



Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas (Studi pada Karyawan Divisi Mekanik Autotama Bali)

Ni Nyoman Widianingsih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali, Indonesia

Korespondensi penulis: ayuwidia428@gmail.com

I Gusti Ayu Dewi Adnyani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali, Indonesia

Abstract. *Loyalty is a manifestation that is reflected in the attitudes and behavior of employees. Employees who have loyalty will seriously carry out their work and always correct the mistakes they make in their work. This research aims to analyze the role of job satisfaction in mediating the influence of compensation on loyalty. This research was conducted at Autotama Bali. The population in this study were 43 employees of the Autotama Bali mechanical division. The sampling technique used in this research was a saturated sampling technique with 43 respondents as the sample. Data collection methods in this research used questionnaires and interviews. The analysis techniques used are path analysis, classical assumption test, and Sobel test. The results of this research show that rewards have a positive and significant effect on loyalty, rewards have a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on loyalty, job satisfaction mediates the effect of rewards on loyalty. The implication of this research is to provide additional evidence of justice theory and its relationship with research variables, and become a consideration for Autotama Bali in increasing employee loyalty.*

Keywords: *Compensation, Loyalty, Job Satisfaction*

Abstrak. Loyalitas adalah kepatuhan yang tercermin pada sikap dan perilaku karyawan, karyawan yang memiliki loyalitas akan sungguh – sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya dan senantiasa memperbaiki kesalahan yang mereka perbuat dalam pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas. Penelitian ini dilakukan di Autotama Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi mekanik Autotama Bali berjumlah 43 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dengan 43 responden sebagai sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur, uji asumsi klasik, dan uji sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas. Implikasi penelitian ini adalah memberikan tambahan bukti teori keadilan serta kaitannya dengan variabel penelitian, dan menjadi bahan pertimbangan bagi Autotama Bali dalam meningkatkan loyalitas karyawannya.

Kata Kunci: Kompensasi, Loyalitas, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Transformasi bisnis saat ini berevolusi dengan cepat terhadap perubahan teknologi, tren konsumen, dan persaingan global. Sektor industri jasa seperti perusahaan bengkel otomotif menjadi salah satu yang terpengaruh untuk bersaing meraih kepercayaan konsumen, sehingga perusahaan harus memiliki strategi agar dapat meningkatkan daya saing untuk tetap bertahan

dan mencapai tujuan perusahaan (Waisnawa dkk., 2017). Perusahaan bengkel otomotif adalah industri bisnis dibidang jasa yang menyediakan jasa perbaikan dan perawatan kendaraan agar tetap memenuhi persyaratan teknis dan layak jalan kendaraan (Lanang, 2018).

Hal penting sebagai upaya dalam menghadapi persaingan di sektor bengkel otomotif adalah menyediakan sumber daya manusia yang berkompeten dilihat dari kemampuan mekanik dalam mengerjakan servis perbaikan dan perawatan terhadap keluhan kendaraan dari tiap konsumen (Zeebaree *et al.*, 2019). Pasar tenaga kerja yang dinamis dan semakin ketat, membuat perusahaan bengkel otomotif membutuhkan strategi untuk mempertahankan karyawan mekanik yang terampil dan berkompeten, menjaga karyawan yang baik dan mengembangkan loyalitas dari karyawan menjadi semakin penting dan tantangan berkelanjutan bagi perusahaan. Penerapan kebijakan manajemen SDM yang baik akan memiliki efek positif pada loyalitas, karena ketika kebijakan dianggap tidak mendukung akan berpengaruh terhadap tindakan dan perilaku karyawan dalam berpartisipasi kegiatan perusahaan yang dapat mempengaruhi produktivitas dari perusahaan bengkel otomotif (Mahayuni dan Dewi, 2020).

Autotama Bali merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbengkelan otomotif, melayani bidang sparepart, salon mobil, tire service, perbaikan kendaraan, cat dan body repair. Autotama Bali memiliki lokasi pusat yang terletak di Jl. A Yani Jasri Kelod Subagan, serta dua lokasi cabang yang terletak di Jl. Raya Tirta Gangga, Padangkerta dan Jl. Raya Candidasa, Samuh, Kec. Karangasem, Kabupaten Karangasem, Bali. Perusahaan berkomitmen memberikan pelayanan jasa yang maksimal untuk memuaskan para konsumennya. Pelayanan terbaik dapat diberikan pihak bengkel dengan mengandalkan peran skill dan kemampuan dari sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugas agar dapat meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu penetapan kebijakan manajemen SDM perlu mendapatkan perhatian yang optimal dari manajemen perusahaan, sehingga perusahaan dapat menjaga karyawan mekanik yang memiliki etos kerja baik dan mengembangkan loyalitas dari karyawan.

Tantangan yang masih kerap terjadi di industri jasa bengkel otomotif adalah kebijakan pemberian kompensasi terhadap karyawan, karena perusahaan menawarkan jasa yang memerlukan kualitas keahlian dan kemampuan karyawan mekanik, maka apabila perusahaan tidak menerapkan kompensasi yang kompetitif, akan sulit untuk menarik dan mempertahankan bakat baru yang berkualitas dari para mekanik, sehingga akan berpengaruh pada kemampuan bengkel untuk bersaing dipasar. Teori keadilan menjelaskan bahwa keadilan sesungguhnya memiliki arti keadilan komutatif yang menyangkut kesetaraan, keseimbangan, keharmonisan

hubungan antara satu orang atau pihak dengan orang atau pihak yang lain (Heng dan Karuppannan, 2022). Karyawan yang merasa keputusan kompensasi adil, maka akan menampilkan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan, apabila karyawan merasa keputusan kompensasi tidak adil, dapat menurunkan loyalitas, karena karyawan akan merasa kurang termotivasi untuk memberikan hasil terbaik jika mereka merasa tidak dihargai dengan baik melalui kompensasi (Dewi dkk., 2022).

Loyalitas didefinisikan sebagai sebuah kepatuhan karyawan dalam menjalankan segala bentuk aturan dan ketentuan yang diterapkan dalam perusahaan, serta mentaati aturan tersebut dengan baik (Lontaan dkk., 2019). Loyalitas dapat dicerminkan dalam tindakan dan perilaku spesifik dari karyawan dalam berpartisipasi pada kegiatan perusahaan, bersedia bekerja hingga larut untuk menyelesaikan pekerjaan atau tujuan organisasi, atau membantu rekan kerja (Onsardi, 2018). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan perusahaan, sehinggadapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan, demikian pula karyawan yang memiliki loyalitas rendah dapat mengganggu kinerja perusahaan. Karyawan yang tidak loyal terhadap perusahaan cenderung tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku bertentangan yang dapat merusak tujuan perusahaan (Astuti dan Heriyanto, 2016).

Hasil survei pendahuluan penelitian melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan di Autotama Bali dengan melibatkan 10 karyawan divisi mekanik terkait loyalitas mendapatkan hasil jawaban responden lebih banyak berada di posisi “Tidak Setuju” pada indikator partisipasi aktif dan disiplin. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan terkait loyalitas oleh karyawan divisi mekanik Autotama Bali. Hasil wawancara yang dilakukan kepada Human Resource Development menjelaskan bahwa adanya ketidaksanggupan dari karyawan divisi mekanik dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan, masih terdapat karyawan yang hadir tidak sesuai aturan jam kerja, istirahat sebelum waktunya dan bermain hp ketika bekerja, sehingga beberapa tanggung jawab belum diselesaikan dengan baik. Pembagian jam kerja karyawan divisi mekanik di Autotama Bali yaitu hari senin sampai minggu dimulai dari pukul 08.00 – 17.00 WITA, mereka diberikan libur sehari dalam seminggu bergantian dengan mekanik yang lain, sehingga waktu kerja dirasa terlalu panjang dengan pekerjaan yang monoton. Karyawan mekanik diharuskan taat pada peraturan serta adanya target omset tahunan yang ditetapkan manajer membuat karyawan kurang mampu dalam memberikan ide kreatif pada perusahaan dengan sukarela. Perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya loyalitas pada karyawan dan segera mengambil tindakan untuk

mengatasinya, karena berdampak kerugian finansial bagi perusahaan (Lontaan dkk., 2019).

Faktor yang mempengaruhi loyalitas dapat berasal dari berbagai hal, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi didefinisikan sebagai segala bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi. Kompensasi terdiri atas kompensasi finansial dan non finansial, penting bagi karyawan sebagai individu menerima kedua jenis kompensasi (Anggriyanti dan Chairilisyah, 2022). Kompensasi mampu mempengaruhi loyalitas karenadengan adanya kompensasi yang sesuai harapan dapat meningkatkan loyalitas dari karyawan, begitu pula sebaliknya. Hal ini disebabkan karena apabila karyawan merasa kompensasi yang didapat tidak sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka laksanakan, maka akan mempengaruhi loyalitas dimana karyawan akan cenderung kehilangan perasaan untuk terlibat pada tiap kegiatan perusahaan dalam memberikan hasil kerja terbaik karena merasa tidak dihargai dengan baik (Swadarma dan Netra, 2020).

Perusahaan perlu untuk menetapkan kebijakan kompensasi yang sesuai dengan waktu, tenaga, kemampuan dari karyawan mekanik. Hasil wawancara terkait dengan kompensasi kepada Human Resource Development menjelaskan bahwa karyawan divisi mekanik Autotama Bali menerima kompensasi finansial berupa gaji pokok, insentif, tunjangan, asuransi BPJS serta uang makan. Kompensasi yang diberikan selain finansial, juga secara non finansial berupa fasilitas berupa tempat kerja dan peralatan yang aman sesuai SOP sehingga memudahkan mekanik dalam bekerja. Perusahaan juga memberikan pelatihan kepada karyawan agar skill dan kemampuan mekanik berkembang. Hasil wawancara dengan 5 orang karyawan divisi mekanik terkait kompensasi yang diberikan AutotamaBali yakni masih terdapat perasaan ketidaksesuaian penerimaan kompensasi diakibatkan oleh kurang memadainya fasilitas karyawan dalam bekerja, seperti fasilitas penyediaan suku cadang kendaraan yang digunakan untuk perbaikan dan pemeliharaan masih belum lengkap, sehingga apabila konsumen ingin melakukan perbaikan seperti mengganti handle kunci laci dashboard kendaraan perlu dilakukan pemesanan barang terlebih dahulu, dan keluhan mekanik akan terbatasnya jumlah car lift sehingga menciptakan keterbatasan kapasitas pelayanan karena tidak dapat menangani jumlah kendaraan yang masuk dengan efisien dan kesulitan dalam merencanakan jadwal perbaikan, penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lambat karena kendaraan harus menunggu giliran untuk menggunakan fasilitas angkat, secara tidak langsung berdampak pada pencapaian omset sehingga mempengaruhi jumlah insentif yang diterima karyawan. Hal ini dapat membuat karyawan mekanik merasa bahwa kontribusi skill, kemampuan otomotif dan pencapaian mereka tidak diakui atau dihargai sepenuhnya oleh

manajemen lewat kompensasi, sehingga dapat memberikan pengaruh kepada loyalitas dan menciptakan ketidakpuasan kerja.

Baqi dan Indradewa (2021), menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, dapat diartikan semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja. Hasil wawancara terkait kepuasan kerja terhadap 5 orang karyawan mekanik Autotama Bali yakni masih terdapat ketidakpuasan terhadap hubungan antar sesama rekan kerja, tidak terjalin dengan baiknya komunikasi terutama ketika terjadi lonjakan permintaan service dari lokasi pusat membuat mekanik merasa perubahan pengelolaan atas rotasi kerja yang dilakukan oleh Kepala Bengkel Mekanik belum benar berjalan sebagaimana mestinya, dikala harus mengalami perubahan maka mau tidak mau mereka harus melakukan adaptasi kembali, dimana hal ini sering menciptakan pelemparan tanggung jawab pekerjaan antar rekan kerja sesama mekanik. Kencana dan Surya (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja, hal ini berarti bahwa ketika karyawan merasa keputusan kompensasi terhadap mereka adil akan menampilkan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan, begitu juga sebaliknya.

Alam *et al.* (2020), Sari (2020), menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas, artinya kompensasi tidak mempengaruhi loyalitas. Hartoyono *et al.* (2023), Basem *et al.* (2022), menunjukkan hasil sebaliknya yakni kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, ini berarti semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi loyalitas. Idris dkk (2020), menunjukkan kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas, oleh karenanya kompensasi bukan satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan loyalitas, ada faktor lain yang dapat ikut menciptakan loyalitas, sehingga diperlukan adanya variabel mediasi antara variabel bebas dan terikat pada penelitian selanjutnya.

Sejalan dengan uraian latar belakang dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian, yaitu:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan desain eksplanatif kausalitas digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan divisi mekanik Autotama Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi mekanik Autotama Bali yang berjumlah 43 orang. Metode penentuan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Data penelitian merupakan data primer melalui wawancara dan penyebaran kuesioner yang terkumpul dan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan uji analisis jalur, asumsi klasik, dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	43	100
		Perempuan	0	0
	Jumlah		43	100
2.	Usia	18 – 28 Tahun	29	67,4
		29 – 39 Tahun	13	30,2
		≥ 40 Tahun	1	2,3
	Jumlah		43	100
3.	Pendidikan Terakhir	SD	1	2,3
		SMP	1	2,3
		SMA/SMK/STM	39	90,7
		Perguruan Tinggi	2	4,7
		Jumlah		43
4.	Masa Kerja	1 – 5 Tahun	25	58,1
		6 – 10 Tahun	15	34,9
		11 – 15 Tahun	3	7,0
	Jumlah		43	100
5.	Status Pernikahan	Belum Menikah	25	58,1
		Sudah Menikah	18	41,9
	Jumlah		43	100

Sumber: data penelitian, 2024

Tabel 1 menyajikan data karakteristik responden yang merupakan karyawan divisi mekanik Autotama Bali dengan jumlah 43 orang. Karakteristik responden jika dilihat dari jenis kelamin, didominasi keseluruhan dengan persentase jenis kelamin laki-laki sebesar 100%, hal ini dikarenakan mayoritas pekerjaan dengan minat atau keahlian berkaitan dengan mekanik secara *stereotip gender* lebih umum atau sering dianggap sebagai pekerjaan yang lebih sesuai untuk laki-laki karena memerlukan kekuatan fisik. Karakteristik responden dilihat dari usia,

didominasi oleh responden berusia 18 – 28 tahun dengan persentase sebesar 67,4%, yang tergolong dalam usia produktif sehinggampu bekerja dengan baik. Karakteristik responden dilihat dari pendidikan terakhir didominasi oleh responden yang menempuh pendidikan hingga SMA/SMK/STM dengan persentase sebesar 90,7% dapat diasumsikan karyawan divisi mekanik Autotama Bali telah memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup dalam bekerja. Penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun dengan persentase sebesar 58,1 % hal ini mengindikasikan tingkat pergantian karyawan yang mungkin tinggi dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti loyalitas atau kepuasan kerja yang rendah. Karakteristik responden dilihat dari status pernikahan didominasi oleh responden yang belum menikah dengan persentase sebesar 58,1% hal ini berarti karyawan divisi mekanik Autotama Bali dapat lebih fokus pada karir dan pengembangan pribadi untuk mengejar peluang karir dan pendidikan tambahan.

Uji validitas dianggap valid, jika memiliki nilai koefisien korelasi $r \geq 0,3$. Seluruh instrumen variabel penelitian ini berupa kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja memiliki nilai koefisien korelasi masing-masing berada diatas 0,361, menunjukkan instrumen tersebut telah memenuhi kriteria dan layak digunakan sebagai alat ukur. Uji reliabilitas dikatakan reliabel, jika nilai cronbach's alpha $\geq 0,6$. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel penelitian ini memiliki nilai berada pada titik di atas 0,6, maka instrumen pada penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas dan analisis data dapat dilanjutkan.

Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,40 pada pernyataan “Saya sungguh-sungguh dalam pekerjaan” ini berarti responden berusaha menunjukkan loyalitasnya dengan sangat baik lewat sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,37 pada pernyataan “Saya mampu memberikan ide kreatif pada perusahaan tanpa paksaan” yang masuk pada kriteria cukup baik, ini berarti responden menganggap kemampuan dalam memberikan ide kreatif pada perusahaan dengan sukarela masih harus terus diasah agar lebih berkembang dengan baik.

Nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,95 pada pernyataan “Insentif memberikan semangat yang lebih bagi saya untuk berprestasi dalam bekerja” ini berarti responden merasa insentif yang diberikan perusahaan masuk pada kriteria baik karena dianggap mampu dalam memberikan semangat yang lebih untuk berprestasi dalam bekerja. Nilai rata-rata terendah sebesar 2,21 pada pernyataan “Saya mendapatkan tunjangan dana pensiun”, dapat diartikan responden memberikan penilaian yang masuk pada kriteria kurang baik terhadap pernyataan tersebut yang menunjukkan adanya ketidaksetujuan terhadap penerimaan tunjangan dana pensiun pada kompensasi yang mereka terima.

Nilai rata-rata terendah sebesar 2,42 pada pernyataan “Adanya kesempatan untuk memperoleh promosi”, hal ini bisa diartikan bahwa responden memberikan penilaian yang masuk pada kriteria kurang baik terhadap pernyataan tersebut yang menunjukkan karyawan merasa kurang puas terhadap kesempatan dalam memperoleh promosi untuk dapat menaikkan jenjang karirnya.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Pada Sub-Struktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,746	2,308		2,923	0,006
Kompensasi	0,258	0,083	0,438	3,121	0,003
R ² = 0,192					

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil analisis jalur pada Tabel 2, dirumuskan persamaan sub - struktural 1 sebagai berikut :

$$Z = \beta_2 X + e_1$$

$$Z = 0,438 + e_1$$

Persamaan struktural tersebut dapat diartikan bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien sebesar 0,438 berarti kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, ini diartikan apabila kompensasi meningkat maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan pula, begitu juga sebaliknya.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Pada Sub-Struktural 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,378	2,750		1,955	0,058
Kompensasi	0,385	0,100	0,476	3,856	0,000
Kepuasan Kerja	0,495	0,169	0,361	2,920	0,006
R ² = 0,507					

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil analisis jalur pada Tabel 3, dirumuskan persamaan sub - struktural 2 sebagai berikut : Y

$$= \beta_1 X + \beta_3 M + e_2$$

$$Y = 0,476 + 0,361 + e_2$$

Persamaan struktural tersebut dapat diartikan bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien sebesar 0,476 berarti kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas, ini diartikan apabila kompensasi meningkat, maka loyalitas akan mengalami peningkatan pula, begitu juga sebaliknya. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0,361 berarti

kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas, ini diartikan apabila kepuasan kerja meningkat, maka loyalitas akan mengalami peningkatan pula, begitu juga sebaliknya.

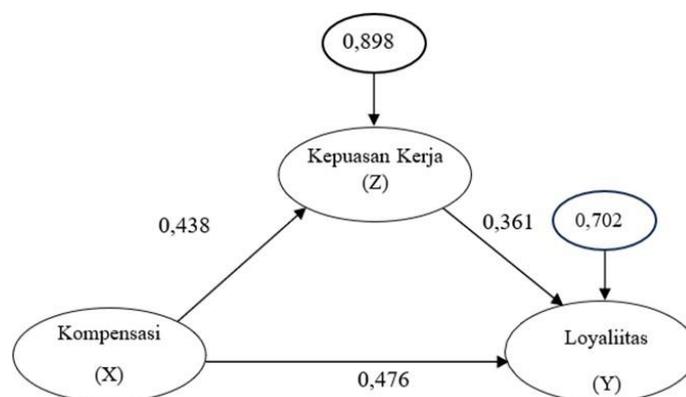
Tabel 4. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan Loyalitas (Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung melalui Z	Pengaruh Total	Signifikan	Hasil
$X \rightarrow Z$	0,438		0,438	0,003	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,361		0,361	0,006	Signifikan
$X \rightarrow Y$	0,476	0,158	0,634	0,000	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan divisi mekanik Autotama Bali terkait peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas mendapatkan hasil kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas sebesar 0,476 dan kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap loyalitas sebesar 0,158. Pengaruh total kompensasi terhadap loyalitas sebesar 0,634 angka ini lebih besar daripada pengaruh langsungnya, ini berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap loyalitas akan lebih baik jika menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja.

Perhitungan nilai koefisien determinasi total didapatkan sebesar 0,603 maka kesimpulannya sebesar 60,3% variabel loyalitas pada karyawan divisi mekanik Autotama Bali dipengaruhi kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian atau diluar model penelitian. Berdasarkan pemaparan mengenai persamaan struktural maka akan dijelaskan hasil nilai dari perhitungan koefisien jalur yang ditunjukkan melalui nilai *standardized coefficient* Beta pada masing-masing pengaruh hubungan antar variabel. Nilai-nilai koefisien jalur masing-masing pengaruh variabel disajikan dalam Gambar 1.



Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* yang ditampilkan pada gambar 1 tersebut menunjukkan besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Z* adalah sebesar 0,200 dan 0,200. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Z* tersebut lebih besar dari ($\alpha = 0,05$) maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian multikolinearitas memberikan hasil model regresi yang digunakan terbebas dari gejala multikolinearitas karena memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 . Hasil pengujian heteroskedastisitas memberikan hasil dari masing-masing model memiliki nilai lebih besar dari 0,05, yang berarti variabel independen penelitian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya (*absolute error*) dan terbebas gejala heteroskedastisitas.

Hasil perhitungan nilai Beta sebesar 0,476 dan nilai *pValue* sebesar 0,000 maka dapat dikatakan H1 diterima karena nilai *pValue* $0,000 \leq 0,05$. Kesimpulannya adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dengan kata lain semakin tinggi kompensasi maka loyalitas pada karyawan divisi mekanik Autotama Bali semakin meningkat pula, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini sesuai dengan temuan terdahulu oleh Rukmana *et al.* (2022), Pulungan dan Andika (2022), Swadarma dan Netra (2020), Wulandari *et al.* (2021), Putra *et al.* (2019) juga mendapatkan hasil yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Hasil perhitungan nilai Beta sebesar 0,438 dan nilai *pValue* sebesar 0,003 maka dapat dikatakan H1 diterima karena nilai *pValue* $0,003 \leq 0,05$. Kesimpulannya adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kata lain semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja pada karyawan divisi mekanik Autotama Bali semakin meningkat pula, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini sesuai dengan temuan terdahulu oleh Govinda dan Mujiati (2022), Mardhani dan Dewi (2022), Permana *et al.* (2021), Baqi dan Indradewa (2021), Saban *et al.* (2020) juga mendapatkan hasil yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil perhitungan nilai Beta sebesar 0,361 dan nilai *pValue* sebesar 0,006 maka dapat dikatakan H1 diterima karena nilai *pValue* $0,006 \leq 0,05$. Kesimpulannya adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja maka loyalitas pada karyawan divisi mekanik Autotama Bali semakin meningkat pula, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini sesuai dengan temuan terdahulu oleh Aminudin dan Tasrif (2020), Simanihuruk dan Amanada (2019), Farrukh *et.al* (2019) juga mendapatkan

hasil yang sama bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Hasil perhitungan pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas sebesar 0,476 dan nilai *pValue* sebesar 0,000 dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja sebesar 0,158 dengan nilai *pValue* sebesar 0,000 maka didapatkan hasil $0,476 + 0,158 = 0,634$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung dengan sebesar 0,476 lebih kecil dari pengaruh total sebesar 0,634 dengan nilai *pValue* sebesar 0,000 yang berarti bahwa tidak terdapat masalah pada variabel mediasi atau dengan kata lain kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pada karyawan divisi mekanik Autotama Bali, sehingga hipotesis keempat diterima Hal ini sesuai dengan temuan terdahulu oleh Kencana dan Surya (2023), Mardiana dkk (2021), Saptarini dan Yudhaningsih (2020), Wicaksono (2019) juga mendapatkan hasil yang sama bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan tambahan bagi penelitian selanjutnya terkait kompensasi, loyalitas, dan kepuasan kerja dan mampu memberikan sumbangan secara praktis sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Direktur Utama dan HRD Autotama Bali dalam menyusun kebijakan kompensasi. Autotama Bali perlu memperhatikan komposisi pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan, sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil pembahasan dan penelitian dapat diambil berbagai kesimpulan, yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas. Pihak perusahaan disarankan untuk meningkatkan rasa kekeluargaan dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan dengan menciptakan program kreatif seperti sesi brainstorming berkala secara teratur, dimana seluruh karyawan khususnya divisi mekanik diundang untuk berpartisipasi dengan suasana yang santai sehingga nantinya dapat meningkatkan keterlibatan karyawan serta memperkuat hubungan kerja antar karyawan dan perusahaan. Pihak perusahaan disarankan untuk lebih mengelola kompensasi baik finansial maupun non finansial dengan adil dan layak terutama mempertimbangkan pemberian tunjangan kepada karyawan, agar kesejahteraan karyawan meningkat sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Pihak perusahaan disarankan untuk lebih meningkatkan kesempatan memperoleh promosi bagi karyawan yang bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas tinggi serta

memberikan dukungan dari atasan agar karyawan merasakan kepuasan kerja sehingga dapat berkontribusi pada perusahaan dengan lebih baik lagi. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperluas ruang lingkup penelitian seperti pada industri perhotelan, industri perbankan, atau industri lainnya, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

REFERENSI

- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), pp.422-436.
- Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., dan Sanjaya, V. F. (2020). The Effect of Compensation, Job Satisfaction, and Work Load on Employee Loyalty in PT Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(2), hal 69-76.
- Ambarak, S. K., dan Husein, S. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Tosari Utama Jayapura. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(2), hal.88- 96.
- Aminudin, A., dan Tasrif, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Veritra Sentosa Internasional). *Scientia Regendi*, 2(1), hal. 65-72.
- Andriani, N. Y. (2023). The Effect of Compensation on Employee Loyalty. *JURNAL EMA*, 1(1). hal 33-40.
- Anggriyanti, E., Sasmita, J., dan Chairilisyah, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2),hal. 834-848. DOI: <https://doi.org/10.37385/msej.v3i2.392>
- Astuti, Y., dan Heriyanto, M. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Industri TV Kabel (Studi pada PT. Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan). *JOM FISIP UNRI*, 3(2), hal. 1-12.
- Asyari, A. H., Rizal, R., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Milagros Indonesia Megah Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(3). hal 702-908.
- Baqi, F. A., dan Indradewa, R. (2021). The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees. *American International Journal of Business Management*, 4(8), pp. 144-151.
- Basem, M., Norawati, S., Kamal., et al. (2022). The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as A Moderating Variable. *ITALIENISCH*, 12(2), pp. 405- 425.
- Dewi, I. A. G. K., Sukadana, I. W., & Suarjana, I. W. (2022). Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri. *Emas*, 3(1), hal. 105- 114.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*,

- 12(6), hal.602-626. DOI:
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i06.p04>
- Egenius, S., Triatmanto, B., dan Natsir, M. (2020). The Effect Of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (Cu) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), pp. 480-489.
- Farrukh, M., Kalimuthuan, R., dan Farrukh, S. (2019). Impact of Job Satisfaction and Mutual Trust on Employee Loyalty in Saudi Hospitality Industry: A Mediating Analysis of Leader Support. *International Journal of Business and Psychology*, 1(2), pp. 30-52.
- Gani, N. A., Kusumaningrum, A., Dewi, N. K., Kartiko, A., dan Anuha, A. N. (2022). The Effect of Compensation and Empowerment on Teacher and Staff's Loyalty. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(4), pp. 7205-7216. DOI:
<https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.2133>
- Govinda, I. W. R., dan Mujiati, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Windhu Sari, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(7), hal. 1297-1316. DOI:
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i07.p02>
- Haris, A., Firman, A., dan Rahim, D. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Baru. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(3), hal. 255-262.
- Hartoyo, N., Handayani, S., dan DP, M. K. (2023). Effect of Compensation on Employee Loyalty (Case Study of PT Remco Palembang). *International Journal of Marketing dan Human Resource Research*, 4(1), pp. 17-24. DOI:
<https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v4i1.981>
- Hendri, E. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(1), hal. 1-15. DOI:
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v13i1.2730>
- Heng, S. P., dan Karuppanan, G. (2022). Hubungan antara Dimensi-dimensi Kepimpinan Lestari dengan Teori Dua Faktor: Satu Tinjauan Soratan Kajian. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 3(4), hal. 403-414.
- Hermawan, I. K. A., dan Riana, I. G. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT Inti Buana Permai Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), hal 624-643.
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., dan Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), pp. 735-750. DOI:
[https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Kencana, I. B. M., dan Surya, I. B. K. (2023). The Role of Job Satisfaction Mediates the Effect of Compensation with Employee Loyalty at Senetan Villas dan Spa Resort. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 283-287. DOI:
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1994>
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), hal. 69-88. DOI:
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>

- Larastrini, P. M., dan Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work–Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), hal. 3674 – 3700. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p14>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), hal. 17-34. DOI: <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Lontaan D, Adolfina dan Dotulong, L. O. (2019). Analisis Perbandingan Loyalitas dan Produktivitas Pekerja Upah Harian dan Upah Borongan (Studi pada Pekerja Usaha Meubel di Desa Leilem. *Jurnal EMBA*, 7(4), hal. 5623-5632. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26380>
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), hal. 1696-1716. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p03>
- Mandhasari, P. A., Cik, A., & Digdowiseiso, K. (2023). The Effect of Compensation, Leadership Style, Work Environment on Employee Loyalty of PT Eldora Entertainment. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(5). hal 668-677.
- Mardhani, K. K., dan Dewi, A. S. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja RSUD Bhakti Rahayu Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(1), hal. 150-169. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p08>
- Mardiana, R., Widjajani, S., dan Rahmawati, F. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *VOLATILITAS*, 3(4). hal. 9-19.
- Maulidiyah, M. A., & Kustini, K. (2023). The Effect of Supervisor and Compensation on Employee Job Satisfaction of PT Karya Manunggal Jati. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 3(3), pp. 744-750.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), hal. 170-183. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nugraha, A., dan Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), hal. 24-32. DOI: <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 2(1), hal. 1-13.
- Padmawati, G. A. E., Anggraini, N. P. N., dan Jodi, I. W. G. A. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati. *EMAS*, 4(5), hal. 1117-1127.
- Permana, A., Aima, M., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., Sutawidjaya, A., dan Endri, E. (2021). The Effect of Compensation and Career Development on Lecturer Job Satisfaction. *Accounting*, 7(6), pp. 1287-1292. DOI: <http://dx.doi.org/10.5267/j.ac.2021.4.011>
- Phuong, T. T. K., dan Vinh, T. T. (2020). Job Satisfaction, Employee Loyalty and Job Performance in The Hospitality Industry: A Moderated Model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), pp. 698-713. DOI: <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>

- Pramono, M. A., & Handini, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak Surabaya. *Soetomo Business Review*, 1(1). hal 52-65.
- Pulungan, Z. K., dan Andika, R. (2022). Effect of Compensation, Work Environment, and Teamwork On Employee Loyalty of PT Agung Berkat Bintatar Abadi. *SIASAT*, 7(2), pp. 99-112.
- Putra, B. N. K., Jodi, I. W. G. A. S., & Prayoga, I. M. S. (2019, December). Compensation, Organizational Culture and Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty. In *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3). pp. 11-15.
- Putra, I. W. S., dan Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), hal. 786-814.
- Putri, S. Y. P., Gumilar, D., & Mubarak, D. A. A. (2024). The Influence of Workload, Compensation and Work Motivation on Job Satisfaction at Al-Islam Hospital Bandung. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(3), pp. 589-597.
- Ramadhani, Z. P., dan Rahardjo, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), hal. 1052- 1063.
- Ratnasari, H., & Rahmansyah, A. D. (2023). Efforts to Improve Employee Performance Through Compensation Policy and Job Design Effectiveness Mediated by Job Satisfaction at Mandiri Utama Finance Serang Branch. *Journal Of Business Studies And Mangement Review*, 7(1), pp. 78-88.
- Riyanti, L., Ediyanto, E., dan Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Situbondo dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), hal. 2166-2182.
- Rizky, M. C., & Husna, N. R. (2023). Analysis Of Compensation and Motivation For Job Satisfaction of Disaster Management Agency Employees Regional (BPBD) North Sumatra Province. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 1(2), pp. 545-556.
- Rukmana, D. A., Prasetyo, D. E., Ginting, H. N., Payu, R. M. H., Wibisono, S., & Sofyandi, H. (2022). Theeffect of compensation and work motivation on employee loyalty at Harbour BrightShoes. *Technium Soc. Sci. J.*, 32(1), hal 548 – 604.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1). hal 544 – 790.
- Saptarini, P. D., & Yudhaningsih, N. M. (2020). Peranan Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Parama Asia Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(1), hal.126-146.
- Saptarini, P. D., dan Yudhaningsih, N. M. (2020). Peranan Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Parama Asia Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(1), hal. 126-146. DOI: <https://doi.org/10.47532/jis.v3i1.8>

- Sari, I. A. (2020). Influence of Employee Loyalty and Compensation on Employee Performance at Taraphone Shop Surabaya Branch. *World Journal of Business, Project and Digital Management*, 1(01), pp. 37-45.
- Selvia, S., dan Karneli, O. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 10(2), hal. 1-11.
- Simanihuruk, D. P., dan Amanada, A. T. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru. *UNIMED*, 1(1), hal 126-131.
- Simanjuntak, T., dan Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), hal. 42-54.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., dan Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), pp. 72-
83. DOI: <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79> Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sumarlin, S., & Suhartono, S. (2021). Pengaruh Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PTKIN Remunerasi di Indonesia. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 11(2). hal 289-308.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), hal 1738-1757. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p05>
- Utama, M. S. (2016). Aplikasi Analisis Kuantitatif. Denpasar: CV. Sastra Utama.
- Waisnawa, I. G. N. S., Swaputra, I. B., dan Rajendra, I. M. (2017). Pemberdayaan Usaha Kecil Bengkel Mobil. *Bhakti Persada Jurnal Aplikasi IPTEKS*, 1(1), hal. 1-10.
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(1), hal. 17-24.
- Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Kompensasi dan Pengembangan Karir Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan BPR Lestari. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), hal.1676-1695. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p02>
- Wulandari, N., Arifin, A., Khoiriyah, M., Pujiningtiyas, R. I., & Arifin, M. (2021). Effect of Empowerment and Compensation on Employee Loyalty. *Science and Technology Publications*, 10(5), hal 259 – 263.
- Yusuf, I., Iskandar, R., & Achmad, G. N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan serta Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Sektor Mahakam. *Jurnal Ekonomika*. 10(2), hal. 182-205.
- Zeebaree, S. R., Shukur, H. M., dan Hussan, B. K. (2019). Human Resource Management Systems for Enterprise Organizations: A Review. *Periodicals of Engineering and Natural Sciences*, 7(2), pp. 660-669. DOI: <http://dx.doi.org/10.21533/pen.v7i2.428>