

The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Loyalty Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya

Fazdi Syah Praja¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana²⁾; Barin Barlian³⁾

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty of Economic & Business, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya

Email: ¹⁾ fazdisyahpraja17@gmail.com; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id; ³⁾ barinbarlian@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [01 Mei 2023]

Revised [31 Mei 2023]

Accepted [06 Juni 2023]

KEYWORDS

Work Environment, Work
Motivation, Employee
Loyalty

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 87 orang dan yang dijadikan sampel sebanyak 37 responden yang merupakan karyawan bagian sekretariat, bidang angkutan, bidang lalu lintas, bidang sarana prasarana, bidang informasi komunikasi publik, bidang informatika dan persandian dan UPTD pengujian kendaraan bermotor dengan teknik sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

ABSTRACT

This research aims to find out the simultaneous and partial effect between the work environment and work motivation on employee loyalty Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. The research method used is a quantitative method with a survey approach. The population in this research is the employee in Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya which amounts to 87 people and the sample is 37 respondents who are employees of the secretariat, transportation sector, traffic sector, infrastructure facility sector, public communication information sector, informatics and coding sector and UPTD testing motorized vehicles, used *purposive sampling* technique. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 25. The results showed that simultaneously the work environment and work motivation has significantly affected employee loyalty. Partially the work environment has a significant effect on employee loyalty. Partially the work motivation has a significant effect on employee loyalty.

PENDAHULUAN

Menurut Robbins (2013:214) motivasi kerja sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi loyalitas karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Pawirosumarto, dkk (2017:1339) lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar tempat orang bekerja yang dapat memberi dampak metode dan peraturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman terlahir dari kesadaran pimpinan dan karyawan sehingga kedua pihak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik tersebut.

Kantor Dinas Perhubungan atau biasa disingkat Dishub daerah Kabupaten Tasikmalaya, provinsi Jawa Barat. Memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat. Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas loyalitas karyawannya guna mendorong tingkat produktivitas karyawannya. Salah satu upaya dalam meningkatkan loyalitas karyawan yaitu dengan cara memperhatikan faktor lingkungan kerja pada perusahaan dan bagaimana upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar loyalitas karyawan meningkat. Hal ini sangat perlu dilakukan oleh pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya, agar loyalitas karyawan perusahaan tersebut meningkat, dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya

No	Nama Karyawan	Perilaku					Kepemimpinan (isi 0 jika tdk ada)
		Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja Sama	
1	Karyawan A	90	90	90	90	90	91
1	Karyawan A	109	0	109	0	109	115
2	Karyawan B	81	80	80	80	80	80
2	Karyawan B	102,21	0	102,21	0	102,21	103,57
3	Karyawan C	90,1	91	91	90	90	91
3	Karyawan C	109	0	107,64	0	103,57	107,64
4	Karyawan D	85,32	85,15	85	85,14	85	85,2
4	Karyawan D	102,21	0	102,21	0	102,21	103,57
5	Karyawan E	82	82	83	83	83	0
5	Karyawan E	102,21	0	102,21	0	102,21	0
6	Karyawan F	82	82	83	83	83	0
6	Karyawan F	102,21	0	102,21	0	102,21	0
7	Karyawan G	80	77	77	77	80	0
7	Karyawan G	95,43	0	91,36	0	91,36	0
8	Karyawan H	85,15	85,21	85	85	85,15	0
8	Karyawan H	100,86	0	100,86	0	102,21	0
9	Karyawan I	85	80,5	80	80	80	0
9	Karyawan I	100,86	0	100,86	0	99,5	0
10	Karyawan J	85	85	85	85,5	85	0
10	Karyawan J	102,21	0	102,21	0	102,21	0
11	Karyawan K	86,5	86,21	86,5	86,46	87	0
11	Karyawan K	102,21	0	100,86	0	100,86	0
12	Karyawan L	82	81	81,3	81,05	81,3	0
12	Karyawan L	98,14	0	98,14	0	98,14	0
13	Karyawan M	90	90	88	90	88	90
13	Karyawan M	109	0	106,29	0	109	109
14	Karyawan N	91	84	83	83	84	90
14	Karyawan N	109	0	100,86	0	100,86	109
15	Karyawan O	80	80	80	81	80	82
15	Karyawan O	106,29	0	100,86	0	100,86	103,57
16	Karyawan P	85	80	80	80	80	0
16	Karyawan P	98,14	0	98,14	0	98,14	0
17	Karyawan Q	85	80	80	80	80	0
17	Karyawan Q	98,14	0	98,14	0	98,14	0
18	Karyawan R	90	81	80	80	81	0
18	Karyawan R	100,86	0	98,14	0	99,5	0
19	Karyawan S	85	82	82	81	80,00	0
19	Karyawan S	0	98,14	98,14	0	98,14	0
20	Karyawan T	84	85	84	84	84	84
20	Karyawan T	102,21	0	102,21	0	102,21	103,57
21	Karyawan U	83	82	82	80	82	82
21	Karyawan U	102,21	0	99,50	0	100,86	102,21
22	Karyawan V	85	85	85	85	85	85
22	Karyawan V	102,21	0	102,21	0	102,21	102,21
23	Karyawan W	80	82	81	80	83	0
23	Karyawan W	98,14	0	102,21	0	100,86	0
24	Karyawan X	85	80	83	85	81	0
24	Karyawan X	102,21	0	95,43	0	96,79	0
25	Karyawan Y	82	82	83	82	83	0
25	Karyawan Y	98,14	0	99,5	0	99,5	0
26	Karyawan Z	85	80	80	80	80	0
26	Karyawan Z	102,21	0	99,5	0	99,5	0
27	Karyawan AA	85	83	80	80	85	0

27	Karyawan AA	102,21	0	95,43	0	102,21	0
28	Karyawan BB	85	83	80	80	85	0
28	Karyawan BB	99,5	0	95,43	0	102,21	0
29	Karyawan CC	85	83	80	80	85	0
29	Karyawan CC	103,8	0	99,5	0	102,21	0
30	Karyawan DD	85	83	80	80	85	0
30	Karyawan DD	102,21	0	95,43	0	102,21	0
31	Karyawan EE	86,66	91	86,5	86,33	86,5	86,33
31	Karyawan EE	104,93	0	106,29	0	106,29	106,29
32	Karyawan FF	89	85	82,17	84	81,67	85
32	Karyawan FF	106,29	0	100,86	0	102,21	103,57
33	Karyawan GG	85	84	85	82	83	84
33	Karyawan GG	102,21	0	100,86	0	100,86	98,14
34	Karyawan HH	81	81,55	81,62	81	81,38	0
34	Karyawan HH	96,79	0	98,14	0	98,14	0
35	Karyawan II	83	80	82	81	80	0
35	Karyawan II	99,5	0	98,14	0	98,14	0
36	Karyawan JJ	80	80	82	80	80	0
36	Karyawan JJ	98,14	0	102,21	0	100,86	0
37	Karyawan KK	86	85	83,33	83,33	85	86
37	Karyawan KK	100,86		100,86		102,21	102,21

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya, 2021.

Berdasarkan Tabel 1. mengenai Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya pada Tahun 2021, dapat dilihat bahwa terdapat nilai yang tidak merata antar karyawan pada aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Pada periode Januari – Juni terdapat delapan (8) karyawan yang memiliki nilai <80 pada aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Hal tersebut diduga terjadi karena dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja pada karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. Karena jika lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan memiliki nilai yang tinggi, loyalitas karyawannyapun akan memiliki penilaian yang tinggi juga.

Sedangkan untuk nilai nol (0) yang terdapat pada aspek integritas, disiplin, dan kepemimpinan, hal tersebut terjadi karena peraturan yang berbeda antara periode Januari - Juni dan periode Juli – Desember, nilai perilaku dan komponen yang ada pada SKP itu berbeda. Maka dari itu, pada periode Juli sampai Desember tidak terdapat komponen integritas, disiplin dan kepemimpinan. Karena tidak ada permintaan penilaian pada komponen integritas, disiplin dan kepemimpinan.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2012:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2013:214) Motivasi kerja sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu.

Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan. Sedangkan subjek penelitian ini adalah Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. Populasi dari penelitian ini sebanyak 87 orang. Sampel yang digunakan adalah teknik *Purposive Sampling* dimana teknik penentuan sampel dengan pertimbangan

tertentu untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2018:85). Penelitian ini menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda namun sebelumnya dilakukan pengujian uji asumsi klasik terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas mengenai lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan loyalitas karyawan (Y) secara keseluruhan angka yang didapat dari pernyataan pertama sampai dengan pernyataan terakhir dari hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh hasil r hitung $> r$ tabel. Sehingga uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan loyalitas karyawan (Y) dinyatakan valid.

Hasil Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan dinyatakan reliable jika nilai *AlphaCronbach* $> 0,6$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas angka yang didapat dari hasil perhitungan SPSS versi 25 menunjukkan angka yang didapat diatas nilai *AlphaCronbach* $> 0,6$. Sehingga uji reliabilitas dinyatakan *reliable*.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari hasil pengujian yang didapat dari hasil pengolahan SPSS versi 25 yang menggunakan uji statistik berdasarkan nilai *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan angka yang didapat $0,200 > 0,05$. Sehingga data dapat dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom *tolerance* menunjukkan bahwa lingkungan kerja $1,000 > 0,10$ dan motivasi kerja $1,000 > 0,10$. Sedangkan pada kolom VIF lingkungan kerja $1,000 < 10$ dan kepuasan pelanggan $1,000 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji ini dapat dinyatakan terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian pada SPSS 25 yang menggunakan *uji glesjer* mendapatkan hasil pada kolom sig menunjukkan bahwa lingkungan kerja $0,417 > 0,05$ dan motivasi kerja $0,480 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan uji tersebut dapat dinyatakan terpenuhi.

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa uji asumsi klasik sudah terpenuhi dan layak diteruskan dengan perhitungan persamaan regresi. Berikut ini ringkasannya:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Kriteria	Hasil
1	Normalitas	Terpenuhi
2	Multikolinearitas	Terpenuhi
3	Heteroskedastisitas	Terpenuhi

Sumber: Hasil Pengolahan 2023

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 hasil dari analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono 2017, 228) maka dapat dilihat dari sebagai berikut: Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memberikan kontribusi pada Loyalitas Karyawan (Y), yang berarti bahwa kontribusi dari Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya memiliki kriteria positif karena bertanda (+) yaitu sebesar 0,194 untuk setiap kenaikan Lingkungan Kerja dan 0,239 untuk setiap kenaikan Motivasi Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.292	.250	3.256

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 25 maka diperoleh R (Korelasi) sebesar 0,540 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah ditemukan maka hubungan positif Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan dalam kategori sedang.

Hasil perhitungan R² (Koefisien Determinasi) terlihat bahwa nilai R² sebesar 0,292 atau 29,2%. Hal tersebut berarti bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 29,2%. Sisanya 70,8% berasal dari variabel lain yang berada diluar model seperti kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi dan stress kerja.

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 25 hasil menunjukkan bahwa nilai sig F 0,003 dengan tingkat signifikan 5% (0,05) maka 0,003 < 0,05. Dengan demikian berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut berarti penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan yang berarti pada loyalitas karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja dan motivasi kerja dianggap penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan maka perusahaan tidak boleh mengabaikan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja operasional sebesar 0,394 yang berarti berada dalam klasifikasi renda). Nilai koefisien korelasi positif maka semakin baik lingkungan kerja maka baik pula tingkat loyalitas karyawan.

Tabel 4. Uji Parsial Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.705	5.062		2.905	.006					
Lingkungan Kerja	.194	.078	.360	2.496	.018	.363	.394	.360	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sedangkan besar pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan secara parsial sebesar 15,523% [$Kd = (0,394)^2 \times 100\%$]. Apabila lingkungan kerja naik 1 satuan maka loyalitas karyawan akan naik sebesar 15,523%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan dilihat dari hasil pengujian yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,01 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laelatul Amanah, Azis Fathoni dan Maria M Sinarsih (2015) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. Dengan demikian, apabila lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya bagi karyawan sudah baik dan kondusif maka loyalitas karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja dapat memberikan gambaran pengaruh yang penting untuk loyalitas karyawan dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan kegiatan dan dapat berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R parsial antara motivasi kerja dengan loyalitas karyawan sebesar 0,430 yang berarti berada dalam klasifikasi sedang. Nilai koefisien korelasi positif maka semakin baik lingkungan kerja maka baik pula tingkat loyalitas karyawan.

Tabel 5. Uji Parsial Motivasi Kerja

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.705	5.062		2.905	.006					
Motivasi Kerja	.239	.086	.400	2.773	.009	.403	.430	.400	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sedangkan besar pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan secara parsial sebesar 18,49% [$Kd = (0,430)^2 \times 100\%$]. Apabila motivasi kerja naik sebesar 1 satuan maka loyalitas karyawan naik sebesar 18,49%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan dilihat dari hasil pengujian yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Putu Satya Swadarma dan I Gusti Salit Ketut Netra (2020) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. Dengan demikian, apabila motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya bagi karyawan sudah terbentuk maka loyalitas karyawan akan meningkat. Motivasi kerja dapat memberikan gambaran pengaruh yang penting untuk loyalitas karyawan dengan motivasi kerja yang sudah terbentuk mampu meningkatkan penilaian loyalitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya berada dalam klasifikasi baik, hal ini berarti Lingkungan Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya berada ditingkat baik. Selain itu Motivasi Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya berada dalam klasifikasi baik, hal ini berarti Motivasi Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya berada ditingkat baik. Hal ini berarti Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya telah menciptakan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan baik. Loyalitas Karyawan yang dihasilkan berada dalam klasifikasi baik.
2. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya Loyalitas Karyawan yang dihasilkan dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
4. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Saran

1. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai Lingkungan Kerja terkait pernyataan "Letak ruang kerja jauh dari kebisingan jalan raya." sudah termasuk kategori cukup baik, sehingga Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya harus lebih memperhatikan tata letak ruang kerja karyawan agar terhindar dari kebisingan jalan raya dan dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan selama bekerja untuk membangun loyalitas karyawan.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai Motivasi Kerja terkait pernyataan "Kantor selalu mengadakan seminar untuk mengembangkan keahlian karyawan." Sudah termasuk kategori cukup baik, sehingga Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya harus lebih rutin mengadakan seminar untuk mengembangkan keahlian karyawan untuk menciptakan loyalitas karyawan.

3. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai Loyalitas Karyawan terkait pernyataan "Saya tidak pernah telat datang ke kantor." Sudah termasuk kategori baik, sehingga karyawan tidak pernah telat datang ke kantor sudah tergolong baik, namun ternyata merupakan skor paling rendah dari responden, sehingga Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya harus lebih meningkatkan nilai loyalitas karyawan dengan cara memberikan hukuman kepada karyawan yang terlambat datang ke kantor tanpa alasan yang jelas, hal tersebut bertujuan untuk menciptakan kedisiplinan sehingga mampu mencapai kategori sangat baik dalam segala aspek yang berkaitan dengan loyalitas karyawan.
4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian dengan menambah jumlah variabel atau sampel atau variabel lain yang dapat mempengaruhi Loyalitas Karyawan yang belum diteliti penulis, seperti kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi, stress kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (1 ed.)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aldianto, Muhammad. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kospermindo Di Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanudin Makassar.
- Almasdi, J. S. 2012. *Aspek Sikap Mental Dalam MSDM*. Jakarta: Syiar Media.
- Arep, Ishak dan Hendry Tanjung. 2011. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT.Gramedia Widayarsana Indonesia.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asriandi, Mursalim Umar Gani dan A.M Hasbi. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT.Industri Kapal Indonesia (PERSERO) Makassar*. JEMMA, Volume 1 Nomor 2, September 2018 | 1.
- Bahri, Syaiful dan Yuni Chairatun Nisa. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 9-15.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. 2014. *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. Journal of Managerial Studies and Research 2 (7).
- Creswell, J.W. 2010. *Research Design: Pendekatan kualitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT.Pustaka Pelajar.
- Eko, Aji Marwanto dan Wachid Hasyim. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Pejalingo Nusantara (METAFLEX)*. JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA Vol 6 No 1 Mar 2022
- Gibson, James L., James H. Donnelly Jr. dan Jhon M. Ivancevich. 2011. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur dan Proses*. Alih Bahasa Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husni, Said Musnadi dan Faisal. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah Volume 2, No. 1, Januari 2018 – 90.
- I Putu Satya Swadarma dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2020. *Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 5, 2020: 1738-1757.
- I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 2019: 7746 – 7774.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khairani, Diana Sofyan. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 18-23 ISSN 2302-943X. Aceh: Universitas Malikussaleh.
- Khoiri, Masduhan. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kepajen*. Skripsi. Malang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkucecwara.
- Kristanto, Purba Berto. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. JOM FISIP Volume 4 No. 1 Februari 2017.
- Laelatul Amanah, Azis Fathoni dan Maria M Minarsih. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karayawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang*.

- Journal of Management. Vol. 1, No. 1, 2015 ISSN: 2502-7689.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maineldi, Andromike, Susi Hendriani dan Iwan Nauli Daulay. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*. JOM FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014.
- Mardiana, Nurul. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Strategi Operasi Terhadap Kinerja Operasional*. Skripsi. Tasikmlaya: Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
- Mukhlis, Ridhotul. 2019. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Restoran India Kota Tebing Tinggi)*. Skripsi. Sumatera Utara: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Natalia, Lasma Pardede dan Ananda Fitriani Dewi. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. United Rope*. JEBIDI (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital) Vol.2 No.1 Maret 2022 E-ISSN : 2829-4963.
- Nuryasin, Ilham. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 41 No.1 Desember 2016.
- Nitisemito, S. Alex. 2011. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed)*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- Oktaviani, Devi. 2021. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan)*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pamela, A.O., & Oloko. 2015. *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- Priyatno, D. 2012. *Cara kilat belajar analisis data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, V. D. 2013. *Manajemen Sumber daya manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek (2nd ed.)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2013. *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani*. Erlangga: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri, Rahayuni. 2020. *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang*. Tijarah, Volume 2 No. 20 Tahun 2020.
- Suharno, Pawirosumarto. P. K. 2017. *The effect of work environment, leadership style, and organizational, culture towards job satisfaction and its implication towards employe performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*. International Journal of Law and Management, 1335 - 1358.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Syahrul, Arfani Chodhari. 2022. *Pengaruh Oengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. Skripsi. Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Soegandhi, V.M., Drs. Eddy, M.S., M.Sc dan Roy Setiawan, S.Kom., MM., MSM. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti JATIM*. AGORA Vol. 1, No. 1, (2013).
- Wibowo, J., & Sutanto, E. M. 2013. *Pengaruh leader member exchange (lmx), motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan*. Agora, 1(3),1-9.
- Wulan, Lucky dan Mudji Rahardjo. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro