal melaksanakan tugas secara lebih teratur dan mengurangi tekanan yang berlebihan.

Hasil distribusi jawaban menunjukkan bahwa 58,5% responden menyatakan Setuju bahwa waktu kerja yang tersedia cukup untuk menyelesaikan tanggung jawab. Kecukupan waktu kerja dapat mendukung penyelesaian tugas secara optimal dan menjaga kenyamanan dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan Purnama dan Purnamasari (2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas, tetapi berbeda dengan Rahmadhani dan Mahmud (2023) yang menemukan beban kerja tidak berpengaruh. Perbedaan tersebut menunjukkan pentingnya karakteristik objek, karena lingkungan kerja awak kapal memiliki tuntutan operasional dan risiko keselamatan yang berbeda dari sektor darat.

8. Implikasi Temuan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas awak kapal pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Surabaya lebih banyak dijelaskan oleh kualitas kepemimpinan dan pengelolaan beban kerja dibandingkan oleh kompensasi. Gaya kepemimpinan memiliki koefisien jalur terbesar, sehingga komunikasi pimpinan dan kejelasan arahan menjadi area

penting dalam mempertahankan keterikatan awak kapal. Beban kerja juga perlu dipertahankan secara proporsional melalui pembagian tugas dan waktu kerja yang sesuai. Walaupun kompensasi tidak berpengaruh secara statistik, variasi jawaban responden menunjukkan bahwa evaluasi gaji, tunjangan, dan insentif tetap relevan sebagai bagian dari kebijakan sumber daya manusia dan kesejahteraan awak kapal.

Kesimpulan

Penelitian menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Awak Kapal PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Surabaya. Komunikasi pimpinan menjadi aspek yang paling dominan dalam persepsi responden, sehingga kepemimpinan yang komunikatif, mampu memberikan arahan, dan mampu memengaruhi awak kapal untuk bekerja sesuai tujuan perusahaan berperan dalam memperkuat loyalitas. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Awak Kapal, sehingga pada penelitian ini gaji, tunjangan, dan insentif belum menjadi penentu utama loyalitas. Beban Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Awak Kapal, terutama terkait kecukupan waktu kerja dan pengelolaan tuntutan pekerjaan secara proporsional.

Secara praktis, perusahaan perlu mempertahankan komunikasi dua arah antara pimpinan dan awak kapal, memastikan pembagian tugas dan waktu kerja tetap sesuai dengan kemampuan serta kondisi operasional, dan tetap mengevaluasi sistem kompensasi agar sejalan dengan jabatan, tanggung jawab, dan kinerja. Awak kapal juga perlu mempertahankan kedisiplinan, kepatuhan terhadap prosedur, dan komitmen terhadap tujuan perusahaan. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, model dapat diperluas dengan variabel seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi, status kerja, pengembangan karier, atau work life balance agar faktor-faktor yang menjelaskan loyalitas awak kapal dapat dipahami lebih luas.

Daftar Pustaka

- Dessler, G. (2017). Human resource management (15th ed.). Pearson.
- Dunda, M. A., Rinaldi, R., Sentosa, E., & Mahmud, M. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT UangMe Fintek Indonesia. IKRAITH-Ekonomika. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i1.5525>
- Kurniawan, H., Febrianty, F., & Rahyono, R. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan dealer Honda Jaya Motor Kecamatan Gedongtataan Kabupaten Pesawaran. Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE). <https://doi.org/10.70248/jmie.v3i1.2922>

- Oktaviani, E., Utomo, F. C., & Setiorini, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan manufaktur di Bekasi. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v7i1.123>
- Purnama, S. I., & Purnamasari, W. (2025). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja di PT Sentratek Adiprestasi Surabaya. *Jurnal Nirta: Studi Inovasi*. <https://doi.org/10.61412/jnsi.v5i1.298>
- Radani, A. S., Suyoto, S., Purnadi, P., & Randikaparsa, I. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi non finansial terhadap loyalitas karyawan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i8.4363>
- Rahmadhani, A., & Mahmud, M. (2023). Pengaruh beban kerja, kompensasi pegawai dan work life balance terhadap loyalitas pegawai KSO Terminal Petikemas Koja. *IKRAITH-Ekonomika*.
- Silaen, N. R., et al. (2022). *Perilaku organisasi*. Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wandi, et al. (2025). *Manajemen sumber daya manusia modern*.
- Yuliani. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Zunaidi, Z., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, motivasi intrinsik dan kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*.

