

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, TIPE KEPERIBADIAN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Vika Fikuria¹, Adi Sismanto²

¹²Universitas Muhammadiyah Bengkulu
vikafikuria@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment, personality type and leadership style on employee loyalty at PT. Sandabi Indah Lestari. This type of research is a type of quantitative research, the object of this research is all permanent employees in the factory office area of PT Sandabi Indah Lestari. Sampling method using total sampling technique. The number of respondents in this study were 126 people. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis technique uses Multiple Linear Regression Analysis Test, and Hypothesis Testing, namely t-test and F-test.

The results of this study can be concluded that the work environment variable has a positive effect on employee work loyalty, personality type has a positive effect on employee work loyalty, and leadership style has a positive effect on employee work loyalty.

Keywords: work environment, personality type and leadership style on employee loyalty

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan produsen minyak mentah kelapa sawit atau Crude Palm Oil (CPO), terbesar kedua dunia penghasil CPO dari non migas, penduduk Indonesia mayoritas berpenghasilan dari sector pertanian didukung oleh letak geografis sector pertanian sub sector perkebunan, terutama perkebunan kelapa sawit. Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi tujuan investor menanamkan modal dibidang perkebunan terutama perkebunan kelapa sawit atau hanya pabrik Pengolahan Kelapa Sawit (PKS) untuk meningkatkan pendapatan masyarakat. Pemerintah mengapresiasi hasil pertanian daerah melalui promosi lokasi industri wilayah Indonesia kepada investor local maupun investor luar, didukung keamanan, maupun politik. Promosi pemerintah melakukan pameran-pameran diselenggarakan didalam negeri maupun diluar Negeri dengan menjalin hubungan bilateral maupun multilateral: kerja sama semua aspek, bidang ekonomi, bidang pertanian ataupun lainnya.

PT Sandabi Indah Lestari (PT. SIL) adalah perusahaan yang bergerak di perkebunan kelapa sawit dan industri refinery. Pabrik kelapa sawit terletak di lokasi kebun Lubuk Banyau Kecamatan Padang Jaya Kabupaten Bengkulu Utara Provinsi Bengkulu.

Robbins (2012), mengemukakan loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Menurut Siagian (2010), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.

Menurut Kasmir (2018) merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membelaperusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurangbaik.

Lingkungan kerja menurut Juliandi (2013), adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Terry (2011), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidaklangsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Gomes(2013), lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, danmasing-masing memiliki karakteristik ataunilai-nilai tertentu mengenai organisasiyang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, danmanusianya yang merupakan sentrumsegalanya. Menurut Nitimisento (2012) mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatuke adaan yang terdapatdalamstruktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksanaataupegawai yang bersifat menunjang kearah pencapaiancita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun pelaksana.

Menurut Robert, K, (2012), gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Menurut Armstrong (2013), kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Sindabi Lestari Kabupaten Bengkulu Utara, sampel dalam penelitian ini sebanyak 126 orang responden dengan metode *Total sampling* sedangkan teknik pengambilan data dengan cara Observasi, wawancara dan Kuesioner. Untuk pembahasan dan hasil dengan menggunakan Regresi Linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (Lingkungan Kerja, Tipe Keperibadian, dan Gaya Kepemimpinan) terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara. Berdasarkan estemasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi24,0 For Windows maka diperoleh table di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,161	,993		2,175	,032
	Lingkungan Kerja	,242	,118	,249	2,056	,042
	Tipe Keperibadian	,917	,078	,846	11,794	,000
	Gaya Kepemimpinan	,211	,100	,240	2,117	,036

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Dari perhitungan hasil diatas didapat kan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.161 + 0,242 (X_1) + 0.917 (X_2) + 0.211 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta 2.161 mempunyai arti bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_1), Tipe Keperibadian (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variable Loyalitas Kerja Karyawan akan tetap yaitu 2.161 apabila

variable Lingkungan Kerja (X_1), TipeKeperibadian (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadapLoyalitas Kerja Karyawann(Y)sama dengan nol.

2. KoefisienRegresi X_1 , sebesar 0,242mempunyai makna jika nilai variable Lingkungan Kerja (X_1) naik satu satuan maka nilai Loyalitas Kerja Karyawan(Y) akan naik sebesar 0,242dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_1) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0,917 mempunyai makna jika nilai variable Tipe Keperibadian (X_2) naik satu satuan maka nilai Loyalitas Kerja Karyawan(Y) akan naik sebesar0,917 dengan asumsi variable Tipe Keperibadian(X_2) dianggap tetap.
4. KoefisienRegresi X_3 , sebesar 0,211mempunyai makna jika nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) naik satu satuan maka nilai LoyalitasKerjaKaryawan(Y) akan naik sebesar0,211denganasumsivariabelGaya Kepemimpinan (X_3) dianggap tetap.
5. Variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara adalahvariable mempunyai makna jika nilai variable Komitmen Organisasi (X_2) naik satu satuan maka nilai variable Loyalitas Kerja Karyawan(Y) akan naik sebesar 0.917 dengan asumsi variable Komitmen Organisasi (X_2) diangga p tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variable bebas Lingkungan Kerja (X_1), Tipe Keperibadian (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap variable terikat Loyalitas Kerja Karyawan(Y) maka dari perhitungan computer menggunakan SPSS 24,0 didapatkan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 2
Nilai KoefisienDeterminasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 ^a	,753	,746	1,39318
a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaTipeKeperibadianGaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: LoyalitasKerjaKaryawan				

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.753 (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2016:51). Nilai ini mempunyai arti bahwavariabelLingkunganKerja (X_1), Tipe Keperibadian (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap variable lLoyalitas Kerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.753 atau 75.3% terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara sedangkan sisahnya sebesar 0.247 atau 24.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hipotesis Uji t

Untuk menguji pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variable terikat digunakan uji t sebagai berikut:

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antar t_{hit} dengan $t_{\alpha/2}$ ($n-k-1$) = 126-3-1 = 124 (1.97928) setiap variable sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.056 > 1.97928$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,042 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang negative Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara. Hal ini dikarenakan bebankerja yang terlalu tinggi sehingga kinerja memiliki hubungan yang negatif.

2. Tipe Keperibadianya itu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($11.794 > 1.97928$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Tipe Keperibadian terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara
3. Gaya Kepemimpinanya itu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.117 > 1.97928$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,036 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara

Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variable terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 3.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	720,005	3	240,002	123,651	,000 ^b
	Residual	236,797	122	1,941		
	Total	956,802	125			

a. Dependent Variable: LoyalitasKerjaKaryawann

b. Predictors: (Constant),LingkunganKerja , TipeKeperibadian Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 123.651 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.916 yaitu ($123.651 > 2.676525$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima artinya secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Tipe Keperibadian (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) di Pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara melalui penyebaran kuesoner terhadap 126 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Lingkungan Kerja, Tipe Keperibadian dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara.

Dilihat dari jenis kelamin karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara melalui karyawan laki-laki sebanyak 75 orang dan jumlah perempuan sebanyak 51, dengan usia rata-rata 30-39 tahun, karena untuk memenuhi kebutuhan perusahaan maka dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang baik didalam bidangnya. Dilihat dari Pendidikan terakhir yaitu SMA sebanyak 64 orang. Hal tersebut terjadi di karenakan perusahaan tidak sembarangan dalam memilih atau merekrut karyawan baru, maka dari itu Pendidikan yang paling rendah untuk di jadikan karyawan yaitu yang berpendidikan SMA.

Dari hasil tanggapan responden melalui variabel Loyalitas Kerja Karyawan (Y) termasuk kedalam kategori baik. Hal tersebut disebabkan karena karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, sehingga tercipta kebermasaan antar karyawan mapun atasan terhadap karyawan. Kemudian hasil tanggapan responden berdasarkan variabel Lingkungan Kerja (X_1) juga termasuk kedalam kategori baik. hal tersebut dikarenakan karyawan ingin tahu pada setiap pekerjaan yang lakukan. Dengan adanya rasa ingin tahu yang besar maka loyalitas kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan akan sangat baik sehingga dapat mencapai tujuan yang telah perusahaan inginkan. Adapun tanggapan responden berdasarkan variabel Tipe

Kepribadian (X_2) termasuk juga kedalam kategori baik. Hal ini bisa terjadi karena karyawan selalu teratur dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, dengan kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaan maka akan memberikan dampak baik kepada perusahaan untuk lebih berkembang lagi. Adapula tanggapan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) juga termasuk kedalam kategori baik. Hal tersebut dikarenakan Atasan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan sehingga loyalitas kerja karyawan sudah tumbuh dengan sendirinya tanpa ada teguran dari atasan. Komunikasi yang baik adalah kunci dari kemajuan sebuah perusahaan.

Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f) akan dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara. Jika lingkungan kerja semakin ditingkatkan maka loyalitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara mampu memberikan suasana kerja yang nyaman kepada karyawannya melalui lingkungan kerja yang kondusif yang diberikan oleh perusahaan, hal ini membuat karyawan betah dan setia bekerja kepada perusahaan. Lingkungan kerja dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk menumbuh kembangkan loyalitas karyawan itu sendiri tanpa adanya paksaan atau tekanan yang diberikan perusahaan, (Onsardi, O. 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Nitimisento (2012) menggambarkan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang ada dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan kepuasan para eksekutif atau karyawan yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan secara keseluruhan dan pelaksana.

Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Tipe Kepribadian memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara. Jika Tipe Kepribadian semakin ditingkatkan maka loyalitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara mampu menanamkan kedisiplinan kepada karyawan dalam mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan sehingga loyalitas kerja karyawan dapat tumbuh dengan sendirinya tanpa ada paksaan dari pihak manapun atau perusahaan itu sendiri. Keadaan seperti ini harus selalu dipertahankan oleh perusahaan, sebab tanpa adanya kedisiplinan kerja karyawan dalam bekerja maka perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Feist, 2010) yang mengatakan bahwa tipe kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu. Kepribadian adalah substansi dan perubahan, produk dan proses serta struktur dan perkembangan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara. Jika Gaya Kepemimpinan semakin ditingkatkan maka loyalitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara mampu memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan Atasan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan sehingga loyalitas kerja karyawan sudah tumbuh dengan sendirinya tanpa ada teguran dari atasan. Komunikasi yang baik adalah kunci dari kemajuan sebuah perusahaan. Tanpa

adanya komunikasi yang baik maka sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang dengan pesat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Hardani: 2013) yang mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin yang paling penting adalah bagaimana membentuk rasa loyalitas para karyawan. Loyalitas akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga kenyamanan karyawan di lingkungan kerja. Kenyamanan ini merupakan hasil dari kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan dan diterapkan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan terhadap usaha-usaha setiap karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dalam mengatur bawahannya seorang pemimpin harus mampu membaca situasi yang tepat, sehingga dapat memberikan pandangan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Tipe Kepribadian dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara mampu memberikan suasana kerja yang nyaman kepada karyawannya melalui lingkungan kerja yang kondusif yang diberikan oleh perusahaan, hal ini membuat karyawan betah dan setia bekerja kepada perusahaan. Lingkungan kerja dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk menumbuh kembangkan loyalitas karyawan itu sendiri tanpa adanya paksaan atau tekanan yang diberikan perusahaan.

Tipe Kepribadian (X_2) memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y), Hal ini berarti PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara mampu menanamkan kedisiplinan kepada karyawan dalam mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan sehingga loyalitas kerja karyawan dapat tumbuh dengan sendirinya tanpa ada paksaan dari pihak manapun atau perusahaan itu sendiri. Keadaan seperti ini harus selalu dipertahankan oleh perusahaan, sebab tanpa adanya kedisiplinan kerja karyawan dalam bekerja maka perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya Kepemimpinan (X_3) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y), Hal tersebut dikarenakan Atasan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan sehingga loyalitas kerja karyawan sudah tumbuh dengan sendirinya tanpa ada teguran dari atasan. Komunikasi yang baik adalah kunci dari kemajuan sebuah perusahaan. Tanpa adanya komunikasi yang baik maka sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang dengan pesat.

KESIMPULAN

Penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Tipe Kepribadian (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.056 > 1.97928$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Tipe Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($11.794 > 1.97928$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.117 > 1.979$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Lingkungan Kerja (X_1) Tipe Keperibadian (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu yaitu ($123.651 > 3.916$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,05$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai $R = 0,867$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,753$ nilai mempunyai makna bahwa Lingkungan Kerja (X_1), Tipe Keperibadian (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) memberikan kontribusi yang signifikan pengaruh sebesar 0,753 atau 75.3% terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sandabi Indah Lestari Kabupaten Bengkulu Utara, sedangkan sisanya sebesar 0.247 atau 24.7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, W. (2013). *Kontribusi Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pengrajin Perak HS Silver Kotagede* Skripsi, Universitas Sanata Dharma, 2013.
- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud*, Gianyar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2 (1).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Armstrong, Thomas. 2013. *Kecerdasan Multipel di Dalam Kelas*. Jakarta : Indeks
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Daulay, I. N., Hendriani, S., & Maineldi, A. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Feist, J. & G. J. F. (2010). *Teori Kepribadian* (Edisi ketu). Penerbit Salemba Humanika.
- Feist, J. & Gregory J. Feist. (2009). *Theories of Personality* (Edisi Keenam). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.

- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Yogyakarta.
- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Juliadi, E., Sismanto, A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Penjualan Pada Pt. Agung Auotomall Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 61-71.
- Juliandi, A. (2013b). *Beberapa Faktor Kepengurusan Kerja Yang Mmepengaruhi Komitmen Organisasi (Studi Empiris Pada Para Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)*.
- Juliyanti, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kartono. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajawali.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner & Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior Buku 2 (Ed. 9)*. Salemba Empat.
- Kusumo, B.C.S. (2006). *Hubungan antara Persepsi terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lubis, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Marpaung, R. (2012). *Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Gramedia Pustaka utama.
- Munifah, (2020). *The Implementation of Cooperative Learning to Developed Management of Language Learning System. Journal for the Education of Gifted Young Scientists*, 8(1), 379-392.
- Nitisemito, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O., Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Pahlawan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Pinarsih .2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Purwandari, Elisabeth Yuli (2008) *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan*. Skripsi thesis, Sanata Dharma University.

- Sari, L. A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M. & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sulastri, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tupadela, J. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.