

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KAMPUNG MARKETER
PURBALINGGA)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :
LILI NUR AENI
NIM. 1717201082

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2021**

***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND INCENTIVES ON
EMPLOYEE LOYALTY (CASE STUDY IN KAMPUNG MARKETER
PURALINGGA)***

By: Lili Nur Aeni

NIM. 1717201082

Email. lhyliaeny98@gmail.com

ABSTRACT

According to Mangkunegara, factors that influence employee loyalty include leadership style, work productivity, fulfillment of salary expectations, incentives, type of work, organizational structure, promotion opportunities, work relations, and work environment. Therefore, this study aims to determine partially and simultaneously the effect of work environment variables and incentives on employee loyalty in Kampung Marketer Purbalingga.

This research method is quantitative. The population in this study were employees of Kampung Marketer Purbalingga. The sample in this study were 87 employees who had been calculated through slovin formula. Data collection in this study using the questionnaire method. The data analysis technique used in this study uses multiple linear regression methods with SPSS 25 for windows.

The results of the study that work environment variables has a partial and significant effect on employee loyalty. While the incentives variable have no partial and significant effect on employee loyalty. And the F test is known that work environment (X_1) and incentives (X_2) simultaneously and significant influence to the work environment (X_1) and incentives (X_2) on employee loyalty. From the calculation of the F the obtained $F_{count} 7,971 > F_{table} 3,11$ with a significance value of 0,000.

Kata Kunci: work environment, incentives, employee loyalty

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KAMPUNG
MARKETER PURBALINGGA)**

Oleh : Lili Nur Aeni

NIM. 1717201082

Email : lhyliaeny98@gmail.com

ABSTRAK

Menurut Mangkunegara, faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan antara lain gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, pemenuhan harapan penggajian, insentif, jenis pekerjaan, struktur organisasi, kesempatan promosi, hubungan kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga.

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kampung Marketer Purbalingga. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 karyawan yang telah dihitung melalui rumus *slovin*. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS 25 *for windows*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan variabel insentif (X_2) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan uji F diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari perhitungan uji F diperoleh $F_{hitung} 7,971 > F_{tabel} 3,11$ dengan nilai signifikansi 0,000.

Kata Kunci: lingkungan kerja, insentif, loyalitas karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ABAB INDONESIA.....	vii
ABSTACT.....	x
ABSTRAK	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1 : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Masalah.....	13
D. Sistematika Pembahasan	14
BAB II : LANDASANTEORI.....	15
A. Manajemen.....	15
1. Pengertian Manajemen.....	15
2. Fungsi Manajemen.....	15
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	16
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
C. Lingkungan Kerja	18
1. Pengertian Lingkungan Kerja	18
2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	19

3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	19
4.	Dimensi Lingkungan Kerja.....	20
D.	Insentif	20
1.	Pengertian Insentif	20
2.	Tujuan Insentif	21
3.	Jenis-Jenis Insentif	21
4.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif.....	22
5.	Dimensi Insentif.....	22
E.	Loyalitas Karyawan	23
1.	Pengertian Loyalitas Karyawan	23
2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	23
3.	Dimensi Loyalitas Karyawan.....	24
F.	Kajian Pustaka.....	25
G.	Kerangka Pemikiran.....	32
H.	Hubungan Antar Variabel	32
I.	Rumusan Hipotesis	33
J.	Landasan Teologis	34
1.	Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam.....	34
2.	Insentif Dalam Perspektif Islam.....	34
3.	Loyalitas Karyawan Dalam Perspektif Islam.....	35
BAB III :	METODE PENELITIAN	36
A.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	36
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	36
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	37
D.	Teknik Sampling	37
E.	Variabel dan Indikator Penelitian	38
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	40
G.	Analisis Data Penelitian	42
1.	Uji Validitas	42

2.	Uji Reliabilitas	42
3.	Uji Asumsi Klasik.....	42
a.	Uji Normalitas.....	42
b.	Uji Multikolinearitas	43
c.	Uji Heterokedastitas	43
4.	Uji Regresi Linier Berganda	43
5.	Uji Hipotesis	44
a.	Uji t	44
b.	Uji f	44
c.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....		46
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	46
B.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
C.	Distribusi Tanggapan Responden	54
D.	Hasil Analisis Data Penelitian.....	58
E.	Pembahasan Hasil Penelitian	69
BAB V : PENUTUP		73
A.	Kesimpulan	73
B.	Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....		75
LAMPIRAN-LAMPIRAN		80
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi perkembangan dan persaingan bisnis semakin kuat. Kondisi ini menuntut para pelaku bisnis untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Adapun tujuan jangka pendek dapat berupa meningkatkan keuntungan dengan optimal, sedangkan tujuan jangka panjang yaitu keinginan perusahaan untuk terus berkembang dan dapat bertahan lama. Dalam mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan dituntut mampu mempertahankan para karyawan agar terus mengabdikan dan setia pada perusahaannya. Dengan cara memperdayakan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia secara maksimal (Sari, 2019).

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta bisnis. Menurut Wirawan (2014:6) sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting apabila dihubungkan dengan perkembangan globalisasi. Salah satu upaya perusahaan untuk menghadapi persaingan dengan memberdayakan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia secara optimal. Sehingga sebuah perusahaan perlu membangun perhatiannya tentang mutu karyawan, baik kemampuan dari segi mutu pengetahuan, keahlian, dan karir ataupun tingkatan kesejahteraan (Sari,2019).

Menurut Oxford Dictionary yang dikutip dalam buku Ali Chaerudin,dkk (2020:91) loyalitas merupakan kualitas dari perilaku setia, sedangkan loyal sendiri dapat diartikan sebagai tindakan yang memberikan dukungan, kepatuhan yang teguh serta konstan kepada seseorang atau institusi. Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan yang menjadi point utama karyawan kepada perusahaan. Seorang karyawan yang loyalitas kepada perusahaan mempunyai pemahaman menggunakan kemampuan yang ada dalam dirinya sendiri, untuk

mencapai kemajuan suatu organisasi. Loyalitas dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat, melakukan, dan mengamalkan suatu dengan diiringi penuh kesadaran serta tanggung jawab.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan menjadi loyal. Secara teoritis menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Huda Khoyrun dan Utik Bidayati (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, pemenuhan harapan penggajian dan insentif, jenis pekerjaan, struktur organisasi, kesempatan promosi, hubungan kerja dan lingkungan kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja, insentif, komunikasi efektif, lingkungan kerja, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja (Ratnasari dkk, 2013).

Faktor lingkungan kerja dan insentif mempunyai pengaruh yang besar terhadap loyalitas karyawan dibandingkan dengan faktor yang lainnya. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharisma Nawang Sigit dan Kustiyono (2020) yang berjudul Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Anjasa Baja Ringan Semarang. Faktor gaji memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,55 dengan nilai t hitung 2,015 dan faktor lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,936 dengan nilai t hitung 28,659.

Penelitian yang dilakukan oleh Restin Meilina (2018) yang berjudul Kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada Pondok Usaha Aba Tulungagung. Faktor gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,074 dengan nilai t hitung 0,389.

Penelitian yang dilakukan oleh Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Faktor kepemimpinan memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,275 dengan nilai t hitung 4.372. Faktor kepuasan memiliki koefisien regresi yang

memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,124 dengan nilai t hitung 0,854. Dan faktor motivasi memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,395 dengan nilai t hitung 5,867.

Penelitian yang dilakukan oleh Endang Tirtana Putra (2018) yang berjudul Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan PT Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat. Faktor karakteristik pekerjaan memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,412 dengan nilai t hitung 4,011. Faktor kompensasi memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,214 dengan nilai t hitung 3,233. Dan faktor produktivitas kerja memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,251 dengan nilai t hitung 2,260.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari (2019) yang berjudul Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Study Pada Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekanbaru). Faktor insentif memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,888 dengan nilai t hitung 6,129. Dan faktor disiplin memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,322 dengan nilai t hitung 4,532.

Penelitian yang dilakukan oleh (Amirah Hanin, dkk t.t) yang berjudul pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo (Jawa Pos Grup). Faktor pengembangan karir memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,269 dengan nilai t hitung 2,592. Dan faktor pemberian insentif memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,414 dengan nilai t hitung 3,178.

Dari berbagai literatur yang telah didapatkan menyimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja dan insentif memiliki pengaruh yang besar terhadap loyalitas karyawan. Faktor lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,936 dengan nilai t hitung 28,659 yang diperoleh dari penelitian Kharisma Nawang

Sigit dan Kustiyono (2020). Dan faktor insentif memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,888 dengan nilai t hitung 6,129 yang dihasilkan dari penelitian Novita Sari (2019).

Menurut Nitisemito yang dikutip Nuraini dalam buku Ali Chaerudin, dkk (2020:524) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pekerjaan yang diembankan. Suatu lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan bekerja dengan maksimal, sehat, nyaman serta aman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis dan baik melalui ikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun dengan bawahan serta didukung dengan sarana dan prasarana yang mencukupi akan membawa dampak yang positif untuk karyawan. (Sari dkk, 2019). Sarana dan prasarana berupa fasilitas kerja yang mencukupi dan diterima oleh karyawan dapat menimbulkan kesetiaan semakin tinggi terhadap perusahaan (Chaerudin, dkk, 2020:88).

Selain lingkungan kerja, upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai loyalitas yaitu dengan memberikan insentif yang memadai. Menurut Mangkunegara (2017:89) insentif sebagai pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Pemberian insentif merupakan faktor yang dapat mendorong untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan pemberian insentif perusahaan dapat mendapatkan, menghasilkan, memelihara dan mempertahankan produktivitas. Selain itu, pemberian insentif dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan (Very, 2020)

Kampung Marketer Purbalingga merupakan sebuah organisasi pendidikan dan pemberdayaan bergerak dibidang bisnis online yang memanfaatkan teknologi dalam pekerjaannya. Kampung Marketer Purbalingga pertama kali didirikan oleh Novi Bayu Darmawan pada tahun 2017. Karyawan Kampung Marketer diharapkan dapat bekerja secara optimal untuk dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Untuk dapat bekerja secara optimal karyawan

harus mempunyai loyalitas terhadap perusahaan tersebut. Namun masih terdapat kendala dalam hal tersebut yaitu tingkat perputaran karyawan Kampung Marketer yang terjadi.

Loyalitas karyawan akan berpengaruh terhadap jalannya Kampung Marketer Purbalingga untuk mencapai tujuan. Berdasarkan data yang diperoleh dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2020 karyawan yang keluar dari Kampung Marketer Purbalingga mengalami peningkatan di tahun 2020, hal ini ditunjukkan dari data berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Keluar Tahun 2019-2020 Kampung Marketer Purbalingga

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Persentase (%)
2019	740	36	3,27%
2020	645	227	15,9%

Sumber : Kampung Marketer Purbalingga

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa *turnover* atau perpindahan karyawan yang terjadi pada tahun 2019 berjumlah 36 karyawan dengan presentase 3,27%. Sedangkan pada tahun 2020 mengalami kenaikan berjumlah 227 karyawan dengan presentase 15,9%. Menurut Agustina dalam penelitian Ramadhan (2018) tingkat perpindahan karyawan yang tinggi akan mengganggu aktivitas pekerjaan, karena seorang karyawan menempati posisi dan mengerjakan pekerjaannya secara individu di dalam suatu perusahaan. Sehingga kekosongan di suatu posisi akan memperlambat jalannya pelaksanaan pekerjaan perusahaan.

Menurut Nitisemito rendahnya loyalitas karyawan dapat diketahui dengan tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. *Turnover* atau keluar masuknya karyawan yang meningkat yang tinggi dapat mempengaruhi penurunan produktivitas kerja dan keberlangsungan bagi jalannya perusahaan (Widhiastuti, 2012:14). Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan Kampung

Marketer Purbalingga mempunyai loyalitas yang rendah karena tingginya tingkat perpindahan atau *turnover* pada tahun 2020.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan karyawan Kampung Marketer Purbalingga selaku *Public Relation* lingkungan kerja Kampung Marketer Purbalingga dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari hubungan karyawan dengan sesama karyawan dan atasan memiliki hubungan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari hubungan karyawan dengan sesama dan atasan memiliki hubungan yang baik. Hubungan yang dimiliki karyawan seperti hubungan keluarga yang saling membantu satu sama lain. Hubungan yang terjalin tidak hanya di tempat kerja namun di luar tempat kerja. Hubungan sesama karyawan terlihat ketika saling menyapa di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Sedangkan hubungan karyawan dengan atasan dapat dilihat ketika atasan memberikan arahan pekerjaan kepada karyawan (Sumber Wawancara dengan Eko Sulistiyono, *Public Relation* Kampung Marketer 22 September 2020).

Kemudian dalam menjalankan aktivitas pekerjaan Kampung Marketer Purbalingga memberikan fasilitas untuk mengoptimalkan pekerjaannya kepada karyawan. Adapun fasilitas yang diberikan berupa *handphone* dengan spesifikasi minimal RAM 4 GB, laptop dengan spesifikasi minimal RAM 4 GB dan devisi lain yang mendukung. Fasilitas yang diberikan setiap hari selama karyawan bekerja di Kampung Marketer Purbalingga (Kampung Marketer:2019)

Kampung Marketer Purbalingga juga memberikan insentif kepada karyawan yang dinilai mempunyai prestasi dalam bekerja. Penerapan insentif diharapkan dapat mendorong motivasi karyawan untuk bekerja dan memunculkan semangat yang tinggi. Adapun Insentif berupa bonus dalam perhitungan yang diberikan sebagai berikut:

Tabel 1.2

Perhitungan Bonus Kampung Marketer Purbalingga

NO	Tingkatan/Bagian	Perhitungan
1	Kepala Bidang Pertumbuhan	Bonus Awareness. Bonus Growth partner yang gabung.

		Penilaian SDM Staff. Eksekusi Instruksi Pimpinan. Briefing dengan Team.
2	Kepala Bidang Pendidikan	Briefing Vibrasi Positif SDM KM, mengajar acara, keikutsertaan MC/Moderator, Administratif Attd. Kinerja Kabid terkait penyelesaian instruksi, tindak lanjut evaluasi.
3	Kepala Bidang Pemberdayaan	Briefing ke Leader SDM, Akumulasi pengurangan SDM dan penambahan SDM oleh Partner, perbaikan Keizen.
4	Kepala Bidang Tata Usaha	Pengiriman invoice, Briefing 1 Team, kunjungan kantor. Prosentase Invoice Tertagih. Kontribusi Publikasi, Lap. Progress Invoice.
5	<i>Business Development Officer</i>	Bonus pelaksanaan evaluasi monitoring instuksi
6	<i>Growth Staff</i>	Bonus Rating Konversi, Rating Diberdayakan, dan Recorning UX.
7	<i>Public Relation</i>	Menghandle tamu calon partner. Mengkonversi kunjungan tamu untuk bergabung menjadi partner. Melayani chat non kepartneran. Menyelenggarakan Wisata Edukasi (online). Menyelenggarakan webinar. Research Keyword untuk bahan konten staff CAO.
8	Program Kurikulum & <i>Onboarding</i>	Monitoring kegiatan Pradiklat, onboarding melaporkan dan membuat Identifikasi Kebutuhan Diklat (IKD), monitoring dan koordinator diklat, penyampaian evaluasi diklat dan pembelajar.
9	Pengajar Diklat CS	Perbaikan presentasi, jumlah keterlaksanaan diklat (jumlah peserta yang mengikuti), laporan presensi peserta diklat.
10	Pengajar Diklat Adv	<i>Knowledge Sharing</i> , diklat, narasumber eksul, narasumber KM Talks, narasumber wisata edukasi, narasumber FGD-UMKM dan kuliah umum prakerin.
11	<i>Supervisor of Talent Lead CS</i>	Jumlah diskusi dan koordinasi. Membangun TIM terkait penyampaian keluhan SDM atau partner. Kegiatan KE-SDM-an. Kegiatan KE-partner-an. Mempertahankan SDM Partner.
12	<i>Leader Advertiser dan</i>	Jumlah penambahan/pengurangan talent

	<i>Non Advertiser</i>	dalam bulan tersebut dan komunikasi dengan partner.
13	Keuangan	Leads dari SDM, cek mutasi, transfer dan, mobilitas kantor, mobilitas pembelian, input di Akunbiz, pembayaran supplier.
14	Kepegawaian	Breafing talent baru, pembuatan surat dan pengarsipan, input dan pelaporan perubahan jumlah talent atau partner per hari, pemanggilan talent, interview dan input pendaftar, pelaporan talent non job, pendataan talent yang bermasalah atau kasus, rekap absen manajemen, pengecekan laporan manajemen.
15	<i>IT Support</i>	Sharing knowledge, menangani kerusakan device elektronik, penangan IT, penyiapan perangkat rapat, pembelian device, penyiapan device baru, pelaporan device partner, pengamanan device partner atau manajemen
17	Sarpras	Visitasi kantor, merapikan kantor dan parkir, memperbaiki fasilitas yang rusak, keikutsertaan event, pengiriman paket, instalasi kipas, pemindahan barang ke tempat lain, pengantaran menggunakan kendaraan, tugas lembur yang dilakukan bukan di jam kerja.
18	<i>Customer Service</i>	Berdasarkan penjualan atau profit bersih.
19	<i>Advertiser</i>	Berdasarkan presentasi dari penjualan atau profit bersih.
20	Admin Sosial Media	Berdasarkan kuantitas dari interaksi.
21	Admin Input Order	Berdasarkan jumlah input orderan.
22	<i>Content Writer</i>	Berdasarkan jumlah konten yang dibuat

Sumber: Kampung Marketer Purbalingga

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa perhitungan insentif berupa bonus berdasarkan dengan jabatan karyawan dan juga hasil kerja karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan yang sama belum tentu mendapatkan insentif yang sama, karena insentif yang diperoleh berdasarkan dengan prestasi yang diraih oleh karyawan. Insentif yang diberikan selain sebagai bentuk apresiasi kinerja karyawan adalah sebagai penyemangat karyawan. Sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan Kampung Marketer diharapkan dapat bekerja secara optimal untuk dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis memilih Kampung Marketer Purbalingga sebagai objek penelitian. Dimana Kampung Marketer Purbalingga merupakan sebuah organisasi pemberdayaan dan pendidikan yang didirikan di Kecamatan Karangmoncol bertempat di pedesaan yang jauh dari kota. Dan Kampung Marketer merupakan satu-satunya perusahaan pemberdaya sumber daya manusia yang mampu menciptakan program dimana IT dapat berkembang di pelosok desa dan membuat pemberdayaan berbasis kolaborasi yang menciptakan simbiosis mutualisme antara pembisnis dan sumber daya manusia. Pembisnis dapat terbantu dengan adanya sumber daya manusia yang professional. Kampung Marketer Purbalingga yang terletak di pedesaan jauh dari perkotaan mempunyai pendapatan yang tinggi dan telah meraih berbagai penghargaan.

Tabel 1.3
Pendapatan Kampung Marketer Purbalingga
Tahun 2019-2020

No	Bulan	Jumlah Pendapatan	
		2019	2020
1	Januari	Rp 119.587.000	Rp 205.164.000
2	Februari	Rp 133.105.000	Rp 213.913.000
3	Maret	Rp 140.987.000	Rp 218.913.000
4	April	Rp 155.217.000	Rp 197.829.000
5	Mei	Rp 170.989.000	Rp 125.539.000
6	Juni	Rp 112.510.000	Rp 227.709.000
7	Juli	Rp 182.378.000	Rp 203.856.000
8	Agustus	Rp 187.510.000	Rp 200.211.000
9	September	Rp 199.163.000	Rp 188.045.000
10	Oktober	Rp 198.527.000	Rp 192.705.500
11	November	Rp 201.306.000	Rp 198.450.000
12	Desember	Rp 194.025.000	Rp 189.933.000
TOTAL		Rp 1.995.246.000	Rp 2.362.267.000

Sumber : Kampung Marketer Purbalingga

Pada tabel 1.3 dapat diketahui bahwa pendapatan Kampung Marketer Purbalingga pada tahun 2019 mencapai Rp 1.995.246.000 dan pada tahun 2020 pendapatan Kampung Marketer Purbalingga mencapai Rp 2.362.267.000.

Berbagai penghargaan yang telah diraih Kampung Marketer Purbalingga antara lain sebagai berikut:

Tabel 1.4
Penghargaan yang diraih Kampung Marketer Purbalingga

No	Tahun	Penghargaan
1	2018	Pemuda Pelopor Pembangunan
2	2018	Peraih Liputan SCTV 6 Awards
3	2019	Wirausaha Muda Mandiri (WMM)
4	2019	Pemuda Indonesia Penggerak Perubahan (SDG PIPE)
5	2020	<i>Hyundai Start-UP Challenge</i>
6	2020	2020 AWARDEE
7	2020	<i>Young Changemakers Social Enterprise Academy 2.0</i>

Sumber : Kampung Marketer Purbalingga

Pada tabel 1.4 dapat diketahui penghargaan yang telah diraih oleh Kampung Marketer mulai tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Pada tahun 2018 memperoleh penghargaan Pemuda Pelopor Pembangunan di bidang pendidikan yang diselenggarakan oleh Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata (Al Farisi,2018) dan Peraih Liputan SCTV 6 Award dalam kategori inovasi atas usahanya membangun Kampung Marketer untuk membantu mengentaskan kemiskinan di Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah (Widjaja,2018).

Pada tahun 2019 mendapatkan penghargaan Wirausaha Muda Mandiri kategori sosial dan menjadi pemenang favorit berdasarkan pilihan masyarakat melalui media sosial Instagram (Hartanto,2019). Dan memenangkan penghargaan tingkat nasional *Sustainable Development Goals* Pemuda Indonesia Penggerak Perubahan (SDG PIPE). Pendiri Kampung Marketer Purbalingga Novi Bayu Darmawan mengatakan salah satu tujuan membangun Kampung Marketer untuk mengurangi angka pengangguran, menekan laju urbanisasi dan menjadikan *entrepreneur* muda mandiri di desanya (Gatra,2019).

Dan tahun 2020 memperoleh penghargaan *Hyundai Start-Up Challenge*, yang merupakan program akselerasi yang membantu para *startup sosial* membangkitkan potensi terbaik sehingga dapat berkontribusi positif bagi masyarakat yang diselenggarakan oleh PT Hyundai Motor Manufacturing Indonesia (Usman,2020). Penghargaan UKM Award yang diraih merupakan salah satu bagian dari gerakan Bangga Buatan Indonesia, melalui program ini Kementerian Koperasi dan UMK bermaksud untuk mendukung pelaku UKM bentuk fasilitas serta dukungan pemerintah. Penghargaan ini menjadi angin segar di tengah pandemi covid-19 (Nanda,2019). Dan Kampung Marketer Purbalingga juga terpilih sebagai finalis terbaik dari penghargaan *Young Changemakers Social Enterprise Academy* (Kusuma,2020).

Penelitian terkait dengan lingkungan kerja, insentif dan loyalitas karyawan sudah banyak dilakukan oleh kalangan para akademi. *Reserach gap* dari variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 1.5

Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

	Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan	Lutfi Arie Ramadhan (2018)	Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap terhadap loyalitas karyawan.
	Nurul Asfiah Fajarullaili (2018)	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yang diteliti oleh Lutfi Arie Ramadhan (2018) mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,034 > t_{tabel} 2,02269$ dengan tingkat signifikan $0,049 < 0,05$. Sedangkan penelitian Nurul Asfiah Fajarullaili (2018) mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 1,345 < t_{tabel} 1,98472$ dengan tingkat signifikans $0,182 > 0,05$.

Tabel 1.6
Research Gap Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan	Peneliti	Hasil Penelitian
	Novita Sari (2019)	Variabel Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
	Ulfah Nurhasanah (2019)	Variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan yang diteliti oleh Novita Sari (2019) menyatakan bahwa insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Hal ini dibuktikan bahwa nilai $t_{hitung} 6,129 > t_{tabel} 2.024$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Perbedaan hasil penelitian Ulfah Nurhasanah (2019) menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai $t_{hitung} 0,805 < t_{tabel} 1,98896$ dengan tingkat signifikan $0,423 > 0,05$.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kampung Marketer Purbalingga”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga?
2. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga?
3. Apakah lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga?

C. Tujuan Dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga.
- b. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga.

2) Bagi Kampung Marketer Purbalingga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Kampung Marketer Purbalingga sebagai bahan evaluasi dan saran yang dapat digunakan sebagai solusi untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi.

3) Bagi Akademisi

a) Sebagai bahan bagi acuan mahasiswa untuk menambah wawasan dan literatur bagi para peneliti dalam bidang ekonomi, terutama pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan yang kemudian dilakukan penyempurnaan dalam bidang yang sama.

- b) Sebagai pengetahuan agar mengetahui lebih mendalam tentang pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan.
- 4) Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan dapat digunakan bagi yang akan melakukan penelitian yang sejenis sebagai bahan kajian, pijakan dan pertimbangan bahan referensi.

D. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab.

Adapun sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari landasan teori yang diuraikan beberapa teori yang dapat digunakan sebagai landasan penelitian, hasil penelitian yang relevan dan kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan uraian mengenai variabel penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan deskripsi objek penelitian, analisis data, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang merupakan penyajian singkat dari hasil penelitian yang diperoleh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga). Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial (uji t) memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga dengan dibuktikan hasil dari uji t hitung yang telah diketahui bahwa $t_{hitung} 3,507 > t_{tabel} 1,988$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka hipotesis yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga diterima. Karena hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial pada loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga.
2. Variabel insentif (X2) secara parsial (uji t) tidak memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga. Hal ini dibuktikan hasil t hitung yang telah diketahui bahwa $t_{hitung} 0,090 < t_{tabel} 1,988$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang mengatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga ditolak. Karena hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga.
3. Variabel lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) secara simultan memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga. Hal ini di dibuktikan dengan hasil pengujian yaitu diketahui bahwa $F_{hitung} 7,971 > F_{tabel} 3,11$ yang artinya ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan pada Kampung

Marketer Purbalingga. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang mengatakan bahwa lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga diterima. Karena hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga.

B. Saran

Setelah mengambil kesimpulan dari pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga. Maka penulis memberikan saran dan dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Bagi Kampung Marketer Purbalingga

Berdasarkan hasil data yang diolah oleh peneliti bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja. Maka saran yang ingin disampaikan penulis adalah diharapkan kepada Kampung Marketer Purbalingga lebih meningkatkan lingkungan kerja. Dimana perusahaan 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 terhadap Kampung Marketer Purbalingga.

2. Bagi peneliti selanjutnya,

Berdasarkan hasil penelitian ini, nilai variabel lainnya yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah 84,0%. 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

BUKU

- Chaerudin, Ali. Rani, Inta. & Alicia, Velma. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Cetakan Pertama*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Gaol, Chr Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidhuddin, Didin. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Masram. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM Cetakan Pertama*. Malang: UB Media.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Aifabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnia & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supranto. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Widhhiastuti, Hardani. 2012. *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Press,

JURNAL

- Citra, Lola Melino & Fahmi, Muhammad. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan", *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No.2,
- Dwi, Ratnasari. Rahardjo, Kusdi. & Mukzam, Djudi. 2013. "Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Sier (Persero) Surabaya", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2, No.2,

- Hanin, Amirah dkk. T.T “Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo (Jawa Pos Grup)”, *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*,
- Kartika Nia, Wanta dan Nandang. “Pengaruh Insentif dan Pelatihan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Horiguchi Engineering Indonesia.
- Khoyrun, Huda. & Bidayati, Utik. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Administratif Kantor Fakultas di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta”. *Jurnal Fokus*, Vol. 6,
- Maziah. 2017. “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makasar”, *Jurnal Laa Maisyir*, Vol. 6, No.2,
- Meilina, Restin. 2018. “Kontribusi Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pondok Usaha Aba Tulungagung”. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, Vol.4, No.1,
- Nurdin, Ridwan. 2017. “Loyalitas Pekerja Perbankan Islam Di Banda Aceh, Indonesia: Analisis Kriteria Kebajikan Di Tempat Kerja”. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol.3, No.1,
- Putra, Endang Tirtana. 2018. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat”. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol.6, No.3,
- Putra, Wayan & Sriathi, Agung. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan”. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2,
- Rohimah, Siti. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aseli Dagadu Djokdja”. *Jurnal Dewantara*, Vol. 1, No. 10,
- Salnia, Nini dkk. 2020. “Analisis Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau”. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, Vol. 5, No.2,
- Sari, Novita. 2019. “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Study Pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekan Baru”. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol.6, Edisi 1,

- Sari Novita & Karnadi. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja”. *Jurnal Adminka*, Vol. 5, No. 1,
- Sigit, Kharisma & Kustiyono. 2020. “Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Anjasa Baja Ringan Semarang”. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol.1, No.2,
- Sihombing, Tulus. 2014. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian di Provinsi Papua Dan Provinsi Papua Barat”. *Jurnal OE*, Vol.5, No 2,
- Wirawan, Kade. Haris, Iyus & Suwendra, Wayan. 2019. “Pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 11, No. 2,
- Very, Okta. 2020. “Pengaruh Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Satyamitra Kemas Lestari”. *Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen Akuntansi*, Vol.21,

SKRIPSI

- Fajarullaili, Nurul. 2018. “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur” .*Skripsi*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Isryati, Ziah. 2019. “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah”, *Skripsi*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Mufidah, Zumrotul Alfian. 2014. “Pengaruh Gaji, Insentif dan Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Bank Tabungan Negara Syariah (PERSERO), Tbk Cabang Semarang”,*Skripsi*. Semarang: Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Nurhasanah, Ulfah. 2019. “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Hudaya Maju Mandiri Cibitung Bekasi”,*Skripsi*. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa.

Ramdhan, Lutfi. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada McDonalds Cililitan, Jakarta Timur”, *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

SUMBER LAIN

Adinata, Zanuvar Rizal Prima. 2002. “Hubungan Antara Persepsi terhadap Insentif dengan Loyalitas Kerja”, *Naskah Publikasi*. Surakarta: Universitas Muhammad Surakarta

Wawancara dengan Sd Eko Sulistiyono Selaku Public Relation Kampung Marketer pada tanggal 17 Februari 2020 di Kantor Pusat Kampung Marketer Tamansari Karangmoncol Purbalingga

Kampung Marketer. 2019. “Inovasi: Program Pendidikan Melek IT untuk Meningkatkan Ekonomi Warga di Pedesaan” dalam Proposal Krenova Update.

Gatra, 2019. “Perintis Kampung Marketer Purbalingga Bertandang Ke Spanyol” dalam <https://www.gatra.com/detail/news/452436/milenial/perintis-kampung-marketer-purbalingga-bertandang-ke-spanyol> diakses pada tanggal 03 April 2021 pada pukul 21.19 WIB.

Hartanto. 2019. “Founder Kampung Marketer Juara Wirausaha Muda Mandiri Kategori Sosial” dalam <https://kampungmarketer.com/blog/km.news/founder-kampung-marketer-juara-wirausaha-muda-mandiri-kategori-sosial/> diakses pada tanggal 03 April pada pukul 21.23 WIB.

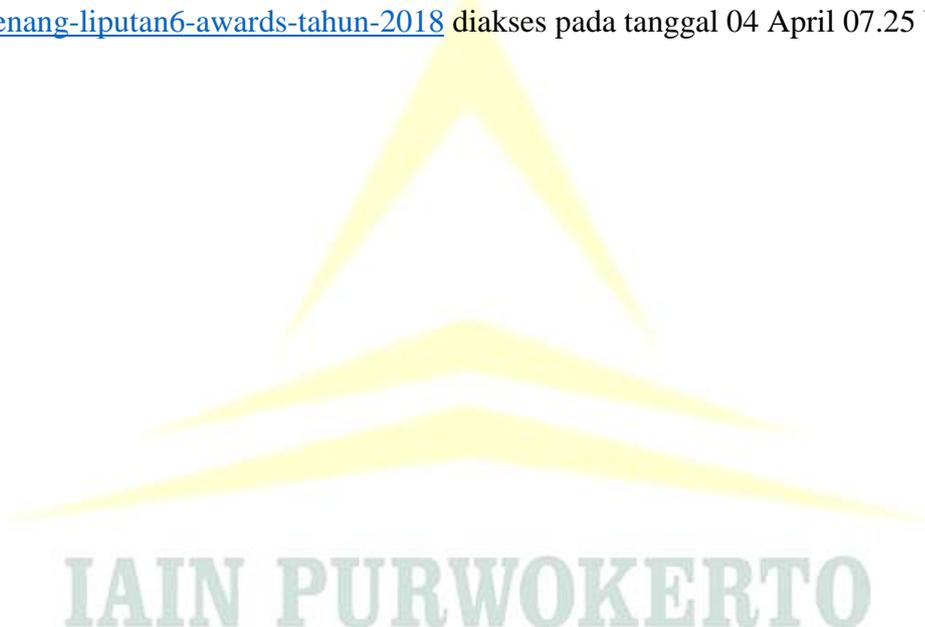
Kampung Marketer. 2019. “Simulasi Pemberdayaan SDM Kampung Marketer” dalam pdf.

Kusuma, Anton Thista. 2020. “Kampung Marketer Terpilih Sebagai Finalis Terbaik dari Young Changemakers Social Enterprise Academy” dalam <https://www.google.com/amp/s/lensapurbalingga-pikiran-rakyat-com/nasional/amp/pr-2170789/kampung-marketer-terpilih-sebagai-finalis-terbaik-dari-young-changemakers-social-enterprise-academy> diakses pada tanggal 04 April 2021 pada pukul 22.57 WIB.

Nanda. 2019. “Kampung Marketer Menerima Penghargaan Pahlawan Produk Lokal” dalam <https://kampungmarketer.com/blog/km.news/kampung-marketer-menerima-penghargaan-ukm-award/> diakses pada tanggal 23 April 2021 pukul 21.11 WIB

Usman, Syakur. 2020. “Hyundai Akselerasi 10 Startup Sosial Indonesia hingga Pendanaan Rp 500 Juta” dalam <https://m.merdeka.com/otomatif/hyundai-akselerasi-10-startup-sosial-indonesia-termasuk-pendanaan-rp-500-juta.html> diakses pada tanggal 04 April 08.15 WIB.

Widjaja, Yunizafira Putri. 2018.”Ini Deretan Pemenang Liputan6 Awards Tahun 2018” dalam <https://m.liputan6.com/news/read/3532039/ini-deretan-pemenang-liputan6-awards-tahun-2018> diakses pada tanggal 04 April 07.25 WIB.



IAIN PURWOKERTO