



Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Kerja

Tri Mulyani Kartini^{1*}, Pepi Paulina Dahlia²

Universitas Pelita Bangsa

Corresponding author:

Email : trimulyani_kartini@pelitabangsa.ac.id

Submit : 28 April 2023

Review : 09 Mei 2023

Accept : 20 Mei 2023

Publish : 31 Mei 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh kompensasi, kedisiplinan, motivasi terhadap loyalitas kerja Karyawan, Staf, Pengajar/ Guru di SMK Pertiwi Kabupaten Subang. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan melakukan teknik penyebaran kuisioner kepada 63 karyawan, staff pengajar/guru di SMK Pertiwi Kabupaten Subang . Dari hasil pengolahan data kuisioner yang telah melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, juga uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan menunjukkan hasil hipotesis yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil dari analisis data menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, kompensasi, kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, dan memberikan implikasi bahwa kompensasi, kedisiplinan, motivasi dan loyalitas kerja harus diperhatikan agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kata kunci: Kompensasi, Kedisiplinan , Motivasi dan Loyalitas Kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation, discipline, motivation on work loyalty of employees, staff, teachers/teachers at Pertiwi Vocational High School, Subang Regency. In this study using quantitative methods and conducting questionnaires to 63 employees, teaching staff/teachers at Pertiwi Vocational High School, Subang Regency. From the results of processing the questionnaire data that has gone through the validity, reliability, classic assumption tests, also the normality test shows that the data is normally distributed and shows significant hypothesis results both partially and simultaneously. The results of the data analysis concluded that compensation has a significant effect on work loyalty, discipline has a significant effect on work loyalty, motivation has a significant effect on work loyalty, compensation, discipline and motivation have a significant effect on work loyalty. And gives the implication that compensation, discipline, motivation and work loyalty must be considered

Keywords: Compensation, Discipline, Motivation and Work Loyalty



PENDAHULUAN

Loyalitas kerja menjadi faktor kunci dalam menjaga keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Organisasi yang memiliki karyawan yang loyal cenderung memiliki tingkat retensi yang tinggi, produktivitas yang lebih baik, dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Dalam upaya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi, kedisiplinan, dan motivasi dapat memiliki pengaruh yang signifikan. Pengaruh Kompensasi: Kompensasi yang adil dan kompetitif telah terbukti memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusi dan usaha kerja mereka cenderung lebih cenderung untuk tetap setia pada organisasi. Faktor-faktor kompensasi seperti gaji yang memadai, tunjangan, bonus, dan kesempatan pengembangan karir dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.

Kedisiplinan adalah faktor penting dalam menciptakan loyalitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung lebih terikat pada tugas-tugas mereka, menghormati aturan dan prosedur organisasi, dan menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi. Kedisiplinan yang kuat dapat membangun loyalitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien.

Motivasi yang tinggi juga dapat mempengaruhi loyalitas kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi. Faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, kesempatan pengembangan, tanggung jawab, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat memicu motivasi karyawan untuk tetap berkomitmen pada organisasi.

Meskipun beberapa penelitian telah dilakukan tentang pengaruh kompensasi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap loyalitas kerja secara terpisah, masih ada kebutuhan untuk memperdalam pemahaman kita tentang bagaimana ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan berinteraksi dalam konteks loyalitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis pengaruh kompensasi, kedisiplinan, dan motivasi secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja karyawan.

Dengan memahami hubungan antara kompensasi, kedisiplinan, motivasi, dan loyalitas kerja, penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan dan praktik yang efektif untuk membangun loyalitas kerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Safitri, 2015). Hal ini mengingat adanya persaingan yang semakin ketat antara perusahaan-perusahaan dalam bidang usaha sejenis. Selain berusaha untuk melakukan inovasi untuk produk dan jasa yang dihasilkan, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang dapat terus mempertahankan inovasi tersebut bahkan mengembangkan agar eksistensi perusahaan tetap terjaga dan tujuan perusahaan yaitu untuk mendapatkan laba dapat tercapai.

SMK Pertiwi Kabupaten Subang merupakan salah satu sekolah yang juga cukup di kenal daerahnya. SMK ini memiliki total guru sebanyak 49 karyawan dan 13 staff kebersihan, TU dan keamanan. Untuk menjaga dan mempertahankan staff dan guru yang telah memiliki kinerja sangat baik dan telah bekerja untuk perusahaan selama bertahun-tahun serta kompeten



ada faktor-faktor yang perlu diperhatikan perusahaan salah satunya kompensasi. Selain itu, untuk guru tidak tetap tentunya kompensasi finansial dan non finansial selain gaji merupakan hal yang selalu dinantikan untuk pemenuhan kebutuhan. Dari hasil pengamatan penulis, berikut hasil pengamatan yang dilakukan pada staff dan guru diduga adanya kebutuhan yang kurang terpenuhi dari karyawan baik guru ataupun staff, maka guru dan staff memutuskan untuk resign.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh bahwa jumlah guru dan staff tidak tetap yang resign terbanyak terjadi pada tahun 2021 dengan sebanyak 3 guru resign dan 4 staff resign dengan total sebanyak 7 karyawan. Hal ini tentu akan berpengaruh pada perputaran sekolah yang mana pihak sekolah harus mencari kriteria kembali dan menyeleksi kembali guru pengajar maupun staff di bidang tertentu. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu guru, yang menjadi salah satu penyebab terjadinya resign baik kepada guru dan karyawan yakni dikarenakan tidak ada kompensasi yang cukup, motivasi yang kurang.

Loyalitas kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ketika karyawan loyal, mereka cenderung bertahan dalam perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama, bekerja dengan dedikasi, berkontribusi secara aktif, dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan jangka panjang perusahaan, termasuk produktivitas yang lebih tinggi, retensi karyawan yang lebih baik, peningkatan kualitas produk atau layanan, dan reputasi perusahaan yang lebih baik di mata pelanggan.

Dalam kombinasi, kompensasi yang adil, kedisiplinan yang tinggi, dan motivasi yang kuat saling mempengaruhi dan saling memperkuat untuk meningkatkan loyalitas kerja. Perusahaan yang mengakui pentingnya faktor-faktor ini dan menerapkan praktik manajemen yang memperhatikan kompensasi yang adil, kedisiplinan, dan motivasi karyawan, akan memiliki keuntungan dalam mempertahankan karyawan yang berkomitmen dan setia dalam jangka panjang.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, peneliti juga melakukan survey dalam mengumpulkan data dan informasi melalui penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada responden. Penelitian ini dilakukan di SMK Pertiwi yang berlokasi di Subang, lokasi tersebut dipilih oleh peneliti karena lokasi memiliki aspek pendukung dalam variabel-variabel yang diangkat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan staf pengajar/guru di SMK Pertiwi Subang. Jenis populasi pada penelitian ini adalah populasi terbatas karena mempunyai sumber data yang jelas batasannya adapun populasi karyawan di perusahaan tersebut sebanyak 70 orang dan pengambilan sampel penelitian sebanyak 63 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik kuesioner, yakni dengan cara menyebarkan/memberikan kuesioner/angket menggunakan google form. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun sebelumnya dan kuesioner yang akan akan dijawab oleh responden. kepada seluruh karyawan untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda untuk hipotesis 1,2, 3 dan 4 Untuk memudahkan analisis data dalam penelitian ini digunakan program SPSS *Statistics*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis 1,2,3 dan 4 dengan bantuan program SPSS *Statistics* dan diperoleh hasil sebagai berikut.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	12.77	5.426	.793	.956	.960
X1_2	12.43	6.530	.973	.979	.892
X1_3	12.27	6.478	.901	.946	.908
X1_4	12.33	6.368	.839	.924	.923

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa semua hasil uji r_{hitung} (dilihat pada bagian Corrected Item-Total Correlation) $> r_{tabel}$ dengan ketentuan $r_{tabel} = 0,306$ dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan dalam variabel kompensasi adalah valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	16.03	13.275	.952	.928	.960
X2_2	16.10	12.783	.957	.979	.957
X2_3	16.13	12.809	.913	.971	.964
X2_4	16.67	12.230	.908	.870	.965
X2_5	16.53	11.706	.888	.893	.971

Berdasarkan tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua hasil uji r_{hitung} (dilihat pada bagian Corrected Item-Total Correlation) $> r_{tabel}$ dengan ketentuan $r_{tabel} = 0,306$ dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan dalam variabel kedisiplinan adalah valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	21.07	9.168	.597	.868	.790
X3_2	20.73	9.720	.828	.929	.739
X3_3	20.50	10.466	.662	.867	.773
X3_4	20.63	9.413	.746	.619	.749
X3_5	20.77	11.702	.360	.865	.830
X3_6	20.63	11.413	.375	.856	.830

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa semua hasil uji r_{hitung} (dilihat pada bagian Corrected Item-Total Correlation) > r_{tabel} dengan ketentuan $r_{tabel} = 0,306$ dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan dalam variabel motivasi adalah valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.83	7.109	.665	.864	.819
Y2	17.00	6.552	.863	.923	.765
Y3	16.63	6.861	.786	.640	.787
Y4	16.87	6.947	.676	.798	.817
Y5	16.93	8.685	.351	.259	.892

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa semua hasil uji r_{hitung} (dilihat pada bagian Corrected Item-Total Correlation) > r_{tabel} dengan ketentuan $r_{tabel} = 0,306$ dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan dalam variabel loyalitas adalah valid.

Tabel 5. Uji Realibitas

No	<u>Kuisiner</u>	<u>r alpha</u>	<u>r tabel</u>	<u>kriteria</u>
1	<u>Kompensasi</u>	0.938	0.306	<u>Reliabel</u>
2	<u>Disiplin kerja</u>	0.970	0.306	<u>Reliabel</u>
3	<u>Motivasi kerja</u>	0.817	0.306	<u>Reliabel</u>
4	<u>Loyalitas kerja</u>	0.851	0.306	<u>Reliabel</u>

Dapat dilihat dari table 5, setiap variabel di uji reliabilitasnya, semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

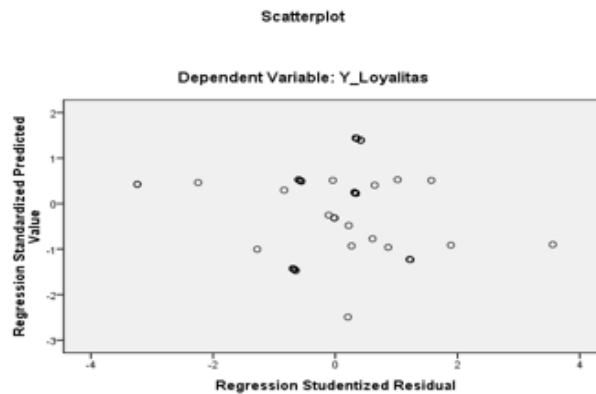
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_Kompensasi	.962	1.039
	X2_Kedisiplinan	.712	1.405
	X3_Motivasi	.713	1.403

a. Dependent Variable: Y_Loyalitas

Berdasarkan tabel 6, diperoleh hasil bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF < 10 dan mempunyai angka *tolerance* > 0,10. Sehingga penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 1, dapat diperoleh bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar tanpa ada pola yang jelas di bagian atas dan bawah atau di sekitar angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.016	2.132		.008	.994		
	X1_Kompensasi	.567	.088	.512	6.458	.000	.962	1.039
	X2_Kedisiplinan	.017	.085	.019	.205	.839	.712	1.405
	X3_Motivasi	.419	.074	.525	5.698	.000	.713	1.403

a. Dependent Variable: Y_Loyalitas

Berdasarkan hasil output diperoleh nilai Konstanta = 2,132, artinya jika nilai variabel kompensasi, kedisiplinan, dan motivasi = 0 maka nilai variabel loyalitas = 2,132. Koefisien

regresi variabel kompensasi = +0,088, artinya arah pengaruh variabel kompensasi terhadap loyalitas positif (searah). Jika variabel kompensasi naik 1 satuan maka variabel loyalitas akan naik 0,088 satuan. Koefisien regresi variabel kedisiplinan = +0,085, artinya arah pengaruh variabel kedisiplinan terhadap loyalitas positif (searah). Jika variabel kedisiplinan naik 1 satuan maka variabel loyalitas akan naik 0,085 satuan. Sedangkan koefisien regresi variabel motivasi = +0,074, artinya arah pengaruh variabel motivasi terhadap loyalitas positif (searah). Jika variabel motivasi naik 1 satuan maka variabel loyalitas akan naik 0,074 satuan.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji Hipotesis 1 Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
X1_Kompensasi	47.325	62	.000	16.635	15.93	17.34
Y_Loyalitas	53.465	62	.000	20.810	20.03	21.59

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,000. Apabila angka probabilitas signifikansi >0.05 maka Ha ditolak, bila angka probabilitas signifikansi <0.05 maka Ha diterima. Berikut ini merupakan hasil uji t. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas.

Tabel 9. Uji Hipotesis 2 Kedisiplinan terhadap Loyalitas Kerja

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Y_Loyalitas	53.465	62	.000	20.810	20.03	21.59
X2_Kedisiplinan	50.620	62	.000	21.381	20.54	22.23

Berdasarkan tabel 9, diperoleh nilai signifikansi variabel kedisiplinan sebesar 0,000. . Apabila angka probabilitas signifikansi >0.05 maka Ha ditolak, bila angka probabilitas signifikansi <0.05 maka Ha diterima. Berikut ini merupakan hasil uji t. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas.

Tabel 10. Uji Hipotesis 3 Motivasi terhadap Loyalitas Kerja

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Y_Loyalitas	53.465	62	.000	20.810	20.03	21.59
X3_Motivasi	53.741	62	.000	26.190	25.22	27.16

Berdasarkan tabel 10, diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000. . Apabila angka probabilitas signifikansi >0.05 maka Ha ditolak, bila angka probabilitas signifikansi <0.05 maka Ha diterima. Berikut ini merupakan hasil uji t. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas.

Tabel 11. Uji Hipotesis 4 Kompensasi, Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.368	3	126.789	35.395	.000 ^a
	Residual	211.346	59	3.582		
	Total	591.714	62			

a. Predictors: (Constant), X3_Motivasi, X1_Kompensasi, X2_Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Y_Loyalitas

Berdasarkan table 11, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. . Apabila angka probabilitas signifikansi >0.05 maka Ha ditolak, bila angka probabilitas signifikansi <0.05 maka Ha diterima. Berikut ini merupakan hasil uji t. Karena nilai signifikansi < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel kompensasi, kedisiplinan, dan motivasi berpengaruh terhadap variabel loyalitas.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan metode analisis SPSS, dapat dirangkum hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja.

Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas.

2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Loyalitas Kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan nilai signifikansi variabel kedisiplinan sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas.



3. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja.
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil bahwa variabel motivasi nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas.
4. Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Kerja
Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak, bila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima. Berikut ini merupakan hasil uji t. Karena nilai signifikansi $< 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel kompensasi, kedisiplinan, dan motivasi berpengaruh terhadap variabel loyalitas.

Kesimpulan

Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel kompensasi terhadap loyalitas kerja berpengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel hubungan kedisiplinan terhadap loyalitas kerja berpengaruh signifikan antara variabel kedisiplinan terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel motivasi terhadap loyalitas kerja berpengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel kompensasi, kedisiplinan, motivasi terhadap loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan antara variabel kompensasi, kedisiplinan, motivasi terhadap loyalitas kerja terhadap loyalitas kerja.

Daftar Pustaka

- Abidin, Z. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1(1), 28-51.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Anshar, n. (2014). *pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas karyawan bengkel delima prima* (doctoral dissertation, universitas widyatama).
- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. IEI Cikarang). *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 26-39.
- Ernas, I. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Universitas Islam Malang Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur).
- Fikriah, F. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN OFFICE PT. ANEKA PRATAMA PLASTINDO* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Majapahit).
- Halim, F. R., Pradhanawati, A., & Dewi, R. S. (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(3), 61-70.



- Hidayati, Y. S., Budiwati, H., & Ariyono, K. Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil Di Lumajang. *Jobman: Journal Of Organization And Bussines Management*, 1(2), 166-177.
- Hutahaena, M., & Harefa, T. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Nias Utara.
- Julliasari, D. F., Nainggolan, B. M., & Cyasmoro, V. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pointer By Telkon Indonesia. *STEIN eRepository*, 5(3).
- Maharani, L. P. (2018). *Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas guru Genius di Yatim Mandiri Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Musnadi, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Ii B Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 88-98.
- Rifqi, A. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi (*Studi Pada PT. Catur Karsa Inkrisuba*) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650-660.
- Setiawan, S. (2015). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame cafe Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1738-1757.