

PAPER NAME

**JURNAL LISA TERBARU (1).doc**

AUTHOR

**Lisa Riyanti**

WORD COUNT

**4242 Words**

CHARACTER COUNT

**29210 Characters**

PAGE COUNT

**17 Pages**

FILE SIZE

**1.2MB**

SUBMISSION DATE

**Sep 25, 2023 5:10 PM GMT+7**

REPORT DATE

**Sep 25, 2023 5:11 PM GMT+7****● 25% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- Crossref database

**● Excluded from Similarity Report**

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Publications database
- Manually excluded sources

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPESASI TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PDAM SITUBONDO  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

Lisa Riyanti  
[lisariyanti38@gmail.com](mailto:lisariyanti38@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Ediyanto  
[ediyanto@unars.ac.id](mailto:ediyanto@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Lusiana Tulhusnah  
[lusiana@unars.ac.id](mailto:lusiana@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*PDAM Tirta Baluran Situbondo is a company dedicated to providing clean water access to the Situbondo community. The village's water needs are met through the efforts of PDAM Tirta Baluran Situbondo, which ensures the availability of clean water. Given the essential role water plays in sustaining human life, its significance is undeniable. Historical records from the water tower in Situbondo's city square indicate that water development initiatives were initiated by the Dutch East Indies government in 1936, specifically in the Situbondo Regency. Following Indonesia's Independence, the management of water development was transferred to the government in Panarukan. The research methodology includes data analysis and hypothesis testing using the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).*

*The outcomes of hypothesis testing through the application of Smart PLS 3.0 reveal that motivation significantly and positively affects job satisfaction. Compensation also has a significant positive influence on job satisfaction. Moreover, motivation considerably contributes to loyalty, while compensation shows a noteworthy negative impact on loyalty. Additionally, job satisfaction plays a significant role in fostering loyalty. Furthermore, the positive impact of motivation on loyalty, mediated by job satisfaction, is noteworthy. Similarly, compensation's positive effect on loyalty, mediated by job satisfaction, is notable.*

**Keywords:** Motivation, Compensation, Job satisfaction, Employee loyalty.

**I. PENDAHULUAN**

Mengingat manusia merupakan satu-satunya komponen terpenting dalam kinerja organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen manajemen organisasi yang mendorong pertimbangan terhadap

kondisi manusia. Fakta bahwa orang kontribusi lebih dari faktor lainnya. Mangkunegara (2013:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan proses, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa,

pengintergrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Untuk mencapai tujuan atau keinginan organisasi, organisasi dan personalnya harus mampu bekerjasama. Manusia merupakan pemikir, pelaku, dan pengambil keputusan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga selalu memegang peranan penting dalam segala tindakan organisasi. Perancangan dan penerapan metodologi perencanaan, pengembangan karyawan, pengelolaan tugas, evaluasi kinerja, dan hubungan kerja yang positif semuanya termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Prosedur dan efektifitas ini membantu organisasi mencapai tujuannya dalam hal pengembangan tempat kerja dan pertumbuhan pribadi. Kesimpulan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu organisasi yang secara efektif dan efisien membantu dalam mencapai tujuan organisasi dapat diambil dari pendapat yang disampaikan diatas.

Menurut Robbins (2010:198) “Motivasi adalah kesanggupan untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk mencukupi sesuai kebutuhan individu”. Karena kerja terdiri dari tindakan-tindakan untuk memotivasi atau membangkitkan minat terhadap pekerjaan seseorang. Perbuatan ini berusaha mendatangkan kebahagiaan orang lain. Menawarkan remunerasi adalah salah satu metode pengelolaan sumber daya manusia

yang memerlukan semacam insentif individu untuk menyelesaikan tanggung jawab. Hasibuan (2018:118) memberi penjelasan “Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai pembalas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Keuntungan finansial yang diterima bersama dengan korporasi biasanya disebut sebagai kompensasi. Pekerja dapat menerima upah secara langsung atau tidak langsung dalam bentuk tunjangan.

Selain motivasi, dan kompensasi, loyalitas juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sudimin (2003:5) menyertakan bahwa “Loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan semua kesanggupan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan”. Loyalitas terhadap pekerjaan, organisasi, dan posisi seseorang merupakan contoh loyalitas yang dipertimbangkan saat mengevaluasi seorang karyawan. kapasitas karyawan dalam menegakkan dan menjunjung tinggi organisasi baik di dalam maupun diluar tempatk kerja mencerminkan hal ini.

Peranan manajemen sumber daya manusia bersangkutan dengan kepuasan kerja karyawan. Badriyah (2015:227) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan salah satu peristiwa yang sangat penting untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik”.

Ketika seorang karyawan merasa lebih dari cukup dalam bekerja, mereka akan memberikan tugasnya semaksimal mungkin. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil pekerjaan. Lingkungan kerja dalam organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan komunikasi meruokan sudut pandang yang membantu memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Baluran Situbondo adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan dan penyediaan air bersih bagi masyarakat Situbondo. Dengan adanya PDAM Tirta Baluran Situbondo yang menyediakan air bersih dapat membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya. PDAM Tirta Baluran Situbondo terdapat tiga bagian yaitu bagian administrasi dan keuangan, bagian hubungan pelanggan dan bagian teknik.

Komponen-komponen ini masing-masing berfungsi sebagai kepala cabang. Demi menjunjung tinggi visi dan misi perusahaan serta menumbuhkan komitmen untuk bekerja keras mencapai tujuan perusahaan. Ketika menyadari pentingnya karyawan dalam suatu organisasi, maka karyawan sangat dibutuhkan perhatian yang lebih besar terhadap tugas-tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Karena tingkat motivasi kerja mereka yang tinggi, mereka berusaha lebih keras lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. Terkait

motivasi, peneliti mendapatkan informasi bahwa terdapat karyawan yang menganggap bahwa pekerjaan hanyalah sebuah rutinitas, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan terlihat kurang bersemangat. Faktor menciptakan motivasi dan loyalitas kerja yang baik ialah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawabnya.

Karena individu pada dasarnya bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, maka kompensasi sangatlah penting. Pengusaha harus menawarkan penghargaan untuk membantu karyawan mewujudkan tujuan mereka saat mereka bekerja dan menyumbangkan ide dan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sekaligus menginspirasi seseorang dan memberinya energi untuk mengembangkan keinginannya sendiri. Mengenai kompensasi, penelitian menemukan bahwa ketika pekerja menerima gaji, mereka merasa puas dengan tugas yang mereka lakukan. Untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik, suatu perusahaan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan melalui remunerasi, namun tidak semua karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai. Motivasi kerja ini selanjutnya dapat menginspirasi karyawan untuk bergabung di perusahaan. Perusahaan harus fokus pada remunerasi karyawan selain motivasi karyawan untuk memastikan bahwa pekerja

senang dengan pekerjaan yang mereka selesaikan. Loyalitas dan kepuasan karyawan akan tercapai bila keduanya terpenuhi. Dunia usaha dan orang-orangnya akan mendapatkan keuntungan dari hal ini. Loyalitas karyawan akan tercapai, dan kepuasan yang dihasilkan akan menguntungkan bisnis.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2013:1) menyatakan bahwa “Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di bentuk untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara menggabungkan kebutuhan perusahaan dan individu SDM”. Dessler (2012:5) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijaksanaan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk mendaftar, melatih, menyerahkan penghargaan, dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah memperoleh sumber daya manusia yang bahagia dalam pekerjaan dan berkinerja baik dengan mengendalikan unsur manusia seefektif mungkin.

### Motivasi

Motivasi sangat penting karena memotivasi individu untuk bertindak dengan cara yang menginspirasi mereka untuk bekerja keras melakukan perbuatan baik. Motivasi dalam bentuk

dorongan sangat diperlukan agar kinerja dapat optimal. Menurut Samsudin (2012:281) Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melakukan sesuatu yang telah ditetapkan”. Dapat kita tarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan psikologis yang mempertinggi keinginan seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu guna mencapai tujuan, sehingga menimbulkan perilaku yang mencapai tujuan tersebut. Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, dkk (2013:5) sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab  
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- 2) Prestasi kerja  
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Peluang untuk maju  
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 4) Pengakuan atas kinerja  
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang  
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

### Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015:271) mengungkapkan bahwa “Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi kepada perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung untuk mencapai strategis usaha perusahaan”.

Menurut Sastrohadiwiryono (2015:183) mengemukakan bahwa kompensasi dibagi dua kelompok besar yaitu: Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial. Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah:

#### 1) Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

#### 2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

#### 3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun dan waktu liburan atas biaya perusahaan dan layanan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

#### 4) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau jalan masuk ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

### Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2012:193) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

#### 2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

#### 3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

#### 4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

#### 5) Rekan kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

### Loyalitas

Suhendi (2017:260) mengatakan bahwa "Loyalitas kerja ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dan organisasi maupun individu". Karyawan akan selalu menjalankan tugasnya dengan baik karena tidak akan membiarkan loyalitas atau sikap kerjanya hilang dalam menjalankan tugasnya. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2015:65), antara lain:

#### 1) Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan



tugas oleh manajemen perusahaan dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

2) Tanggung jawab pada perusahaan  
Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama  
Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki  
Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada

akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

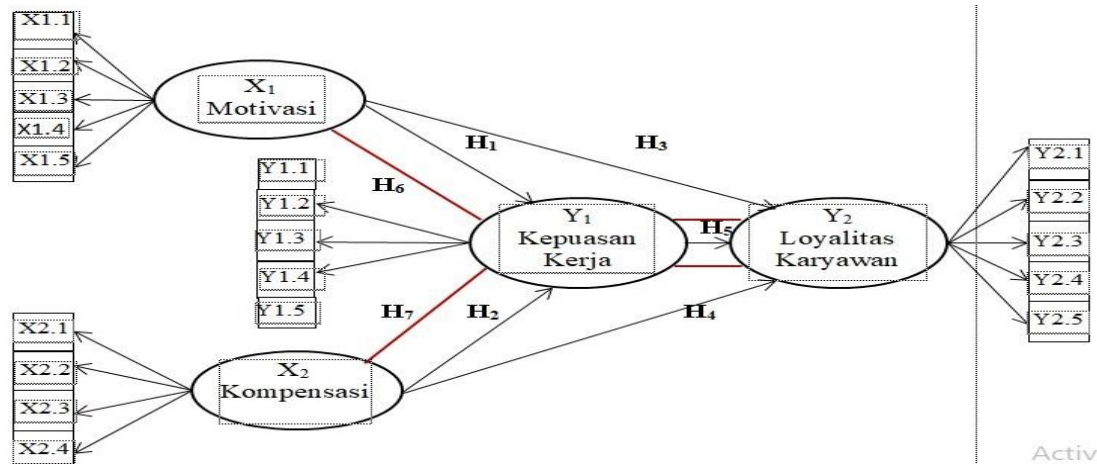
Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi.

### **Kerangka Konseptual**

Di era globalisasi, permasalahan sumber daya manusia terus menjadi topik pembicaraan utama dan landasan keberadaan perusahaan. Komponen utama setiap kegiatan usaha adalah sumber daya manusianya. Tanpa bantuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, operasional organisasi tidak dapat diselesaikan secara efektif meskipun terdapat bangunan, peralatan, dan sumber daya keuangan yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mendapat prioritas utama dalam segala kebutuhannya. Menurut Sugiyono (2016:60) mengemukakan bahwa “Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan atau kaitanantara konsep satu dengan konsep lainnya dari masalah yang diteliti”. Berikut ini gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini:

80

69



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

**Hipotesis**

Berikut hipotesis penelitian tersebut:

H1: Pengaruh Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

H2: Pengaruh Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

H3: Pengaruh Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan

H4: Pengaruh Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan

H5: Pengaruh Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan

H6: Pengaruh Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja

H7: Pengaruh Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan melalui Kepuasan kerja

Menurut Arikunto (2010:15) “Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk

memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2015:13) mengemukakan “Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian”.

**Waktu dan Tempat**

Menghitung waktu belajar sangat penting untuk memfasilitasi penelitian. Karena memberikan batas waktu dalam melakukan penelitian dengan menetapkan waktu penelitian. Penelitian akan berlangsung sekitar tiga bulan, yaitu bulan Mei sampai dengan Juli 2023. Di JL. PB. Sudirman No.02, Karangasem Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, menjadi tempat peneliti melakukan penelitian.



3

### Populasi dan sampel

Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Selain kepala departemen, ada 127 pegawai Perusahaan Daerah Air Minum yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:82) “Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Besarnya populasi dalam penelitian ini dengan batas kesalahan yang dipersyaratkan adalah 10%. Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Situbondo mempekerjakan total 127 orang, sejauh yang diketahui. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 56 orang berdasarkan hasil rumus Slovin.

### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, Model Persamaan Struktural Partial Least Square (PLS-SEM) digunakan untuk analisis data dan pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Mengingat jenis kelamin dari 56 responden relatif beragam, maka dapat dikatakan bahwa laki-laki merupakan mayoritas sampel, dengan 46 responden atau 82,1% dari keseluruhan sampel dan perempuan sebanyak 10 responden atau 17,9%.

### Uji Validitas Konvergen

Nilai outer loading untuk masing-masing indikator ( $X_{1.1}$ ,  $X_{1.2}$ ,  $X_{1.3}$ ,  $X_{1.4}$ ,  $X_{1.5}$ ,  $X_{2.1}$ ,  $X_{2.2}$ ,  $X_{2.3}$ ,  $X_{2.4}$ ,  $Y_{1.1}$ ,  $Y_{1.2}$ ,  $Y_{1.3}$ ,  $Y_{1.4}$ ,  $Y_{1.5}$ ,  $Y_{2.1}$ ,  $Y_{2.2}$ ,  $Y_{2.3}$ ,  $Y_{2.4}$ , dan  $Y_{2.5}$ ) yaitu, nilai yang lebih tinggi dari 0,7 dianggap sah. Dengan berfokus pada hasil Average Variant Extracted (AVE) dalam laporan Construct Reliability and Validity, seseorang dapat memperhatikan uji validitas Konvergen.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan temuan pengujian, masing-masing karakteristik ini memiliki hubungan yang substansial dengan reliabilitas kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur. Uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur setiap variabel berkorelasi kuat dan dapat diterima dalam hal ketergantungannya. Semua variabel dapat diandalkan karena masing-masing nilai alpha lebih tinggi dari nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,70.

**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Kategori	Cronbach's Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub> . Pendidikan	<b>0,78</b>	<b>Reliabel</b>
X <sub>2</sub> . Disiplin kerja	<b>0,91</b>	<b>Reliabel</b>
Y <sub>1</sub> . Kepuasan kerja	<b>0,87</b>	<b>Reliabel</b>
Y <sub>2</sub> . Kinerja	<b>0,90</b>	<b>Reliabel</b>

**37 Uji Asumsi Klasik  
 Uji Multikolinieritas**

Untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi adanya hubungan antar variabel, dilakukan pengujian multikolinieritas. Nilai Collinearity Statistics (VIF) pada "Inner VIF VALUES" dapat digunakan untuk melakukan uji Multikolinieritas. Jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari atau sama dengan 5,00, maka asumsi "multikolinieritas" atau adanya variabel independen yang saling mempengaruhi tidak dilanggar. Namun jika nilai VIF lebih dari atau sama

dengan 5,00 maka asumsi "multikolinieritas" telah berlaku. Karena temuan pengujian di bawah 0,5, multikolinieritas tidak dilanggar, meskipun asumsi tradisional multikolinieritas telah diuji. "Multikolinieritas" apabila VIF (*Varians Inflation Factor*)  $\leq 5,00$ , namun apabila nilai VIF  $> 5,00$  maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 0,5.

**Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas**

Variabel Penelitian	X <sub>1</sub> . Pendidikan	X <sub>2</sub> . Disiplin kerja	Y <sub>1</sub> . Kepuasan kerja	Y <sub>2</sub> . Kinerja
X <sub>1</sub> . Pendidikan			3,18	<b>7,20</b>
X <sub>2</sub> . Disiplin kerja			3,18	4,34
Y <sub>1</sub> . Kepuasan kerja				<b>9,74</b>
Y <sub>2</sub> . Kinerja				

**19 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah data setiap variabel penelitian berdistribusi normal, artinya sebaran data tidak menyimpang secara signifikan dari nilai median sehingga menimbulkan standar deviasi yang tinggi. Dikatakan jika nilai Excess

Kurtosis atau Skewness berada pada kisaran -2.58CR2.58 maka asumsi kenormalan tidak dilanggar.

**Uji Goodness Of Fit (GOF)**

Keakuratan fungsi regresi sampel dalam memperkirakan nilai sebenarnya secara statistik dievaluasi

menggunakan uji *goodness of fit* (uji kelayakan model). Lima ukuran model digunakan dalam pengujian Smart PLS.3.0: *SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)*, *d\_ULS*, *d\_G*, *Chi-Square*, dan *NFI (Normed Fit Index)*. Agar temuan penelitian dapat diterima dengan baik baik dari sudut

pandang teoritis maupun praktis, maka model penelitian dikatakan fit apabila ide model struktural yang dihasilkan dalam penelitian sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Temuan penelitian ini konsisten dengan fenomena penelitian di lapangan.

**Uji Goodness Of Fit (GOF)**

	<b>Saturated Model</b>	<b>Estimated Model</b>	<b>Cut Off</b>	<b>Keterangan Model</b>
<b>SRMR</b>	0,09	0,09	$\leq 0.09$	Baik
<b>d_ULS</b>	1,29	1,29	$\geq 0.05$	Baik
<b>d_G</b>	3,01	3,01	$\geq 0.05$	Baik
<b>Chi-Square</b>	330,23	330,23	<b>Diharapkan Kecil</b>	Baik
<b>NFI</b>	0,54	0,54	<b>&gt;0,5 (mendekati angka 1)</b>	Baik

**Uji Koefisien Determinasi**

Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dinilai dengan menggunakan koefisien determinasi. R-Square memberikan representasi persentase dari derajat determinasi. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Interpretasi tabel ini adalah sebagai berikut:

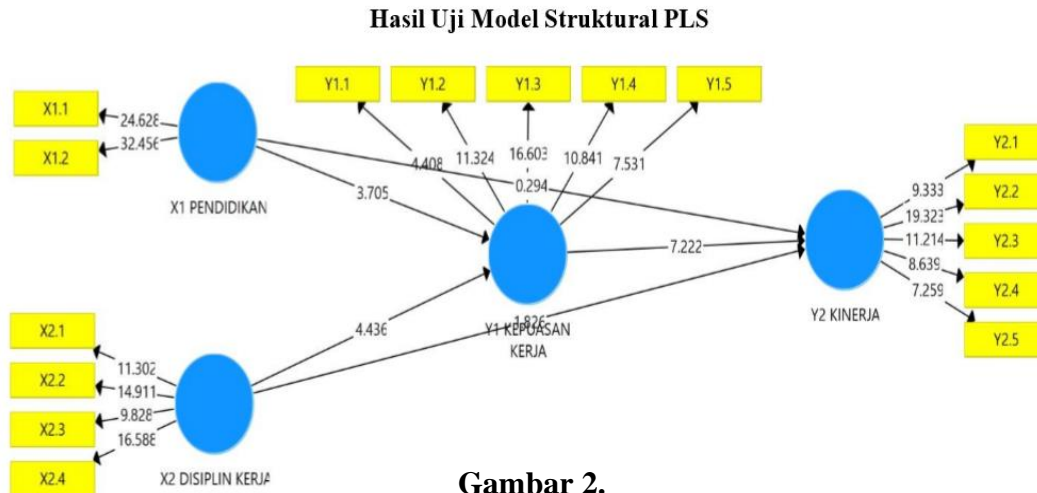
a. Kepuasan kerja (Y1) dipengaruhi oleh faktor Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 0,478 (47,8%), sedangkan sisanya sebesar 52,2% banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Loyalitas (Y2) dipengaruhi oleh faktor Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 0,357 (35,7%), sedangkan sisanya sebesar 64,3% tergolong rendah dan dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Analisis Persamaan Struktural (inner model)**

Persamaan struktural berikut ini dikembangkan sebagai konsekuensi analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (partial Least Squares):



**Gambar 2.**  
**Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS**

**Uji Hipotesis Penelitian**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X <sub>1</sub> Pendidikan -> Y <sub>1</sub> Kepuasan kerja	0,45	0,44	0,12	3,705	<b>0,00</b>
X <sub>1</sub> Pendidikan -> Y <sub>2</sub> Kinerja	0,03	0,01	0,11	0,294	<b>0,76</b>
X <sub>2</sub> Disiplin kerja -> Y <sub>1</sub> Kepuasan kerja	0,54	0,54	0,12	4,436	<b>0,00</b>
X <sub>2</sub> Disiplin kerja -> Y <sub>2</sub> Kinerja	0,10	0,09	0,05	1,826	<b>0,06</b>
Y <sub>1</sub> Kepuasan kerja -> Y <sub>2</sub> Kinerja	0,86	0,88	0,11	7,222	<b>0,00</b>

**Hipotesis 1.**

Kepuasan kerja (Y1) dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi (X1). Dengan adanya nilai original sample positif (0,493), nilai T-Statistic sebesar 6,014 (>1,964), dan nilai P value sebesar 0,000 (0,05) uji hipotesis maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1) meningkatkan Kepuasan Kerja secara signifikan ( Y1), dan hasilnya Hipotesis 1 diterima.

**Hipotesis 2.**

Kepuasan kerja (Y1) dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi (X2). Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1), dan Hipotesis 2 diterima. Nilai original sample yang bernilai positif (0,303), nilai T-Statistic sebesar 2,720 (>1,964), dan nilai P value sebesar 0,007 (0,05) mendukung kesimpulan tersebut.

**Hipotesis 3.**

Loyalitas (Y2) dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi (X1). Sedangkan untuk nilai original sample, hasil uji hipotesis ketiga adalah positif (0,298), nilai T-Statistic sebesar 1,957 (>1,964), dan nilai P value sebesar 0,051 (0,05), sehingga dapat dikatakan Motivasi (X1 ) meningkatkan Loyalitas secara signifikan (Y2). Oleh karena itu, Hipotesis 3 terbantahkan.

**Hipotesis 4.**

Loyalitas (Y2) dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi (X2). Hipotesis keempat ditolak karena hasil pengujian negatif (-0,165) jika dibandingkan dengan nilai original sample, nilai T-Statistic sebesar 0,971

(1,964), dan P value sebesar 0,332 (>0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh negatif namun tidak signifikan secara statistik terhadap Loyalitas (Y2).

**Hipotesis 5.**

Loyalitas (Y2) dipengaruhi secara signifikan oleh Kepuasan kerja (Y1). Mengingat nilai original sample uji hipotesis kelima bernilai positif (0,445), nilai T-Statistic sebesar 3,209 (>1,964), dan nilai P sebesar 0,001 (0,05), maka dapat dikatakan Kepuasan Kerja (Y1 ) meningkatkan Loyalitas (Y2) secara signifikan, dan Hipotesis 5 diterima.

**Uji Hipotesis Penelitian (Pengaruh Tidak Langsung/Uji Melalui Intervening Variabel)**

**Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X <sub>1</sub> Pendidikan -> Y <sub>1</sub> Kepuasan kerja -> Y <sub>2</sub> Kinerja	0,389	0,399	0,127	3,071	<b>0,002</b>
X <sub>2</sub> Disiplin kerja -> Y <sub>1</sub> Kepuasan kerja -> Y <sub>2</sub> Kinerja	0,471	0,485	0,121	3,876	<b>0,000</b>

**Hipotesis 6.**

Melalui kepuasan kerja (Y1), motivasi (X1) berpengaruh besar terhadap loyalitas (Y2). Dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1) Berdasarkan hasil uji hipotesis keenam terhadap original sample nilai positif (0,219), nilai T-

Statistic sebesar 2,932 (>1,964), dan nilai P sebesar 0,004 (0,05). Hasilnya, Hipotesis 6 diterima.

**Hipotesis 7.**

Melalui kepuasan kerja (Y1) dan kompensasi (X2), loyalitas (Y2) terpengaruh secara signifikan. Nilai T-Statistic pada uji hipotesis ketujuh bernilai positif (0,135), nilai P value

sebesar 0,077 ( $>0,05$ ), dan nilai T-Statistic menunjukkan bahwa Loyalitas (Y2) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi (X2) melalui Kepuasan Kerja (Y1). Oleh karena itu, Hipotesis 7 ditolak.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan temuan uji hipotesis, motivasi meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Nilai sampel asli untuk hubungan ini adalah positif (0,493), dan nilai P adalah 0,000 (0,05). Berdasarkan hasil pengujian maka dapat dikatakan Hipotesis 1 benar; akibatnya jika Motivasi naik maka Kepuasan Kerja akan naik pula, dan jika Motivasi turun maka Kepuasan Kerja pun turun.

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hipotesis kedua terdukung karena hasil pengujian terhadap nilai original sample yang bernilai positif (0,303) dengan nilai P sebesar 0,007 (0,05), mendukung pendapat bahwa remunerasi (X2) meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan (Y1). Berdasarkan pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja akan meningkat jika gaji lebih tinggi, dan sebaliknya, kepuasan kerja akan turun jika gaji lebih rendah.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas**

Uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Loyalitas (Y2), dan akibatnya Hipotesis 3

ditolak. Temuan uji hipotesis ketiga berdasarkan nilai original sampel adalah positif (0,298) dengan nilai P sebesar 0,051 (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Jika motivasi meningkat maka kepuasan loyalitas juga meningkat; sebaliknya jika motivasi turun maka loyalitas juga akan turun.

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas**

Temuan uji hipotesis keempat berdasarkan nilai original sample yaitu negatif (-0,165) dengan nilai P sebesar 0,332 ( $>0,05$ ). Akibatnya Hipotesis 4 ditolak karena Kompensasi (X2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Loyalitas (Y2). Berdasarkan pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa jika remunerasi meningkat, maka loyalitas akan mengikutinya, dan jika kompensasi turun, maka loyalitas juga akan mengikuti.

#### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Loyalitas**

Mengingat uji hipotesis kelima Original Sample menghasilkan temuan positif (0,445) dan nilai P sebesar 0,001 (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Y1) secara signifikan meningkatkan loyalitas (Y2), dan Hipotesis 4 didukung. Berdasarkan hasil pengujian, loyalitas akan meningkat seiring dengan meningkatnya kebahagiaan kerja, dan sebaliknya jika kepuasan kerja turun maka loyalitas juga akan turun.



### **Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas melalui Kepuasan kerja**

Hipotesis keenam terdukung karena hasil pengujian terhadap Original Sample adalah positif (0,219), dengan <sup>13</sup> P Value sebesar 0,004 (0,05), menunjukkan bahwa motivasi (X1) mempunyai <sup>58</sup> pengaruh positif yang cukup besar terhadap loyalitas (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1).

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas melalui Kepuasan kerja**

Hipotesis ketujuh ditolak karena hasil pengujian terhadap Original Sample <sup>7</sup> positif (0,135), dengan P Value sebesar 0,077 (>0,05) dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X2) terhadap loyalitas (Y2) melalui pekerjaan kepuasan (Y1) mempunyai pengaruh positif yang cukup besar.

### **Kesimpulan**

Kesimpulan mengenai temuan penelitian secara keseluruhan <sup>22</sup> dapat diambil berdasarkan temuan analisis dan pembahasan yang telah <sup>67</sup> disampaikan sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H1 di terima);
2. Kompensasi <sup>63</sup> berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H2 di terima);
3. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Loyalitas, (H3 di terima);
4. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Loyalitas, (H4 di tolak);
5. Kepuasan <sup>82</sup> kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Loyalitas, (H5 di terima);

6. Motivasi terhadap Loyalitas melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif, (H6 di terima);
7. Kompensasi terhadap Loyalitas melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif, (H7 di tolak).

### **Saran**

Beberapa rekomendasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk kajian lebih lanjut dapat dilakukan berdasarkan hasil yang telah diberikan. Saran tersebut akan disajikan dalam format berikut:

#### **<sup>45</sup> 1. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Baluran Situbondo**

Hal ini dapat menjadi pedoman <sup>45</sup> bagi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Baluran Situbondo dalam menerapkan motivasi kekinian. Perusahaan perlu menyadari dinamika internalnya sendiri. Perusahaan harus menyadari segala kekhawatiran yang dimiliki anggota staf, baik internal maupun eksternal. Karyawan juga akan mengalami kepuasan kerja yang rendah jika mereka yakin bahwa fasilitas yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja tidak mencukupi.

- a. Perlu meningkatkan Motivasi dengan cara meningkatkan prestasi kerja.
- b. Perlu meningkatkan Kompensasi dengan cara meningkatkan fasilitas.
- c. Perlu meningkatkan Kepuasan kerja dengan cara meningkatkan solidaritas antar rekan kerja.

d. Perlu meningkatkan Loyalitas karyawan dengan cara meningkatkan taat aturan.

## 2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Temuan penelitian Universitas Abdurachman Saleh Situbondo ini dapat menjadi landasan bagi pembuatan kurikulum manajemen sumber daya manusia (SDM) yang akan meningkatkan kesadaran akademisi akan pentingnya penggunaan variabel motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kepuasan kerja. loyalitas karyawan untuk meningkatkan kinerja SDM.

## 3. Bagi Peneliti Lainnya

Temuan dari penelitian ini harus dimasukkan ke dalam penelitian masa depan untuk menciptakan model paling mutakhir dalam mempelajari kinerja SDM yang juga memenuhi tuntutan ilmu pengetahuan modern.

## DAFTAR PUSTAKA

\_\_\_\_\_. 2013. <sup>47</sup> *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_. 2018. <sup>31</sup> *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep*

*dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Agus Widarjono, 2014. *Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya*, Ekonosia, Jakarta.

Arikunto, S. 2010. <sup>24</sup> *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.

Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung CV Pustaka Setia.

Bambang, W. 2010. <sup>44</sup> *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Sulita.

Dessler, G. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh, jilid 2, Jakarta: PT. Indeks.

Fadillah, B. <sup>9</sup> 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawet PT. Njonja Meneer Semarang.*, Jurnal Sosial dan Politik.

<sup>39</sup> Farida, U. dan Hartono, S, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

- 18 Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke V111. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 60 Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- 11 Hasibuan, Melayu S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- 26 Martono, N. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Riduwan dan Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 50 Robbins, P. Stephen dan Colture, M. 2010. *Manajemen*. diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Runtu, J. 2020. *Indikator Loyalitas Karyawan*, Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- 22 Sadili, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Samsudin, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- 36 Santiso, S. 2001. *SPSS Versi 11,5 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- 75 Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- 49 Sastrohadiwiryono, S. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Adminitrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 27 Sedarmayati, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- 51 Siswanto, 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sudimin, T. 2003. *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. Jurnal Manajemen dan Usahawan, Vol. 12 no. 11. Hlm 3-8.

Sugiyon, 2018. <sup>46</sup> *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Suhendi, H. 2017. <sup>32</sup> *Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang*. Jurnal UNPAND, 260.

<sup>40</sup> Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.

Tulhusnah, L. Dewi E. A. & Soeliha, S. 2022. <sup>25</sup> *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenning Pada Bappeda Kabupaten Situbondo*". Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan. JME. Vol.1 No.5 930-944. ISSN:2964-898X. <http://unars.ac.ic/ojs/index.php/jme/article/view/2129>.

<sup>35</sup> Umar, H. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

● **25% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- Crossref database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

- 1

**Agung Hidayatullah. "Pengaruh Motivasi Belajar Dan Manajemen Kelas...** <1%

Crossref

---

2

**Indiargo Dwi Prastyo, Bowo Santoso. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan ...** <1%

Crossref

---

3

**Made Santana Putra Adiyadnya, Ida Ayu Nyoman Yuliasuti, Putu Pradi...** <1%

Crossref

---

4

**Hendry Ch. Soselisa. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVA...** <1%

Crossref

---

5

**Rediyono Rediyono, Ana Rahmiaty, Didik Cahyono. "Pengaruh Belanja L...** <1%

Crossref

---

6

**Henry Haris. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANI...** <1%

Crossref

---

7

**PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI ...** <1%

Crossref

---

8

**Annie Ariescha, Sana Prabowo. "Pengaruh Persepsi Masyarakat Tenta...** <1%

Crossref

---

9

**Nurul Siti Fatimah, Tin Agustina Karnawati, Widi Dewi Ruspitasari. "PE...** <1%

Crossref

- 10

**ANGGA HENDHARSA B2041171004. "PERAN KOMITMEN ORGANISAS...**

Crossref

<1%
- 11

**Alfiani Rosyadah. "PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN BUD...**

Crossref

<1%
- 12

**Efi Yuliana, Khotim Fadhli. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Ka...**

Crossref

<1%
- 13

**Adrian Hefni. "PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP ...**

Crossref

<1%
- 14

**Elfira Toqwy, Edward Edward. "PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORG...**

Crossref

<1%
- 15

**Erlita Kundartiari, Sri Nur Hartiningsih. "Pengaruh Terapi Relaksasi Naf...**

Crossref

<1%
- 16

**Ni Wayan Diah Marliani, Ni Luh Sili Antari. "PENGARUH MOTIVASI DA...**

Crossref

<1%
- 17

**Ari Misbakhudin. "PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, PE...**

Crossref

<1%
- 18

**Lukiето Cahyadi, Willy Cahyadi. "The influence of transactional leaders...**

Crossref

<1%
- 19

**Marten Apuy. "PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP P...**

Crossref

<1%
- 20

**Hasniar Hasniar, Basri Modding, Djameluddin Bijaang. "Pengaruh Kepe...**

Crossref

<1%
- 21

**Khoirul Mustofa. "Pengaruh Evaluasi Pelatihan, Perencanaan Karir Dan...**

Crossref

<1%



- 22

**Ni Kadek Trisna Dewi, Made Yudi Darmita. "PENGARUH MOTIVASI DA...**

Crossref

<1%
- 23

**Nur Salma. "PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KO...**

Crossref

<1%
- 24

**Rini Ratnaningsih, Septian Aji Permana, Agus Joko Purwanto. "The Eff...**

Crossref

<1%
- 25

**Stevani Semet. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi ...**

Crossref

<1%
- 26

**Prinabella Mutiara Danti, Farida Elmi. "The Influence of Organizational ...**

Crossref

<1%
- 27

**Euis Rahma Nursyifa Subardjo, Wandy Zulkarnaen, Asep Suwarna. "Pe...**

Crossref

<1%
- 28

**Ingrid Miethe. "Zum Verhältnis von Biographie- und Bewegungsforschu...**

Crossref

<1%
- 29

**Jimmy Fitria Suhartono, Hunik Sri Runing Sawitri. "Pengaruh reward, in...**

Crossref

<1%
- 30

**Ferdy . Roring. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, PEMBAGIAN KERJA DA...**

Crossref

<1%
- 31

**Lia Suprihartini, Dayu Fatira, Dodi Dermawan. "Pengaruh Komunikasi K...**

Crossref

<1%
- 32

**Muhammad Anasrulloh. JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEME...**

Crossref

<1%
- 33

**Panji Pamungkas, Nurul Syamsiah, Adiarti Budikartini. "Penggunaan A...**

Crossref

<1%

- 34

**Risma Nugrahani, Sri Suryaningrum. "Pengaruh Kesadaran, Pengetahu...**

Crossref

<1%
- 35

**Safrizal Safrizal, Rulianda Purnomo Wibowo, Tavi Supriana. "AN ANAL...**

Crossref

<1%
- 36

**Supriyanto Supriyanto, Adilla Fitriana Haryadini, Nurdayati Nurdayati. "...**

Crossref

<1%
- 37

**Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati. "ANALISIS PENGARUH KEPEMI...**

Crossref

<1%
- 38

**Rindu Famelia Sari, Suwanto Suwanto. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Mo...**

Crossref

<1%
- 39

**Septiawan Ardiputra. "SOSIALISASI DAN EDUKASI MANFAAT PENANA...**

Crossref

<1%
- 40

**Sri Marti Pramudena. "The effect of quality of worklife and job satisfac...**

Crossref

<1%
- 41

**Suardi Suardi. "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA P...**

Crossref

<1%
- 42

**Heni Wulandari Wulandari, Istiana Kusumastuti. "Pengaruh Peran Bida...**

Crossref

<1%
- 43

**Iwan Hermawan, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Rek...**

Crossref

<1%
- 44

**Septia Wardani, Inayat Hanum Indriati. "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin ...**

Crossref

<1%
- 45

**Tommy Akmal Syah. "UPAYA PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN ...**

Crossref

<1%

- 46

**Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan, Anak Agung Bagus Wirateja, I ...** <1%

Crossref
- 47

**Askar Jaya, Anggi Selvianti Wulandari, Fauzan Kurnia Arivia Depari, Su...** <1%

Crossref
- 48

**Basuki Hadiprayugo. "Dampak Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelaya...** <1%

Crossref
- 49

**Dwiki Hisyamul Mubarak, Sulastri Irbayuni. "PENGARUH KEPEMIMPIN...** <1%

Crossref
- 50

**Indra Hary Tri Setyawan, Pahlawansyah Harahap. "PERAN MOTIVASI K...** <1%

Crossref
- 51

**Muhammad Taufek. "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pembimbi...** <1%

Crossref
- 52

**Nasa Al Akbar, Gendut Sukarno. "Analisis Employee Engagement, Kom...** <1%

Crossref
- 53

**Rahmat Perdana, Cahyono Subiyantoro, Lika Anggraini. "Sikap dan Mot...** <1%

Crossref
- 54

**Reivaldo, Sukri, Dirham Latif. "PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KE...** <1%

Crossref
- 55

**Satria Rahman, Syahmardi Yacob. "MODEL LOYALITAS KONSUMEN BR...** <1%

Crossref
- 56

**Suradi Suradi, Ahmad Hanafie, Mahrun Nisa, Jevita Salwi. "ANALISA P...** <1%

Crossref
- 57

**Fauzia Agustini. "ANALISIS KOMUNIKASI DAN PENGARUHNYA TERHA...** <1%

Crossref

- 58

**Herlinda Maya Kumala Sari. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya K...**

Crossref

<1%
- 59

**Sugeng Budi satriyo. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terh...**

Crossref

<1%
- 60

**Andre Stephano Piri, Lucky O.H Dotulong, Merinda H. Ch. Pandowo. "A...**

Crossref

<1%
- 61

**Castelo, José Sarto Freire, Arnaldo Fernandes Matos Coelho, and José...**

Crossref

<1%
- 62

**Dina Gumay Putri, Darius Antoni. "Pengaruh Kompensasi Sumber Daya ...**

Crossref

<1%
- 63

**Erinna Indah Cahyaningrum, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Budaya Orga...**

Crossref

<1%
- 64

**Evi Sofiaty. "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINE...**

Crossref

<1%
- 65

**Jonathan Y Mongkol, Vicktor P.K Lengkong, Greis M Sendow. "ANALIS...**

Crossref

<1%
- 66

**Lulu Gita, R. Deni Muhammad Danial, Nor Norisanti. "Pengembangan S...**

Crossref

<1%
- 67

**Misdiana Misdiana, Iranita Iranita, Roni Kurniawan. "Pengaruh Gaya Ke...**

Crossref

<1%
- 68

**Nur Rahmi, Nur Lazimatul H. Sholehah. "POLITIK ORGANISASI DAN KO...**

Crossref

<1%
- 69

**Ranthy Pancasasti Pancasasti. "Pengaruh Penempatan Kerja dan Disip...**

Crossref

<1%

- 70

**Shofi Nur Rahmah. "PENGARUH EXPERIENTIAL MARKETING TERHAD...**

Crossref

<1%
- 71

**Tenri Andi Nur, Rismawati Rismawati, Andika Rusli. "Pengaruh Audit O...**

Crossref

<1%
- 72

**Ahmad Sumitra, Deni Muhammad Danial, Eryy Sunarya. "Dampak Kema...**

Crossref

<1%
- 73

**Arlini Fitriana Hidayahati, Ike Kusdyah Rachmawati. "PENGARUH KEPE...**

Crossref

<1%
- 74

**Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres ...**

Crossref

<1%
- 75

**Herlina Novita, Alex Candra Situmorang. "Pengaruh Net Profit Margin, ...**

Crossref

<1%
- 76

**I Nyoman Tri Mulya Sentanu, I Wayan Eka Mahendra, Ni Made Ayu Sula...**

Crossref

<1%
- 77

**Kuyun Lindasari, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Kom...**

Crossref

<1%
- 78

**Lailatul Hidayati, Rifdah Abadiyah. "The Role Of Job Satisfaction In Mo...**

Crossref

<1%
- 79

**Lailizakiatul Makrifah, Yudha Trishananto. "PENGARUH BUKTI FISIK, L...**

Crossref

<1%
- 80

**Wahyu Alfy Lutfihyanto, Greis Mike Sendow, Reitty Lily Samadi. "Penge...**

Crossref

<1%
- 81

**Anggit Priyo Wicaksono, Alfato Yusnar Kharismasyah. "Pengaruh Kece...**

Crossref

<1%

- 
- 82 Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan... <1%  
Crossref
- 
- 83 Endah Nur Fitriyani. "The Influence of Transformational Leadership, W... <1%  
Crossref
- 
- 84 Oviradita Nobmadella, Nurhadi ,. "Pengaruh Experiential Marketing Dan... <1%  
Crossref



● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Publications database
- Manually excluded sources

EXCLUDED SOURCES

Susindra Katili, Heri Prasetyo. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN ...	5%
Crossref	
Mardi Muhamad, Cornelia Dumarya Manik. "Pengaruh Budaya Organisasi dan ...	4%
Crossref	
A. Fikry Azizan, Deby Santyo Rusandy, Nisa Mutiara. "Analisis Insentif Finansi...	4%
Crossref	
Diana Anita Sari, Tryas Irvani, Anik Nurhidayati. "PENGARUH KOMPENSASI, M...	4%
Crossref	
Syaiva Hairun Nisa, Emilda Emilda. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingk...	4%
Crossref	
Muhammad Furqan Thamrin, Baharuddin Semmaila, Aminuddin Aminuddin. "...	3%
Crossref	
Hayani Hayani, Tri Rusilawati Kasisariah, Amaludin Amaludin. "Insentif Finans...	3%
Crossref	
Aldila Anggun Kinanti, Moh. Agung Surianto, Abdurrahman Faris Indriya Hima...	3%
Crossref	
Vinny Hafisah. "Gaya Kepemimpinan Demokratik terhadap Loyalitas Karyawa...	3%
Crossref	
Diana Setyawati, Abu Talkah, Eka Askafi. "Loyalitas: Seberapa Pentingkah bag...	3%
Crossref	

<p><b>Julia Raisa Putri, Saskia Yusuf, Sunaryo Sunaryo. "Pengaruh Kompensasi dan ...</b></p> <p>Crossref</p>	<b>3%</b>
<p><b>Baiq Rafikasari Eka Yudiana, Mahyuddin Nasir, Mukmin Suryatni. "Pengaruh K...</b></p> <p>Crossref</p>	<b>2%</b>
<p><b>Rosniwaty Bangun, Riama Ines Clara. "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENS...</b></p> <p>Crossref</p>	<b>2%</b>
<p><b>Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LING...</b></p> <p>Crossref</p>	<b>2%</b>
<p><b>Bahtiar Kertiyasa, Sulastri Irbayuni. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komen...</b></p> <p>Crossref</p>	<b>2%</b>
<p><b>Nurul Cahyani, Jeni Kamase, Aminuddin Aminuddin. "Pengaruh Motivasi Kerja...</b></p> <p>Crossref</p>	<b>2%</b>
<p><b>Izmi Anisa Oktaviani, Indra Jaya, Rohman Willian. "Pengaruh kompensasi terh...</b></p> <p>Crossref</p>	<b>2%</b>
<p><b>IWK.Teja Sukmana. "FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN LOYALITAS KAR...</b></p> <p>Crossref</p>	<b>2%</b>
<p><b>Yulandri Yulandri, Onsardi Onsardi. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja ...</b></p> <p>Crossref</p>	<b>2%</b>
<p><b>Kadek Dirda Dwiadnyani, Ni Wayan Mekarini. "PENGARUH LINGKUNGAN KER...</b></p> <p>Crossref</p>	<b>2%</b>
<p><b>Dika Ayu Puspitasari, Tri Lestari, Nur Lailiyatul Inayah. "Pengaruh Persepsi, Pe...</b></p> <p>Crossref</p>	<b>2%</b>
<p><b>Fitriani Fitriani, Mansyur Ramly, Muhsin Wahid. "Pengaruh Kemampuan, Loyal...</b></p> <p>Crossref</p>	<b>2%</b>

Lailatu Zahro, Markus Surkamta Eric Santosa. "Pengaruh Kualitas Informasi, K... 2%

Crossref

---

Citra Cristy Sinambow, Victor P.K Lengkong, Rita N Taroreh. "IDENTIFIKASI F... 2%

Crossref

---

Rosento - RST, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani. "Pengaruh Lingkungan Ke... 1%

Crossref

---

Novena Hasiani Tampubolon, Nuning Setyowati, Raden Kunto Adi. "Faktor-Fak... <1%

Crossref

---

Satriadi Satriadi, Arsyad Lubis, Arollita Arollita. "Hubungan Antara Kepuasa... <1%

Crossref

---

Meiryani, Nelviana, Yorick Koh, Gatot Soepriyanto, Mohammed Aljuaid, Fakhr... <1%

Crossref