E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 2865-2877
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR SUKMA HITAMAJAYA

Rahul Gabento Sitanggang[1], Sari Maemunah[2], Saefudin Zuhri[3]
[123]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kusuma Negara
email: rahulsitanggang5@gmail.com, Sari.schumi@yahoo.com, saefudinzuhri052@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sukma Hitamajaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 responden. Metode pengumpulan data menggunakan angket dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengujian dan analisis data menggunakan SPSS versi 21. Berdasarkan hasil penelitian, Kompensasi (X_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis pertama ditolak. Loyalitas Karyawan (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua diterima. Kompensasi (X_1) dan Loyalitas Karyawan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 27,226 > Ftabel 3,252 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,595 menunjukkan bahwa 59,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan loyalitas karyawan, sedangkan 40,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kompensasi, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and employee loyalty on employee performance at PT. BPR Sukma Hitamajaya. The sample used in this study consisted of 40 respondents. Data were collected using questionnaires, while the sampling technique employed was saturated sampling. The data were analyzed using SPSS version 21. The results of the study indicate that Compensation (X_1) partially has no

significant effect on Employee Performance (Y); therefore, the first hypothesis is rejected. Meanwhile, Employee Loyalty (X_2) partially has a significant effect on Employee Performance (Y); therefore, the second hypothesis is accepted. Simultaneously, Compensation (X_1) and Employee Loyalty (X_2) have a significant effect on Employee Performance (Y). This is evidenced by the calculated F-value of 27.226, which is greater than the F-table value of 3.252, with a significance value of 0.000 < 0.05. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) of 0.595 indicates that 59.5% of the variation in employee performance can be explained by compensation and employee loyalty, while the remaining 40.5% is influenced by other factors not examined in this study.
Keywords: *Compensation, Employee Loyalty, Employee Performance*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan bagian paling penting dalam sebuah organisasi karena kinerjanya sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya peran manusia sebagai tenaga kerja. Sumber daya manusia atau SDM adalah tenaga kerja yang dimiliki oleh setiap individu, yang meliputi kemampuan berpikir dan kemampuan fisik. Oleh karena itu, kemampuan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh cara berpikir serta kondisi fisiknya.

Perkembangan industri perbankan saat ini menghadapi persaingan yang semakin ketat, tidak hanya antar bank konvensional tetapi juga dengan hadirnya perusahaan *financial technology* (fintech) dan pinjaman online (pinjol) yang menawarkan layanan cepat, praktis, dan berbasis digital. Kehadiran fintech yang berada di bawah pengawasan Otoritas Jasa Keuangan semakin memperluas akses layanan keuangan masyarakat dan menjadi tantangan serius bagi Bank Perkreditan Rakyat (BPR), termasuk PT. BPR Sukma Hitamajaya. Dalam kondisi ini, BPR dituntut untuk meningkatkan daya saing melalui kualitas pelayanan dan pencapaian target perusahaan, yang sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi Massie dkk. (2018:43). Tingginya dan rendahnya tingkat

pencapaian yang dicapai oleh perusahaan akan menjadi salah satu tolak ukur yang menggambarkan seberapa baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Mempertahankan eksistensi kinerja yang baik mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi yang telah dipertahankan.

PT. BPR Sukma Hitamajaya yang lebih dikenal dengan nama BPR Sukma, didirikan dengan akte Notaris Ny. Asmin Arifin A.Latif SH, No. -41- Tanggal 22 Mei 1991 dan Akte Perubahan terakhir dengan Akte Notaris Syamsul Faryeti, SH No.41, Tanggal 27 Maret 2009, dengan pengesahan oleh Menteri Kehakiman dan HAM Republik Indonesia No. AHU-0019256.AH.01.09.Tahun 2009 tanggal 23 April 2009 dan mulai beroperasi pada tanggal 01 Maret 1992. PT BPR Sukma Hitamajaya sebagai lembaga keuangan mikro yang berperan dalam memberikan layanan perbankan kepada masyarakat, memiliki tantangan besar dalam menjaga kualitas layanan, kepercayaan nasabah, serta ketepatan operasional.

Berdasarkan data pencapaian target penjualan dan realisasi pendapatan PT. BPR Sukma Hitamajaya sepanjang Januari hingga November 2025, terlihat bahwa kinerja perusahaan masih belum mencapai hasil yang optimal. Dari total target sebesar Rp37.336.761.000, perusahaan hanya mampu merealisasikan pendapatan sebesar Rp29.243.750.000, atau 78% dari target keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, kinerja perusahaan masih berada di bawah harapan. Jika dilihat secara bulanan, pencapaian kinerja mengalami naik turun yang cukup signifikan. Beberapa bulan menunjukkan capaian sangat rendah, seperti April (39%), September (62%), dan Februari (67%), yang menjadi indikator adanya kendala dalam menjaga konsistensi performa. Meskipun terdapat bulan-bulan yang mencapai target bahkan melebihi, seperti Juni (102%) dan November (110%), pencapaian positif ini belum mampu menutup ketertinggalan pada bulan-bulan sebelumnya.

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang, atau fasilitas, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada

perusahaan. Namun, hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian Suparno (2022), Abdul Latief (2018), serta Hima Barima (2021) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Rahadian Fernanda (2019), Muqaddas Zafar (2021), serta Sutrisno (2022) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, loyalitas karyawan juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja. Menurut Juwita dan Khalimah (2021), loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan melalui komitmen dan dedikasi dalam melaksanakan pekerjaan serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Hasil penelitian Suparno (2022), Arisona Chony Ronaldy (2019), Frendy Wibowo (2022), Rita Ivana Ariyani (2019), Ustadus Sholihin & Ririn Wahyu Arida (2021), serta beberapa penelitian internasional seperti Ho Dinh Phi & Dien H. Pham (2022) dan Ali Ateeq Mohammed Alzoraiki (2023) menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Anjelika Wulan Tamba (2018) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Sukma Hitamajaya". Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kompensasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, serta diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dilaksanakan di PT. BPR Sukma Hitamajaya yang beralamatkan di Jl. Tole Iskandar Blok Raden Saleh No.29, RT.001/RW.001, Mekar Jaya, Kec. Sukmajaya, Kota Depok, Jawa Barat, selama periode April–Juli 2026; populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di PT. BPR Sukma Hitamajaya yang berjumlah 40 karyawan; sampel yang

digunakan adalah seluruh anggota populasi (sampel jenuh) sebanyak 40 karyawan; teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel ketika semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019); data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju), observasi, dan wawancara; instrumen diuji validitas dengan *Corrected Item Total Correlation* (r hitung ≥ r tabel 0,312) dan reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* (>0,6); analisis data menggunakan uji asumsi klasik (uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas dengan VIF dan *Tolerance*, uji heteroskedastisitas dengan *Glejser*, dan uji linearitas), analisis regresi linear berganda $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$, uji hipotesis (uji t parsial dan uji F simultan), serta uji koefisien korelasi dan determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari 40 responden, 57,5% berjenis kelamin laki-laki dan 42,5% perempuan. Usia didominasi kelompok 31–40 tahun (42,5%), diikuti >40 tahun (35%), dan 20–30 tahun (22,5%). Lama bekerja didominasi 11–20 tahun (37,5%), diikuti 1–10 tahun (27,5%), >20 tahun (27,5%), dan <1 tahun (7,5%). Pendapatan per bulan didominasi Rp5.000.000–Rp10.000.000 (72,5%), diikuti <Rp5.000.000 (15%), Rp10.000.000–Rp20.000.000 (7,5%), dan >Rp20.000.000 (5%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	57,5
	Perempuan	17	42,5
Usia	20–30 tahun	9	22,5
	31–40 tahun	17	42,5
	> 40 tahun	14	35,0
Lama Bekerja	< 1 tahun	3	7,5
	1–10 tahun	11	27,5
	11–20 tahun	15	37,5
	> 20 tahun	11	27,5

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Pendapatan	< Rp5.000.000	6	15,0
	Rp5.000.000–Rp10.000.000	29	72,5
	Rp10.000.000–Rp20.000.000	3	7,5
	> Rp20.000.000	2	5,0

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (10 item), Kompensasi (8 item), dan Loyalitas Karyawan (8 item) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,312), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk Kompensasi sebesar 0,918; Loyalitas Karyawan sebesar 0,937; dan Kinerja Karyawan sebesar 0,925. Seluruh nilai Cronbach's Alpha > 0,6, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,918	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,937	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,925	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,555 > 0,05, sehingga data berdistribusi normal. Grafik histogram dan P-P Plot juga menunjukkan pola distribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF untuk Kompensasi dan Loyalitas Karyawan sebesar 1,701 < 10 dan Tolerance sebesar 0,588 > 0,1, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi Kompensasi sebesar 0,592 > 0,05 dan Loyalitas Karyawan sebesar 0,777 > 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji linearitas menunjukkan nilai Sig. Deviation from Linearity Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,631 > 0,05 dan Loyalitas

Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,072 > 0,05, sehingga terdapat hubungan linear.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi yang terbentuk: $\mathbf{Y = 9{,}742 + 0{,}090X_1 + 0{,}852X_2}$

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	*Unstandardized Coefficients B*	Std. Error	*Standardized Coefficients Beta*	t	Sig.
(Constant)	9,742	4,397		2,216	0,033
Kompensasi	0,090	0,148	0,083	0,610	0,546
Loyalitas Karyawan	0,852	0,162	0,716	5,248	0,000

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9,742 menyatakan jika Kompensasi dan Loyalitas Karyawan sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 9,742.
2. Koefisien Kompensasi (X_1) sebesar 0,090; jika Kompensasi naik satu satuan dan variabel lain tetap, maka Kinerja Karyawan naik 0,090.
3. Koefisien Loyalitas Karyawan (X_2) sebesar 0,852; jika Loyalitas Karyawan naik satu satuan dan variabel lain tetap, maka Kinerja Karyawan naik 0,852.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,610	2,026	0,546	Tidak Signifikan
Loyalitas Karyawan (X2)	5,248	2,026	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	656,012	2	328,006	27,226	0,000
Residual	445,763	37	12,048		
Total	1101,775	39			

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,772	0,595	0,574	3,471

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Nilai R sebesar 0,772 menunjukkan hubungan yang kuat antara Kompensasi dan Loyalitas Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,595 menunjukkan bahwa 59,5% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kompensasi dan Loyalitas Karyawan, sedangkan 40,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 0,610 < t tabel 2,026 dan nilai signifikansi 0,546 > 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Sukma Hitamajaya. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti karyawan yang lebih mengutamakan loyalitas, tanggung jawab, hubungan kerja yang baik, serta lingkungan kerja yang nyaman dibandingkan kompensasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suparno, Amir Tengku Ramly, dan Anwar Rahim (2022), Hima Barima, Anastasia Anggarkusuma Arofah, dan Endah Lestari (2021), Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati, dan Siti Mariana (2018), serta Ustadus Sholihin dan Ririn Wahyu Arida (2021).

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 5,248 > t tabel 2,026 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Sukma Hitamajaya. Artinya, semakin tinggi loyalitas

yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Juwita dan Khalimah (2021), Dessler (2017), Arisona Chony Ronaldy, Irsan Tricahyadinata, dan Siti Maria (2019), Frendy Wibowo, Sigit Setiyanto, dan Habib Bahtiar (2022), Rita Ivana Ariyani (2016), serta Ustadus Sholihin dan Ririn Wahyu Arida (2021).

Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), kompensasi dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Sukma Hitamajaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 27,226 > F tabel 3,252 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Meskipun secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ketika dikombinasikan dengan loyalitas karyawan, kedua variabel mampu memberikan pengaruh yang signifikan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,595 menunjukkan bahwa 59,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan loyalitas karyawan, sedangkan 40,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Natasha Adeline & Suhendar Janamarta (2024), Nabila Febriyani Hidayat (2024), Fitria Amelia Alfanda & Firdaus Marsahala Sitohang (2022), Arisona Chony Ronaldy (2019), Frendy Wibowo (2022), Rita Ivana Ariyani (2016), serta Ali Ateeq Mohammed Alzoraiki (2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Sukma Hitamajaya (t hitung 0,610 < t tabel 2,026; sig. 0,546 > 0,05).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Loyalitas Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Sukma Hitamajaya (t hitung 5,248 > t tabel 2,026; sig. 0,000 < 0,05).
3. Terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara Kompensasi (X1) dan Loyalitas

Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. BPR Sukma Hitamajaya (F hitung 27,226 > F tabel 3,252; sig. 0,000 < 0,05). Besarnya pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59,5%.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Alzoraiki, A. A. M., Alsharif, A. H., & Aziz, A. A. (2023). Employee loyalty and its impact on employee performance: Evidence from service organizations. *International Journal of Human Resource Management Studies*, 13(1), 1–15.

Angraini, N., & Izzati, U. A. (2025). Loyalitas Karyawan dalam Berbagai Setting Organisasi: Literature Review. *Jurnal Psychomutiara*.

Barima, H., Arofah, A. A., & Lestari, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1(2), 48–55.

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.

Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.

Edwar, R. C. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern: Teori, Strategi, dan Praktik*.

Fauziana, E., Maulana, S., Junianto, O., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Loyalitas Karyawan (Organizational Citizenship Behavior) dan Penerapan Teori Dua Faktor (Two Factor Theories) Terhadap Kinerja Perusahaan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*.

Fauzi, Ahmad dan Hidayat, Rusdi. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press.

Fernanda, R. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 45–54.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratkina, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., Sanjaya, R., Riesso, A. S., Batubara, N. A., Nurdiana, Suyanto, & Abdurrahim. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jafar, Aji Aprianto. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Telkom Kota Ambon). *Skripsi*, STIE Malangkuçeçwara, Malang.

Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*. CV Literasi Nusantara Abadi.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Latief, A., Syardiansah, & Safwan, M. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 55–65.

Mangkunegara, Anwar P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Massie, R. T., Tewal, B., & Sepang, J. L. (2018). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1808–1817.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management*. Boston: Cengage

Learning.

Pratiwi, D., & Lubis, R. H. (2021). Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji parsial (uji t) dalam analisis regresi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 120–130.

Pebrianti dan Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT UT Quality Indonesia. *Journal of Management, Accounting, Economic and Business*, 1(2).

Rivai Zainal, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019). Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 116–122.

Saputra, B., & Anindita, R. (2021). Peran Servant Leadership Dalam Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas Karyawan Pada Industri Manufaktur. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suparno, Ramly, A. T., & Rahim, A. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Gurih 7 Bogor pada masa pandemi

Covid-19. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 17(2), 76–82.

Sutrisno, Herdiyanti, Asir, Yusuf, dkk. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3476–3482.

Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(1), 33–41.

Wahyuni, dkk. (2021). Pengaruh Tri Hita Karana Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Saraswati Garment. *Jurnal EMAS: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati*, 2(2), 16–27.

Wardani, M., Wijaya, R., Margono, H., & Maskuri, M. (2021). The Loyalitas Karyawan Divisi IT Retail yang Dipengaruhi oleh Kompetensi, Personalitas dan Gaya Kepemimpinan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*.

Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wibowo, F., Prasetyo, A., & Lestari, S. (2022). Pengaruh loyalitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 45–56.

Yadnya. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Sulteng: CV. Feniks Muda Sejahtera.

Zafar, M., Bashir, M., Abrar, M., Baig, S. A., & Ali, A. (2021). Impact of compensation practices on employee job performance: An empirical study. In J. Xu. (Eds.), *Proceedings of the Fourteenth International Conference on Management Science and Engineering Management* (pp. 315–324). Springer.