



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI RESTO MADIUN**

Maharena Ria Pranavianti¹
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
maharenapranavianti@gmail.com

Elva Nuraina²
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
elvanuraina@unipma.ac.id

Farida Styaningrum³
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
faridastyaningrum@unipma.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di Resto Madiun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Resto Madiun. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 71 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif serta uji hipotesis dengan bantuan SmartPLS3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di Resto Madiun. Kompensasi dan lingkungan kerja yang sesuai didukung dengan motivasi meningkatkan loyalitas karyawan.

Kata Kunci : kompensasi; lingkungan kerja; motivasi kerja; loyalitas karyawan

PENDAHULUAN

Di era sekarang wisata kuliner sangat berkembang pesat dan hal ini tentu membuat persaingan antar perusahaan kuliner juga meningkat. Semakin meningkatnya wisata kuliner di kota Madiun memberikan banyak peluang bagi industri makanan dari skala besar maupun kecil. Dengan banyaknya peluang di industri makanan tersebut maka tenaga kerja yang dibutuhkan di sektor restoran juga cukup besar. XXX merupakan salah satu restoran di Madiun. Mengingat banyaknya restoran yang

bermunculan tersebut, maka XYY Resto Kota Madiun harus memperhatikan dari segi rasa, kualitas makanan yang disajikan dan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia di perusahaan harus diperhatikan secara profesional. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan pelayanan baik juga. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan satu modal dasar paling utama dalam setiap organisasi. Seorang karyawan secara otomatis dapat memaksimalkan pekerjaannya jika dalam bekerja memiliki rasa tanggung jawab besar, perasaan nyaman, serta mudah dalam mengembangkan semua potensinya, salah satu usaha dalam mencukupi kesejahteraan karyawan yaitu dengan pemberian kompensasi.

Selain kompensasi, motivasi merupakan faktor pendukung seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi dapat berupa eksternal maupun internal. Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu suatu perusahaan harus menjadikan tempat bekerja karyawan menjadi nyaman. Untuk menciptakan rasa nyaman pada karyawan, pihak perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Tersedianya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, mendukung serta memadai akan menunjang kinerja karyawan yang membuat karyawan menjadi nyaman dan bertahan di tempat bekerja. Dengan kompensasi yang cukup dan lingkungan kerja yang mendukung maka akan tercipta motivasi dari setiap karyawan untuk bekerja dan secara tak langsung juga berpengaruh pada loyalitas setiap karyawan.

Pada penelitian sebelumnya menyatakan kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada loyalitas karyawan (Dwipayoga & Adnyani, 2013; Maineldi, Hendriani, & Daulay, 2014; Martiwi, Triyono, & Mardalis, 2012; Purba, 2017; Safitri, 2015). Jadi loyalitas dapat meningkat bila kompensasi yang diberikan sesuai. Selain itu penelitian terdahulu menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap loyalitas (Amanah, Fathoni, & Minarsih, 2015; Dwipayoga & Adnyani, 2013; Maineldi et al., 2014; Purba, 2017). Semakin tinggi lingkungan dan mendukung maka dapat meningkatkan loyalitas setiap karyawan. Dari penelitian terdahulu menyatakan kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada motivasi (Juliningrum, 2014; Marwanto & Nugroho, 2014; Mudayana & Suryoko, 2016; Sarira, 2015; Syah, 2013; Wulansari, Damanik, & Prasetio, 2014). Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan saat bekerja. Penelitian terdahulu menyatakan,

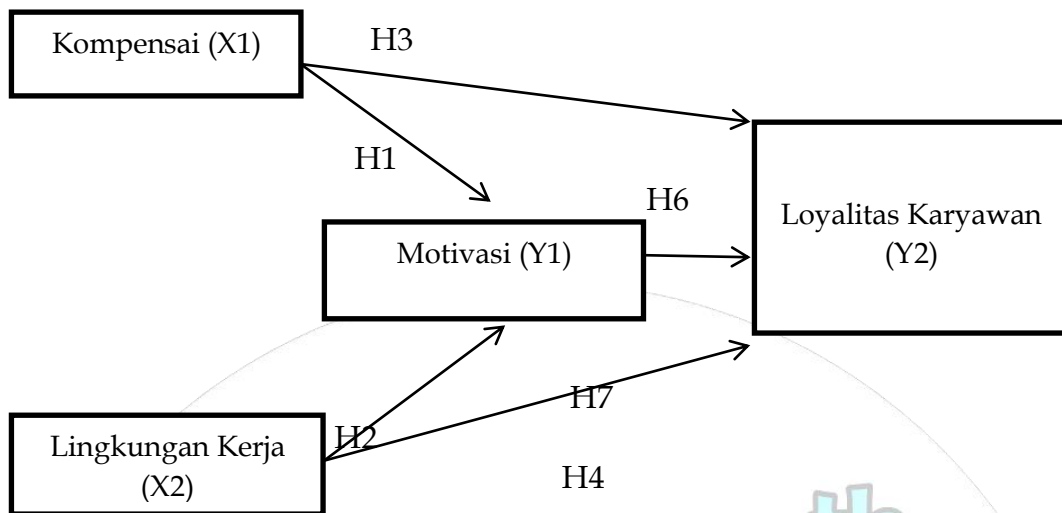
lingkungan berpengaruh positif serta signifikan pada motivasi (Marwanto & Nugroho, 2014; Mudayana & Suryoko, 2016). Jika lingkungan mendukung otomatis bisa meningkatkan motivasi karyawan karena lingkungan yang nyaman akan memudahkan karyawan dalam bekerja. Selain itu penelitian terdahulu menyatakan motivasi berpengaruh signifikan serta positif pada loyalitas (Amanah et al., 2015; Ihwana, Isharijadi, & Wijaya, 2017). Jadi dapat dikatakan semakin tingginya motivasi kerja baik eksternal maupun internal pada karyawan dapat mempengaruhi tingginya loyalitas karyawan juga.

Dari penelitian terdahulu diatas masih memiliki kekurangan yaitu variabel motivasi hanya digunakan sebagai variabel independen saja dan tidak dijadikan sebagai variabel intervening. Maka dari itu peneliti tertarik untuk menambahkan motivasi sebagai variabel intervening dan dijadikan sebagai kelebihan serta pembaruan dalam penelitian nantinya.

Berdasarkan teori serta penelitian terdulu diatas tujuan dari penelitian yang dilakukan yaitu agar mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan pada loyalitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di XYY Resto Madiun dan untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi sesuai dan dari sisi lingkungan kerja apakah sudah mendukung serta pemberian motivasi di XYY Resto Madiun sudah baik atau belum. Diharapkan nantinya hasil penelitian yang telah dilakukan dapat menjadi pertimbangan bagi XYY Resto Madiun dalam menentukan pemberian kompensasi serta sebagai evaluasi apakah lingkungan yang ada di XYY Resto Madiun sudah mendukung karyawan saat bekerja serta dalam pemberian motivasi pada karyawan apakah sudah baik atau belum yang nantinya dapat berpengaruh pada loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Desain penelitian menggunakan hubungan kausal atau disebut sebab akibat. Desain penelitian pada penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah 71 responden. Sampel dalam penelitian menggunakan keseluruhan dari karyawan sebanyak 71 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah sampel jenuh yang berjumlah 71 orang karyawan pada XYY Resto Madiun. Alasan peneliti menggunakan sampel jenuh karena teknik sample jenuh biasanya digunakan jika jumlah populasi relatif kecil.

Penelitian yang dilakukan menggunakan data primer yang didapat dari interview (wawancara) diawal yang dilakukan pada manager XYY Resto Madiun, penyebaran kuesioner (angket) pada seluruh responden atau karyawan serta dokumentasi sebagai pendukung. Teknik analisis data dengan statistik deskriptif dan langkah-langkah PLS yaitu perancangan *inner model*, perancangan *outer model*, estimasi, evaluasi model dengan bantuan dari *software Excel* dan *SmartPLS 3.0*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian didapat dari langkah-langkah dalam PLS dan didapatkan hasil dari pengujian hipotesis yaitu yang pertama dengan menggunakan Uji Path. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau nilai uji t. Nilai t pembanding dalam penelitian ini diperoleh dari nilai tabel t. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat *output path coefficient* dari hasil resampling bootstrap dalam penelitian didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	Nilai p
Kompensasi -> Loyalitas	0.3850	0.2830	0.0790	3.4510	0.0010
Kompensasi -> Motivasi	0.2750	0.2870	0.1090	2.5140	0.0120
Lingkungan -> Loyalitas	0.5830	0.2970	0.1120	2.7110	0.0070
Lingkungan -> Motivasi	0.6890	0.6770	0.1040	6.6270	0.0000
Motivasi -> Loyalitas	0.4070	0.4040	0.1310	3.1090	0.0020

Berdasarkan hasil perhitungan resampling bootstrap yang disajikan pada tabel 1, diperoleh hasil penelitian yaitu kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi, hal ini dibuktikan dengan koefisien p value = 0,0120 < 0,05 serta koefisien t statistic = 2,5140. Dan hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Juliningrum, 2014) yang menyatakan kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada motivasi. Dikatakan positif karena pemberian kompensasi pada karyawan dari XYY Resto Madiun sudah sesuai dan tinggi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat hasil penilaian angket atau kuesioner yang dibagikan pada karyawan yaitu dengan nilai tertinggi pada indikator gaji yang rata-rata jawaban dari responden adalah sangat setuju dengan gaji yang diberikan karena sudah sesuai sehingga karyawan termotivasi supaya giat bekerja. Jadi saat karyawan menerima kompensasi lebih tinggi otomatis karyawan akan termotivasi karena dengan kompensasi yang cukup karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Selanjutnya lingkungan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi, hal ini dibuktikan dengan koefisien p value = 0,0000 < 0,05 serta koefisien t statistic = 6,6270. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Mudayana & Suryoko, 2016) yang menyatakan lingkungan memberi pengaruh secara positif serta signifikan pada motivasi. Didapatkan hasil positif dan signifikan karena lingkungan di XYY Resto Madiun sangat mendukung sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan saat bekerja. Hal tersebut dibuktikan dengan melihat hasil angket yang telah dibagikan pada responden yang rata-rata jawaban karyawan setuju dengan fasilitas yang telah disediakan XYY Resto Madiun dapat menunjang pekerjaan karyawan serta

komunikasi antar karyawan dan juga atasan sudah terjalin dengan baik sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Jadi lingkungan disini memberi pengaruh yang cukup karena dengan lingkungan yang memadai dan juga mendukung otomatis karyawan termotivasi seperti tersedianya fasilitas dan alat untuk menunjang karyawan saat bekerja.

Selanjutnya kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas, hal ini dibuktikan dengan koefisien p value = $0,0010 < 0,05$ serta koefisien t statistic = $3,4510$. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Safitri, 2015) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif serta signifikan pada loyalitas. Kompensasi yang diberikan pihak XYY Resto Madiun pada karyawan sudah sesuai dan tinggi sehingga dapat menumbuhkan loyalitas pada karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan melihat hasil penilaian angket dengan nilai tertinggi yaitu pada indikator gaji yang rata-rata jawaban dari responden adalah sangat setuju dengan adanya tunjangan yang diberikan sehingga dapat membuat karyawan ingin terus mengabdikan diri di XYY Resto Madiun yang artinya dari pemberian kompensasi yang berbentuk tunjangan tersebut dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Jika dalam menerima kompensasi dirasa cukup maka karyawan otomatis akan loyal dan mengabdikan diri pada XYY Resto Madiun. Dibuktikan juga dengan karyawan yang rata-rata sudah hampir satu tahun bekerja di XYY Resto Madiun yang didapat dari hasil wawancara secara individu pada setiap karyawan.

Selanjutnya lingkungan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas, hal ini dibuktikan dengan koefisien p value = $0,0070 < 0,05$ serta koefisien t statistic = $2,7110$. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Purba, 2017) yang menyatakan lingkungan memberi pengaruh positif serta signifikan pada loyalitas. Lingkungan yang ada di XYY Resto Madiun sudah mendukung dan dapat menunjang karyawan saat bekerja sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator yang ada di dalam lingkungan kerja yaitu seperti fasilitas, hubungan kerja, dan suasana yang sudah baik dan menunjang yang ada di XYY Resto Madiun yang rata-rata jawaban dari karyawan yaitu setuju dengan pernyataan tersebut. Lingkungan di XYY Resto Madiun yang dapat berpengaruh pada karyawan juga dirasa karyawan pada hubungan sesama karyawan dan juga manager. Hal ini didapat dari

kuesioner yang rata-rata jawaban tinggi pada poin hubungan kerja. Hubungan karyawan dan manager di XXY Resto Madiun sudah baik dibuktikan juga dari kekompakan saat bekerja.

Selanjutnya motivasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas, hal ini dibuktikan dengan koefisien p value = $0,0020 < 0,05$ serta koefisien t statistic = $3,1090$. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Amanah et al., 2015) yang menyatakan motivasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada loyalitas. Dikatakan positif karena pemberian motivasi dari pihak XXY Resto Madiun sudah baik sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mendorong karyawan untuk semangat saat pekerjaan. Hal itu bisa dilihat dari hasil kuesioner yaitu rata-rata karyawan setuju dengan pernyataan bahwa dengan pemberian motivasi dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan karyawan merasa nyaman sehingga bisa meningkatkan loyalitas karyawan. Motivasi disini berasal dari eksternal yaitu dari manager dan sesama karyawan. secara otomatis karyawan merasa nyaman ketika selalu mendapat motivasi dari orang-orang disekitar dan akan berpengaruh pada pekerjaannya. Tetapi jika motivasi tidak didapatkan maka karyawan tidak akan betah bekerja sehingga tidak akan tumbuh rasa loyal di dalam diri karyawan. hal tersebut juga dibuktikan dari poin loyalitas yaitu dimana loyalitas bisa dibangun karena adanya motivasi yang baik yang rata-rata jawaban karyawan setuju dengan hal tersebut.

Pada Uji Intervening pengujian efek dari variabel pemediasi dapat dilakukan dengan mengklik menu Indirect Effects. Dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Intervening

	Sampel Asli (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	Nilai p
Kompensasi -> Motivasi -> Loyalitas	0.112	0.114	0.055	2.015	0.044
Lingkungan -> Motivasi -> Loyalitas	0.28	0.276	0.104	2.695	0.007

Berdasarkan hasil pengujian indirect effect yang disajikan pada tabel 2, diperoleh simpulan penelitian yaitu kompensasi berpengaruh signifikan dan positif

terhadap loyalitas yang melalui variabel motivasi, temuan ini dibuktikan dengan koefisien p value dengan signifikansi = $0,044 < 0,05$ dan dikatakan positif dengan nilai T statistics = 2,015. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Safitri, 2015) yang menyatakan kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap loyalitas. Dari penelitian terdulu penulis berinisiatif untuk menambahkan motivasi sebagai variabel intervening. Jadi dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan tinggi, serta adanya motivasi yang baik dari luar dan dalam diri karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan di XYZ Resto Madiun.

Secara tidak langsung kompensasi dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan adanya motivasi sebagai variabel pemediasi atau variabel intervening. Dari hal tersebut dibuktikan dengan melihat hasil penilaian angket atau kuesioner yang telah dibagikan pada responden dengan nilai tertinggi yaitu pada indikator gaji yang rata-rata jawaban dari responden adalah sangat setuju dengan adanya tunjangan yang diberikan sehingga dapat membuat karyawan ingin terus mengabdikan di XYZ Resto Madiun, yang artinya dari pemberian kompensasi yang berbentuk tunjangan tersebut dapat meningkatkan loyalitas karyawan, selain itu dengan melihat hasil dari kuesioner yaitu rata-rata karyawan setuju dengan pernyataan bahwa dengan pemberian motivasi bisa menimbulkan karyawan giat bekerja dan karyawan merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan di XYZ Resto Madiun.

Selanjutnya lingkungan berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan melalui variabel motivasi atau sebagai variabel intervening, temuan ini dibuktikan dengan koefisien p value dengan signifikansi = $0,007 < 0,05$ dan dikatakan positif dengan nilai T statistisc = 2,695. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purba, 2017) dengan hasil positif dan signifikan. Dari penelitian terdulu penulis berinisiatif untuk menambahkan motivasi sebagai variabel intervening. Jadi dengan tersedianya lingkungan yang mendukung dan nyaman serta adanya pemberian motivasi yang baik maka secara otomatis dapat meningkatkan loyalitas karyawan di XYZ Resto Madiun.

Secara tak langsung lingkungan dapat berpengaruh pada loyalitas karyawan dengan adanya motivasi sebagai variabel intervening di XYZ Resto Madiun. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator yang ada di dalam lingkungan kerja yaitu seperti

fasilitas, hubungan kerja, dan suasana kerja yang sudah baik dan menunjang yang ada di XYY Resto Madiun dan diperkuat dengan rata-rata jawaban dari karyawan yaitu sangat setuju dengan pernyataan kuesioner tersebut.

Selain itu faktor lingkungan disini juga menyangkut pada hubungan sesama karyawan bahkan juga manager. Hal itu dibuktikan dari poin kuesioner yang menyebutkan hubungan kerja bisa membangun motivasi karyawan. Serta dengan adanya motivasi dapat dilihat dari hasil kuesioner yaitu rata-rata karyawan setuju dengan pernyataan bahwa dengan pemberian motivasi bisa membuat karyawan menjadi giat dan karyawan merasa nyaman sehingga dapat loyalitas karyawan meningkat. Jadi dari hasil uji intervening, motivasi sebagai variabel mediasi memberi pengaruh secara tak langsung antara kompensasi, lingkungan pada loyalitas karyawan di XYY Resto Madiun.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di XYY Resto Madiun. Berdasarkan analisis data diatas maka peneliti menarik kesimpulan kompensasi, lingkungan kerja serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di XYY Resto Madiun. Dibuktikan dengan pemberian kompensasi oleh pihak XYY Resto Madiun tinggi dan sudah sesuai serta rata-rata jawaban karyawan yang setuju dengan hal tersebut. Jadi jika kompensasi tinggi maka semakin tinggi juga motivasi kerja karyawan di XYY Resto Madiun dan jika kompensasi yang diberikan rendah otomatis motivasi kerja karyawan juga akan menurun. Selain dari kompensasi, lingkungan yang ada di XYY Resto Kota Madiun juga mendukung dan menunjang karyawan dalam melaksanakan tugas. Dan dari segi pemberian motivasi juga sudah baik yaitu adanya motivasi dari dalam dan luar yang diterima karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di XYY Resto Kota Madiun.

Dari hasil analisis dan pembahasan yang sudah di kemukakan, maka saran yang diberikan pada peneliti selanjutnya diharapkan agar menambahkan variabel selain kompensasi serta lingkungan kerja sebagai variabel tambahan supaya memperoleh hasil

penelitian yang lebih baik dan maksimal. Faktor atau variabel lain yang bisa digunakan sebagai tambahan adalah seperti perilaku kepemimpinan, pengalaman kerja serta motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, L., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Management*, 1(1), 1–8.
- Dwipayoga, K. S. W., & Adnyani, I. G. A. D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Gino Valentino Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 2(2), 137–152.
- Ihwana, F. M., Isharijadi, & Wijaya, A. L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Perawat Magang Pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi Maospati Kab.Magetan. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(September), 294–306.
- Juliningrum, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 665–676.
- Maineldi, A., Hendriani, S., & Daulay, I. N. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa*, 1(2), 1–15.
- Martawi, R. T., Triyono, & Mardalis, A. (2012). Faktor–Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 44–52.
- Marwanto, T. B., & Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 74–82.
- Mudayana, F. I., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Kompetensi , Kompensasi , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT . Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 1–12.



**THE 13th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

- Purba, B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *Jurnal Online Mahasiswa*, 4(1), 1–12.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660.
- Sarira, N. B. (2015). Pengaruh Kompensai Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 951–965. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss3.pp72-90>
- Syah, H. (2013). Pengaruh Kompensai Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 462–471.
- Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetio, A. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departmen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 163–171.