

**ANALISIS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DENGAN LOYALITAS  
PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(Studi Kasus Pada CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat)**

**TESIS**



**Oleh :**

**Elya Murni**

**NIM: 20402400029**

**PROGRAM MAGISTER (S2) MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG  
2025**

## HALAMAN PENGESAHAN

### TESIS

# ANALISIS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DENGAN LOYALITAS PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat)



**(Dr.E.Drs.H.Marno Nugroho.MM)**

NIK.210491025

**ANALISIS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DENGAN LOYALITAS  
PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**  
**(Studi Kasus Pada CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat)**

Disusun Oleh :

Elya Murni

NIM: 20402400029

Teah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 27 Maret 2025

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing

Penguji

**(Dr.E.Drs.H.Marno Nugroho.MM)** **(Prof.Dr.Heru Sulistyо,SE.M,Si)**

NIK.210491025

NIK.210493032

Penguji II

**(Prof.Dr.Widodo.SE.M,Si)**

NIK.210499045

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh Gelar Magister Managemen

Tanggal 27 Maret 2025

Ketua Program Pascasarjana



**Prof.Dr.Ibnu Khajar ,S.E.M,Si**

NIK.210491028

## **PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elya Murni

NIM : 20402400029

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul:

### **ANALISIS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DENGAN LOYALITAS PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat)**

merupakan hasil karya sendiri, bebas dari peniruan terhadap karya orang lain, kutipan pendapat dan tulisan orang lain dikutip sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah yang berlaku. Tesis yang penulis ajukan benar-benar asli dan belum pernah diajukan oleh orang lain untuk mendapatkan gelar akademik. Magister Manajemen baik di Unissula maupun di perguruan tinggi lainnya. Tesis ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat yang dipublikasikan oleh orang lain, dan atau penulis sendiri secara tertulis telah mencantumkan dengan jelas nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka.

Saya bersedia menarik tesis yang telah diajukan, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan dalam tesis ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lainnya yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 27 Mei 2025

Pembimbing

Yang membuat pernyataan,

(Dr.E.Drs.H.Marno Nugroho.MM)

NIK.210491025

( Elya Murni )

**LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ELYA MURNI  
NIM : 20402400029  
Program Studi : Magister Managemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya Ilmiah berupa TESIS dengan judul"

**ANALISIS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI,  
DISIPLIN KERJA DENGAN LOYALITAS PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Kasus Pada CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat)**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas EKONOMI Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas Royalti Non\_eklusif untuk disimpan dialih mediakan ,dikelola dalam pangkalan data ,dan dipublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik hak cipta

Pernyataan ini saya buat dengan sunguh sungguh apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta /plagiarism dalam karya ilmiah ini ,maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 8 Agustus 2025  
Yang membuat pernyataan,



**ELYA MURNI**  
20402400029

Dipindai dengan CamScanner

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan, memperkuat kemauan serta memperhalus perasaan”  
(Tan Malaka).

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus mulai untuk menjadi hebat”

(Zig Ziglar)

“Rahasia untuk maju adalah memulai”

(Mark Twain)

### PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rasa syukur kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian tesis ini, saya persembahkan penelitian tesis ini kepada :

*“Bapak dan ibu yang telah memberikan dukungan dan do’anya, suami dan anak-anakku yang selalu memotivasi selama dalam penyusunan tesis ini, kepada saudara dan teman-temank”*

## **ABSTRAK**

Elya Murni. NIM: 20402400029. Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Disiplin Kerja Dengan Loyalitas Pegawai Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat). Program Magister (S2) Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Fenomena *gap* yang peneliti temukan di CV. Elya Murni adalah penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kompensasi, disiplin kerja dan loyalitas karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory Research*). Populasi penelitian seluruh karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat, yang berjumlah 150 karyawan. Sampel diambil menggunakan metode *purposive sampling* didapatkan jumlah sampel 150 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan metode SEM-PLS dengan software SmartPLS (*Partial Least Square*).

Hasil penelitian 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5) Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) Loyalitas mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja. 7) Loyalitas mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

## **ABSTRACT**

Elya Murnia. NIM: 20402400029. Analysis of Increasing Employee Performance through Compensation, Work Discipline with Employee Loyalty as a Mediating Variable (Case Study at CV Elya Murni Padang Pariaman, West Sumatra). Master Program (S2) Management, Sultan Agung Islamic University, Semarang.

The gap phenomenon that researchers found at CV. Elya Murni is a decrease in *employee performance*. *Employee performance* is very important to the overall success of a company. Factors that can improve *employee performance* include compensation, work discipline and employee loyalty.

This research is *explanatory research*. The research population was all employees of CV Elya Murni Padang Pariaman West Sumatra, totaling 150 employees. Samples were taken using the purposive sampling method, resulting in a sample size of 150 employees. The data collection technique uses a questionnaire. In this research, data analysis uses the SEM-PLS method with SmartPLS (*Partial Least Square*) software.

Research results 1) Compensation has a positive and significant effect on employee loyalty. 2) Work discipline has a positive and significant effect on employee loyalty. 3) Compensation has a positive and significant effect on *employee performance*. 4) Work discipline has a positive and significant effect on *employee performance*. 5) Loyalty has a positive and significant effect on *employee performance*. 6) Loyalty is able to mediate the positive and significant influence of compensation on performance. 7) Loyalty is able to mediate the positive and significant influence of work discipline on performance.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu ‘alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan lancar. Tesis yang berjudul "Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Disiplin Kerja Dengan Loyalitas Pegawai Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat)". Tesis ini disusun untuk melaksanakan penelitian guna memenuhi syarat meraih gelar S2 pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyelesaian tesis ini penulis tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyo, S.E., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membimbing dan memberikan arahan serta saran dengan penuh kesabaran kepada penulis.
2. Bapak Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si., Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membimbing dan memberikan arahan serta saran dengan penuh kesabaran kepada penulis.
3. Ibu Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si., Sekretaris Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membimbing dan memberikan arahan serta saran dengan penuh kesabaran kepada penulis.

4. Dosen pembimbing tesis yang telah membimbing dan mengarahkan dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
  5. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Manajemen yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
  6. Kedua orangtua dan keluarga sekaligus motivatorku yang selalu memberikan dukungan serta doa dalam penyusunan tesis ini.
  7. Teman-teman senasib dan seperjuangan, yang telah memberikan inspirasi selama penulis menyelesaikan tesis ini.
  8. Berbagai pihak yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu pada kesempatan ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas amal baik dari semua pihak yang telah penulis terima. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan dapat menambah referensi dalam bidang manajemen. Penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

*Wassalamu ‘alaikum Wr. Wb.*

Semarang, Mei 2025

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7



**UNISSULA**  
جامعة سلطان أوجونج الإسلامية

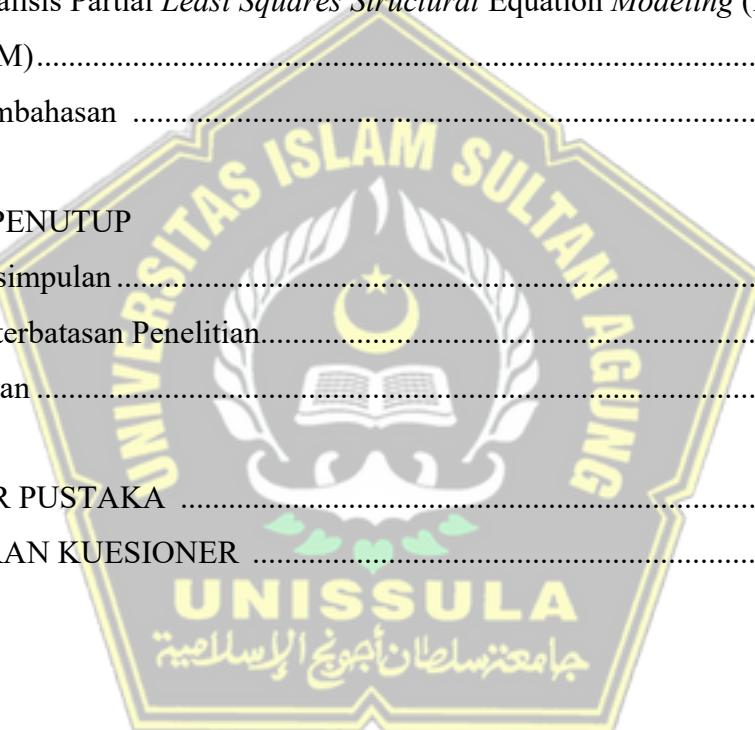
### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

2.1. Kompensasi .....	8
2.2. Disiplin Kerja .....	10
2.3. Loyalitas Pegawai .....	11
2.4. Kinerja Karyawan.....	14
2.5. Pengembangan Hipotesis.....	16
2.6. Kerangka Konseptual .....	21

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis Penelitian .....	22
3.2. Populasi dan Sampel.....	22

3.3. Variabel dan Indikator .....	23
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	24
3.5. Teknik Analisis Data .....	25
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Deskripsi Pengumpulan Data .....	33
4.2. Deskripsi Karakeristik Responden .....	33
4.3. Deskripsi Variabel .....	34
4.4. Analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).....	38
4.5. Pembahasan .....	49
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan .....	60
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	61
5.3. Saran .....	61
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	63
 <b>LAMPIRAN KUESIONER .....</b>	66



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan CV. Elya Murni Padang Pariaman Sumatera Barat.....	2
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel .....	23
Tabel 3.2	Rule of Thumb Evaluasi Goodness of Fit Model .....	31
Tabel 4.1	Karakteristik Responden.....	33
Tabel 4.2	Deskripsi Kompensasi Karyawan .....	34
Tabel 4.3	Deskripsi Disiplin Kerja Karyawan .....	35
Tabel 4.4	Deskripsi Loyalitas Karyawan.....	36
Tabel 4.5	Deskripsi Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 4.6	Nilai Outer Loading .....	39
Tabel 4.7	Nilai Cross Loading .....	40
Tabel 4.8	Fornell Larckel Criterion.....	41
Tabel 4.9	Average Variance Extracted (AVE) .....	41
Tabel 4.10	Composite Reliability dan Cronbach Alpha .....	42
Tabel 4.11	Hasil Uji Goodness of Fit Model .....	44
Tabel 4.12	Nilai R-Square .....	44
Tabel 4.13	Nilai F-Square .....	43
Tabel 4.14	Path Coeffisien.....	46
Tabel 4.15	Spesific Indirect Effect .....	48

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 4.1 Model Pengukuran .....	38
Gambar 4.2 Full Model Struktural <i>Partial Least Square (Inner Model)</i> .....	43



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab sumber manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanakan kegiatan perusahaan atau instansi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memengang peranan sangat penting. Tenaga kerja potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya (Rachmadina & Baskoro, 2024).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu Perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan Perusahaan bersangkutan (Rusyana, Rahwana & Barlian, 2023). Kinerja sangat penting bagi suatu perusahaan karena kinerja yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, dengan kinerja yang tinggi dari karyawan perusahaan memperoleh keuntungan (Bella, Soleh & Irwanto, 2023).

CV. Elya Murni ialah salah satu perusahaan penyedia jasa konstruksi yang ada di Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat pada bidang penyedia barang bangunan. Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di sektor konstruksi tentu CV. Elya Murni terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan, sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Namun fenomena *gap* yang peneliti temukan di CV. Elya Murni adalah penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1.1

## Penilaian Kinerja Karyawan CV. Elya Murni Padang Pariaman Sumatera Barat

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian <i>Key Performance Indicator</i> (KPI)					
		A (Istimewa)		B (Baik)		C (Cukup)	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
2022	89	40	44,9	28	31,5	21	23,6
2023	89	36	40,4	25	28,1	28	31,5
2023	89	30	33,7	28	31,5	31	34,8

Kriteria Penilaian : Sifat kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi, teknik konstruksi, dan pengetahuan tentang sistem manajemen mutu & K3 & lingkungan.

Sumber: (*Key Performance Indicator* CV Elya Murni, 2025).

Data diatas, menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan CV. Elya Murni Padang Pariaman Sumatera Barat tahun 2022 – 2024 mengalami naik turun yang cukup signifikan. Karyawan yang mendapatkan nilai A (istimewa) mengalami penurunan. karyawan mendapatkan nilai B (baik) mengalami fluktuasi, sedangkan karyawan yang mendapatkan nilai C (cukup) mengalami kenaikan, hal tersebut terjadi karena banyak sekali karyawan yang kurang mengetahui bidang yang mereka kerjakan dan kurang teliti terhadap tugas yang diberikan oleh atasan. Hal ini terjadi karena ada beberapa karyawan tenaga kerja

yang mangkir kerja sehingga terjadi pelimpahan pekerjaan terhadap karyawan lainnya, sedangkan kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja tersebut tetap tidak ada peningkatan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi merupakan segala bentuk sesuatu yang baik berupa uang atau barang yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan sebagai balas jasa atas usaha dan tenaganya yang telah diberikan kepada perusahaan (Anjarrini, Prayekti & Purnamarini, 2024). Aspek pemberian kompensasi bagaikan salah satu motif untuk karyawan dalam berusaha. Kompensasi yang diberikan untuk karyawan sebagai kewajiban perusahaan memenuhi tepat waktu, adil serta bersumber pada hasil kerja (Pangestu & Masman, 2023). Sehingga, kompensasi tidak cuma mempengaruhi buat kelangsungan hidup suatu perusahaan, akan tetapi kompensasi dapat memberikan sebuah tujuan bagi karyawan untuk ikut serta dalam meningkatkan kinerjanya (Wandi et al, 2022).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap aturan yang diberikan oleh organisasi melalui prosedur kerja, norma budaya dan kode etik dimana setiap aturan yang berlaku di patuhi oleh seluruh organisasi dalam mengelola produk dan melakukan pelayanan kepada konsumen (Wau & Waoma & Fau, 2021). Disiplin kerja sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga kinerja yang dicapainya (Basyid, 2024). Hal ini karena karyawan

dengan disiplin yang tinggi cenderung berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Karyawan dengan disiplin yang tinggi juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan lainnya dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Anwar, Pakya & Mendo, 2022).

Selain fenomena gap, penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil inkonsisten. Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja (Wau, Waoma & Fau, 2021; Wandi et al, 2022; Anwar, Pakya & Mendo, 2022; Pangestu & Masnan, 2023; Basyid, 2024), disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh (Febriani & Setia, 2023; Arifin et al, 2023) menyangkal hasil tersebut, dimana kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Irawan, Kusjono & Supriyanto, 2021; Uleng et al, 2023) juga menyangkal bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Adanya gap di atas perlu dicari solusinya. Penelitian ini memasukan variabel loyalitas sebagai solusi gap tersebut. Pemasukan variabel loyalitas sebagai pemediasi didasari hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mandiangan, Makapedua & Supit, 2023; Liana, Megantoro & Priyo, 2023; Albasari & Adiwati, 2023; Ajis, Jamaludin & Nandang, 2024).

Loyalitas merupakan perasaan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja yang ditunjukan dari sikap

kesetiaan, ketaatan terhadap peraturan, kesadaran dan penuh tanggung jawab yang dimana Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas yang diberikan atasan kepada karyawan untuk mencapai sebuah target yang telah di tentukan (Albasari & Adiwati, 2023). Loyalitas karyawan melibatkan sikap positif, keterikatan emosional, dan kesetiaan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam upaya karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal agar mencapai kinerja yang baik (Ajis, Jamaludin & Nandang, 2024). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan selalu mengoptimalkan semua keterampilan dan kemampuan mereka untuk mendukung kemajuan organisasi. Begitu juga sebaliknya apabila loyalitas karyawan rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Liana, Megantoro & Priyono, 2023).

Berdasarkan *research gap* dan *fenomena gap* yang terjadi, maka kemudian perlu dilakukan penelitian dengan judul “Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Disiplin Kerja Dengan Loyalitas Pegawai Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat)”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan *research gap* dan *fenomena gap* yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: bagaimana peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi, disiplin kerja dengan loyalitas pegawai sebagai variabel mediasi pada CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat?. Selanjutnya dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat?
5. Bagaimana pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat?
7. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat

4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat
5. Menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat
6. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat
7. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Studi ini menambah wawasan mengenai bagaimana kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui Loyalitas Pegawai Sebagai Variabel Mediasi.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi bagi manajemen CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan promosi jabatan dan program kedisiplinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami pengaruh kedua variabel tersebut, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang tepat guna mempertahankan karyawan berkualitas dan mengurangi tingkat turnover.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kompensasi**

Edison, Anwar dan Komariyah (2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Dwianto (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka system kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system reward yang disediakan oleh organisasi.

Subriyanti (2019) menyatakan bahwa Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar kualitas kerja semakin meningkat/tinggi dan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan Cahyaningrum (2019) menyatakan bahwa Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan perusahaan baik itu dalam bentuk materill maupun non materill yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, dalam pemberian kompensasi tersebut perlu berbagai pertimbangan antara lain apakah pemberian kompensasi tersebut didasarkan pada kebutuhan karyawan atau nilai dari pekerjaannya.

Soetrisno (2018) menyatakan bahwa mengatakan tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi pegawai dalam

meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan pegawai yang berkompeten. Berdasarkan penjelasan tentang kompensasi, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Indikator untuk mengukur kompensasi sebagai berikut (Anwar & Komariyah, 2018):

1. Upah/gaji merupakan upah bulanan yang terdiri dari upah pokok serta tunjangan tetap.
2. Tunjangan profesional adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan keahliannya.
3. Tunjangan tidak tetap yaitu kompensasi yang diterima diluar dari upah/gaji.
4. Insentif merupakan kompensasi diluar upah yang diberikan kepada karyawan atas usaha tambahan yang mereka berikan kepada perusahaan.
5. Jaminan kesehatan merupakan kompensasi yang wajib perusahaan berikan karena sudah diatur dalam UU No 13 tahun 2003.
6. Dana pensiun yaitu dana yang dipersiapkan perusahaan untuk menunjang hidup karyawan selepas masa kerjanya usai.

## 2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Agustini, 2019). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Rivai, 2019). Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal (Singodimedjo, 2019).

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan.

Pada dasarnya disiplin pegawai suatu organisasi dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut (Agustini, 2019):

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Etika kerja, yaitu aturan mengenai tingkah laku dan nilai dalam kehidupan sehari-hari ketika bekerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

### **2.3. Loyalitas Pegawai**

Loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan kepada perusahaan, karyawan yang loyal kepada perusahaan. Loyalitas mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kariernya, demikian pula sebaliknya loyalitas dapat memengaruhi karier baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel lain (Dewi, 2019). Menurut Onsardi (2017), loyalitas merupakan kondisi yang mengikat karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang terlihat dari seberapa lama seseorang bekerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar ide, pikiran dan gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu.

Sutriniasih (2018) menyatakan timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan atau organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama bekerja. Loyalitas karyawan

didasarkan pada hubungan kepercayaan, rasa memiliki yang kuat, dan kemauan untuk tetap dalam organisasi. Kepuasan karyawan memberikan dampak positif pada loyalitas dan kepercayaan diri karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja (Al-edenat dan Alhawamdeh, 2018). Menurut Siswanto (2012:28), pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan bottomline.

Loyalitas karyawan merupakan sikap dan perilaku individu terhadap organisasi yang tercermin dalam komitmen mereka untuk tetap bekerja, memberikan kontribusi terbaik, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013), loyalitas karyawan dapat dilihat dari tingkat komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi.

Menurut Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Kusumo (2016) menyatakan bahwa loyalitas adalah saling mengenal antar anggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan terdapat hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Loyalitas karyawan dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab, kesetiaan terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu karyawan, antara lain (Siswanto, 2018):

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

#### 5. Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

#### 2.4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018), mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu unjuk kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi wewenang dan tanggung jawab masing-masing berusaha untuk mencapai tujuan organisasi terkait legal, tidak ilegal dan layak dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2018).

Pendapat lain Kinerja karyawan adalah suatu hasil prestasi kerja baik yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Heryenzus & Laia, 2018).

Kinerja karyawan adalah produktivitas dari setiap karyawan. Ini adalah hasil dari seorang karyawan, yang ia hasilkan sebagai imbalan atas pengembalian yang berwujud dan tidak berwujud. Dalam hubungan ini, penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menikmati lebih besar partisipasi dalam pengambilan

keputusan lebih produktif daripada mereka yang tidak (Bishop, 2017). Kinerja karyawan adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi, masuk akal untuk memiliki praktik yang bertujuan untuk meningkatkan keduanya. Jadi ada beberapa cara dimana karyawan dapat memperoleh keterampilan yang diperlukan (seperti hati-hati seleksi dan pelatihan) dan beragam insentif untuk meningkatkan motivasi (berbagai bentuk imbalan finansial dan nonfinansial) (Dyer dan Reeves, 2015).

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari pencapaian seseorang dan tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memenuhi target yang diinginkan suatu perusahaan dengan waktu pencapaian target efisien dan efektif. Selain itu karyawan juga mempunyai kualitas dan kuantitas diri dengan prestasi yang maksimal.

Penilaian kinerja adalah untuk pembuatan keputusan administrative yang berkaitan dengan promosi, pemberhentian, pemutusan hubungan kerja dan peningkatan upah berdasarkan atas jasa karyawan (Indrayani, 2018). Fungsi lain dari penilaian kinerja adalah untuk mendorong peningkatan kinerja. Dalam hal ini, penilaian kinerja digunakan sebagai sarana komunikasi dengan karyawan mengenai bagaimana mereka bekerja dan sarana apa yang diperlukan untuk mengubah perilaku dan sikap, serta sarana untuk mengembangkan keahlian dan pengetahuan mereka (Nasrudin & Herman, 2018).

Menurut Bernardin dan Russell (2018), kinerja karyawan dapat diukur menggunakan indicator sebagai berikut:

1. *Quality*, yaitu sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost effectiveness*, yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya (organisasi manusia, keuangan, teknologi dan material) yang dimaksud untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervisor*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, yaitu tingkat sejauh mana karyawan atau karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

## 2.5. Pengembangan Hipotesis

### 2.5.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi yang diberikan untuk karyawan sebagai kewajiban perusahaan memenuhi tepat waktu, adil serta bersumber pada hasil kerja (Wandi et al, 2022). Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi mereka sebanding

dengan kontribusi mereka dan dengan standar industri, mereka lebih mungkin untuk tetap setia pada perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menjadi penyebab utama menurunnya loyalitas yang dicerminkan dengan keputusan keluar dari keanggotaan (Anjarrini, Prayekti & Purnamarini, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Pangestu, Resdianto & Masman, 2023). Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 1 sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

### **2.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Disiplin kerja juga berperan penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Wau, Waoma & Fau, 2021). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong loyalitas pegawai terhadap tempat ia bekerja (Irawan, Kusjono & Suprianto, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, demikian juga sebaliknya, bila disiplin kerja yang rendah akan menunjukkan bahwa seorang karyawan kurang loyalitas terhadap perusahaan (Anjarrini, Prayekti & Purnamarini, 2024). Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 2 sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

### **2.5.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan merupakan salah satu alat untuk memotivasi dan sekaligus sebagai jalur pengembangan yang strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang bermutu (Bella, Soleh & Irwanto, 2023). Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan (Pangestu & Masman, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi menjadi bagian faktor yang dominan dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja (Wandi et al, 2022). Berdasarkan beberapa literatur yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 3 sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **2.5.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Uleng et al, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai (Rachmadina & Baskoro, 2024). Disiplin kerja adalah kunci

keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, suatu perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai (Anwar, Pakya & Mendo, 2022). Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 4 sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### **2.5.5. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan**

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan individu dalam bentuk kesetiaan fisik, dan kesetiaan non fisik yang diwujudkan dalam bentuk pemikiran dan perhatian (Rusyana, Rahwana & Barlian, 2023). Loyalitas ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat, setia, dan berkomitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Anjarrini, Prayekti & Purnamarini, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan perhatian terhadap loyalitas akan meningkatkan kinerja karyawan (Bella, Soleh & Irwanto, 2023). Semakin loyal karyawan, maka karyawan cenderung memberikan keterampilan, pikiran, kemampuan, hingga waktu terhadap tujuan perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerjanya (Kartini & Dahlia, 2023). Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 5 sebagai berikut:

H<sub>5</sub> : Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### **2.5.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan**

Kompensasi juga dapat disebut sebagai pemelihara untuk tetap bertahan seorang karyawan. Rasa keadilan dalam pertimbangan pemberian kompensasi

pada karyawan harus sesuai peraturan yang berlaku (Anjarrini, Prayekti & Purnamarini, 2024). Kompensasi ini, akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk loyal dengan tetap bekerja demi mendapatkan penghasilan (Kartini & Dahlia, 2023). Untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan loyalitas karyawan dan pada akhirnya dengan karyawan yang loyal mereka cenderung meningkatkan kinerjanya (mandingan, Makapedua & Supit, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa loyalitas dapat memdiasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Ambarak & Husein, 2023). Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 6 sebagai berikut:

H<sub>6</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan

### **2.5.7. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan**

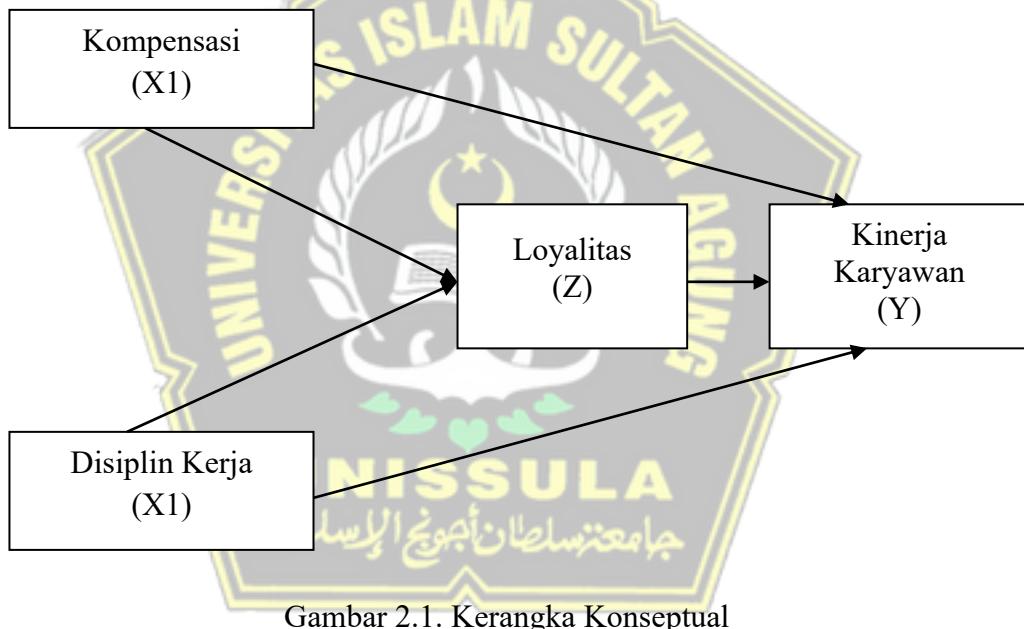
Disiplin kerja adalah faktor penting dalam menciptakan loyalitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih terikat pada tugas-tugas mereka, menghormati aturan dan prosedur organisasi, dan menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi (Basyid, 2024). Disiplin kerja yang kuat dapat membangun loyalitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien (Kartini & Dahlia, 2023). Ketika karyawan loyal, mereka cenderung bertahan dalam perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama, bekerja dengan dedikasi, berkontribusi secara aktif, dan berusaha untuk mencapai kinerja yang optimal (Liana, Megantoro & Priyo, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa loyalitas dapat memdiasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

(Alif, Hartono & Tocoalu, 2024). Berdasarkan beberapa literature yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 7 sebagai berikut:

H<sub>7</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan.

## 2.6. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka konseptual untuk menemukan dan mengembangkan dalam menguji kebenaran suatu penelitian. Kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory Research*).

Menurut Qian & Hussin (2023), Penelitian yang bersifat *Explanatory* atau penjelasan adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan alasan di balik suatu fenomena mengapa hasil tertentu terjadi atau untuk memperjelas hubungan antar variabel. Sugiyono (2019) explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian explanatory ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat, yang berjumlah 150 karyawan terdiri dari pelaksana lapangan, juru ukur, juru gambar, Petugas administrasi, pegawai tidak tetap (pekerja diproyek) meliputi mandor, kepala tukang dan pekerja.

### 3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu pengambilan sampel dimana besar sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2019). Dengan kata lain, jumlah populasi sama dengan sampel yaitu sebanyak 150 karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat.

### 3.3. Variabel dan Indikator

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep	Indikator	Skala
1	Kompensasi	Total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan	1. Upah/gaji 2. Tunjangan profesional 3. Tunjangan tidak tetap 4. Incentif 5. Jaminan kesehatan 6. Dana Pensiun (Anwar & Komariyah, 2018)	Likert 1 - 5
2	Disiplin kerja	sikap ketiaatan seseorang karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan.	1. Tingkat kehadiran, 2. Tata cara kerja, 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja, 5. Etika kerja (Agustini, 2019)	Likert 1 - 5
3	Loyalitas Karyawan	Kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab, kesetiaan terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian	1. Tanggung jawab pada perusahaan 2. Kemauan untuk bekerja sama 3. Rasa memiliki 4. Hubungan antar pribadi 5. Kesukaan Terhadap Pekerjaan (Siswanto, 2018)	Likert 1 - 5
4	Kinerja Karyawan	Hasil dari pencapaian seseorang dan tanggung jawab seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memenuhi target yang diinginkan suatu perusahaan dengan waktu pencapaian target efisien dan efektif.	1. <i>Quality</i> , 2. <i>Quantity</i> , 3. <i>Timeliness</i> , 4. <i>Cost effectiveness</i> , 5. <i>Need for supervisor</i> , 6. <i>Interpersonal impact</i> , (Bernardin & Russell, 2018)	Likert 1 - 5

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Jenis data di dalam penelitian ini adalah data bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkret, data penelitian berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Sumber data dalam suatu penelitian dapat diperoleh dengan data primer maupun data sekunder. Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau obyek penelitian dilakukan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan. Studi pustaka akan sangat membantu peneliti menentukan variabel yang diduga kuat dapat menjelaskan masalah penelitian dan menghasilkan dasar pengembangan kerangka pemikiran teoritis. Pada akhirnya pengembangan teori yang baik juga akan membantu peneliti dalam melakukan analisis hasil penelitian dan pembahasan (Paramita, 2021)

#### **3.4.2. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun metode pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei

(Ghozali, 2017:135). Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun pernyataan dalam angket dibuat dengan menggunakan skala 1- 5 dan diberi nilai atau skor yang berbeda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan memberi tanda (✓) pada lembar jawab kuesioner. Sedangkan kriteria penilaian adalah sebagai berikut :

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

### 3.5. Teknik Analisis Data

#### 3.5.1. Statistik Deskriptif

Deskripsi variabel digunakan untuk menggambarkan bagaimana responden menjawab pertanyaan terkait dengan variabel kompensasi, disiplin kerja, loyalitas dan kinerja karyawan. Penilaian ini menggunakan analisis indeks dengan rumus (Ferdinan, 2019):

$$\text{Nilai indeks} = (\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) / 5$$

Keterangan:

- F1 : Frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner
- F2 : Frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner
- F3 : Frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner
- F4 : Frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner
- F5 : Frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing variable, maka didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang

dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method (Ferdinan, 2019).

$$\text{Batas atas} : (\%F*5)/5 = (100*5)/5 = 100$$

$$\text{Batas bawah} : (\%F*1)/5 = (100*1)/5 = 20$$

$$\text{Rentang} : 100 - 20 = 80$$

$$\text{Interval} : 80/3 = 26,7$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat digunakan sebagai daftar interpretasi indeks berikut (Ferdinan, 2019):

$$\text{Rendah} : 20 - 46,7$$

$$\text{Sedang} : 46,8 - 73,5$$

$$\text{Tinggi} : 73,6 - 100$$

### **3.5.2. Partial Least Square (PLS)**

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4. PLS adalah salah satu metode penyelesaian *Struktural Equation Modeling* (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi (Abdillah dan Jogiyanto, 2019). Data juga tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal,

interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), dan sampel tidak harus besar (Ghozali & Latan, 2019).

*Partial Least Square* (PLS) selain dapat mengkonfirmasi teori, juga dapat menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten, sehingga dalam penelitian yang berbasis hipotesis, PLS lebih cocok untuk menganalisis data (Abdillah dan Jogiyanto, 2019). *Partial Least Square* (PLS) juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. *Partial Least Square* (PLS) dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified* model (Abdillah, 2019). Pemilihan metode *Partial Least Square* (PLS) didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat 4 variabel laten (kompensasi, disiplin kerja, loyalitas dan kinerja karyawan) yang dibentuk dengan indikator *refleksif* dan variabel diukur dengan pendekatan *refleksif second order factor*. Model refleksif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifest, sehingga diperlukan konfirmasi atas hubungan antar variabel laten (Abdillah dan Jogiyanto, 2019).

## 1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian

validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan melalui uji *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity*.

### 1) *Convergent Validity*

Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Oleh karena itu hanya item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi, yaitu lebih besar dari dua kali standar error dalam pengukuran item pertanyaan variabel penelitian. Validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0.5, dengan nilai *loading* untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0.5 (Abdillah, 2019).

### 2) *Average Variance Extracted (AVE)*

Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai *average variance extracted (AVE)*. AVE merupakan persentase rata-rata nilai *variance extracted (AVE)* antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan convergent indicator. Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5 (Ghozali, 2017).

### 3) *Discriminant Validity*

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai

korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskiriminan dapat dilihat pada nilai cross loading, apabila nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya (Ghozali, 2017).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2021). Mengukur reliabilitas dalam SEM-PLS menggunakan software SmartPLS 4.0 dapat dilakukan dengan melihat:

1) *Composite Reliability*

*Composite reliability* digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk. *Composite reliability* dilakukan dengan melihat *view latent variable coefficients*. Berdasarkan output ini, maka kriteria dilihat dari dua hal yaitu composite reliability dan *cronbach's alpha*. Keduanya harus bernilai  $\geq 0.70$  sebagai syarat reliabilitas. Apabila suatu konstruk telah memenuhi dua kriteria tersebut maka dapat dikatakan bahwa konstruk reliabel (Ghozali, 2017).

2) *Cronbach's Alpha*

*Cronbach's  $\alpha$  (alpha)* adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk diagnosis konsistensi dari seluruh skala dengan melihat koefisien reliabilitas. Nilai *Cronbach's*

$\Alpha > 0.60$ . Apabila kostruk telah memenuhi dua kriteria tersebut maka dapat dikatakan bahwa konstruk reliabel atau memiliki konsistensi dalam instrumen penelitian (Ghozali, 2017).

## 2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau *inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory*.

### a. *R-Square*

Koefisien determinasi (*R-Square*) yaitu untuk mengukur seberapa baik model dapat memprediksi keakuratan. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan terlepas dari apakah variabel laten eksogen tertentu memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel laten endogen. Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit* model. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Square 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali & Latan, 2019).

### b. *F-Square*

*F-Square* adalah pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh relatif variabel eksogen (mempengaruhi) terhadap variabel endogen (terpengaruh). Nilai *F-Square* atau *effect size* juga dapat digunakan untuk

mengevaluasi model struktural. Besar pengaruh relatif dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen (Ghozali, 2017):

- 1) Nilai ( $f^2$ ) = 0,02 mengidentifikasikan bahwa pengaruh variabel laten independent terhadap variabel latent dependen lemah atau kecil
- 2) Nilai ( $f^2$ ) = 0,15 mengidentifikasikan bahwa pengaruh variabel latent independent terhadap variabel latent dependen sedang
- 3) Nilai ( $f^2$ ) = 0,35 mengidentifikasikan bahwa pengaruh variabel latent independent terhadap variabel latent dependen baik atau besar.

c. *Goodness of Fit Model*

Pada penilaian model struktural dalam analisis PLS-SEM dapat diuji dengan *goodness of fit* (GOF). Pada pengujian ini digunakan untuk menguji kecocokan model atau menilai kelayakan model pada penelitian, apakah data yang diolah telah memenuhi asumsi model persamaan struktural. Dalam analisis PLS-SEM ada lima statistik uji kesesuaian model yaitu *Standardize Root Mean Square Residual* (SRMR), *Unweighted Least Square Discrepancy* (d\_ULS), *Geodesic Discrepancy* (d\_G), *Chi-Square* dan *Normed Fit Index* (NFI). Berikut merupakan ketentuan dalam pengujian *goodness of fit model*.

Tabel 3.2  
*Rule of Thumb* Evaluasi *Goodness of Fit Model*

Kriteria	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
SRMR	< 0,10	Model Fit
d_ULS	< 95%	Model Fit
d_G	< 95%	Model Fit
Chi-Square	> 0,05	Model Fit
NFI	> 0,90	Model Fit

Sumber: (Ghozali & Latan, 2015)

#### d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis *full model structural equation modeling* (SEM) dengan smartPLS. Dalam *full model structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2017).

##### 1) Estimate For Path Coefficients

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode *bootstrapping*. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 ( $\alpha 5\%$ ) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti (Ghozali & Latan, 2015).

##### 2) Uji Pengaruh Tidak Langsung

Penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel kriterion (dependen) (Ghozali, 2017). Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini, dilihat dari hasil *boostraping* kolom *specific indirect effect*. Untuk mengetahui besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel dengan melihat nilai *p-value*. Apabila nilai *P-Value*  $< 0,05$  maka hipotesis diterima dan apabila nilai *P-Value*  $> 0,05$  maka hipotesis dinyatakan ditolak (Ghozali & Latan, 2015).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Pengumpulan Data**

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat. Pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *google form* yang disebarluaskan cara online melalui *whatsapp* yang dilakukan mulai tanggal 30 April – 19 Mei 2025. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada sebanyak 150 orang dan kuesioner yang kembali sebanyak 150. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari jawaban 150 responden.

#### **4.2. Deskripsi Karakteristik Responden**

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
<b>Jenis kelamin:</b>		
Laki-laki	118	78,7%
Perempuan	32	21,3%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>
<b>Usia:</b>		
20 – 25 tahun	25	16,7%
26 – 30 tahun	32	21,3%
31 – 35 tahun	64	42,7%
36 – 40 tahun	17	11,3%
41 – 45 tahun	9	6%
46 – 50 tahun	3	2%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan Terakhir:</b>		
SMA /sederajat	81	54%
S1	58	38,7%
S2	11	7,3%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebanyak 78,7% karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat adalah laki-laki, ini menjelaskan bahwa laki-laki memiliki tanggung jawabnya sebagai kepala keluarga sehingga kebutuhan akan pekerjaan sangat tinggi. Karakteristik usia menunjukkan sebanyak 42,7% responden berusia 31 - 35 tahun, usia ini merupakan usia dewasa muda dan produktif. Karakteristik pendidikan terakhir memunjukkan bahwa paling banyak responden dengan pendidikan SMA/sederajat dengan persentase 54%, ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat memiliki pendidikan menengah.

### 4.3. Deskripsi Variabel

#### 4.3.1. Kompensasi Karyawan

Tabel 4.2  
Deskripsi Kompensasi Karyawan

Indikator	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Nilai Indeks
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Upah/gaji	4	2,7	13	8,7	17	11,3	68	45,3	48	32	79,04
Tunjangan professional	4	2,7	17	11,3	23	15,3	63	42	43	28,7	76,54
Tunjangan tidak tetap	5	3,3	16	10,7	19	12,7	68	45,3	42	28	76,80
Insetif	5	3,3	18	12	28	18,7	58	38,7	41	27,3	74,94
Jaminan kesehatan	4	2,7	20	13,3	17	11,3	69	46	40	26,7	76,14
Dana pensiun	6	4	18	12	24	16	67	44,7	35	23,3	74,26
<b>Rata-rata</b>											<b>76,29</b>
<b>Tinggi</b>											

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kompensasi memiliki nilai indeks rata-rata 76,29 yang menandakan bahwa karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat mendapatkan

kompensasi yang tinggi. Tanggapan responden terkait upah/gaji menjadi indikator tertinggi dengan nilai indeks 79,04. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat sudah sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya. Kemudian tanggapan mengenai dana pension memperoleh nilai indeks 74,26 menjadi indikator terendah dalam variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat merasa dana pensiun belum diberikan secara adil.

#### 4.3.2. Disiplin Kerja Karyawan

Tabel 4.3  
Deskripsi Disiplin Kerja Karyawan

Indikator	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Nilai Indeks
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Tingkat kehadiran	5	3,3	14	9,3	19	12,7	75	50	37	24,7	76,70
Tata cara kerja	2	1,3	16	10,7	20	13,3	74	49,3	38	25,3	77,26
Ketaatan pada atasan	4	2,7	14	9,3	16	10,7	77	51,3	39	26	77,72
Kesadaran bekerja	2	1,3	22	14,7	17	11,3	76	50,7	33	22	75,48
Etika kerja	7	4,7	17	11,3	24	16	76	50,7	26	17,3	72,92
<b>Rata-rata</b>											<b>76,02</b>
<b>Tinggi</b>											

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja memiliki nilai indeks rata-rata 76,02 yang menandakan bahwa karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat memiliki disiplin kerja yang tinggi. Tanggapan responden terkait ketaatan pada atasan menjadi indikator tertinggi dengan nilai indeks 77,72. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat patuh pada intruksi pimpinan. Kemudian tanggapan mengenai etika kerja memperoleh nilai indeks 72,92 menjadi indikator terendah dalam variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat belum bekerja dengan jujur.

#### 4.3.3. Loyalitas Karyawan

Tabel 4.4  
Deskripsi Loyalitas Karyawan

Indikator	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Nilai Indeks
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Tanggung jawab pada perusahaan	3	2	16	10,7	23	15,3	78	52	30	20	75,46
Kemauan untuk bekerja sama	6	4	12	8	23	15,3	80	53,3	29	19,3	75,12
Rasa memiliki	8	5,3	13	8,7	23	15,3	79	52,7	27	18	73,88
Hubungan antar pribadi	6	4	17	11,3	22	14,7	80	53,3	25	16,7	73,48
Kesukaan terhadap pekerjaan	5	3,3	15	10	18	12	76	50,7	36	24	76,42
<b>Rata-rata</b>											<b>74,87 Tinggi</b>

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai loyalitas memiliki nilai indeks rata-rata 74,87 yang menandakan bahwa karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat memiliki loyalitas yang tinggi. Tanggapan responden terkait kesukaan terhadap pekerjaan menjadi indikator tertinggi dengan nilai indeks 76,42. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat mencintai pekerjaan sebagai bagian dari dirinya sendiri. Kemudian tanggapan mengenai hubungan antar pribadi memperoleh nilai indeks 73,48 menjadi indikator terendah dalam variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat merasa belum dapat menjaga hubungan yang baik dengan perusahaan, baik dengan atasan maupun rekan kerja.

#### 4.3.4. Kinerja Karyawan

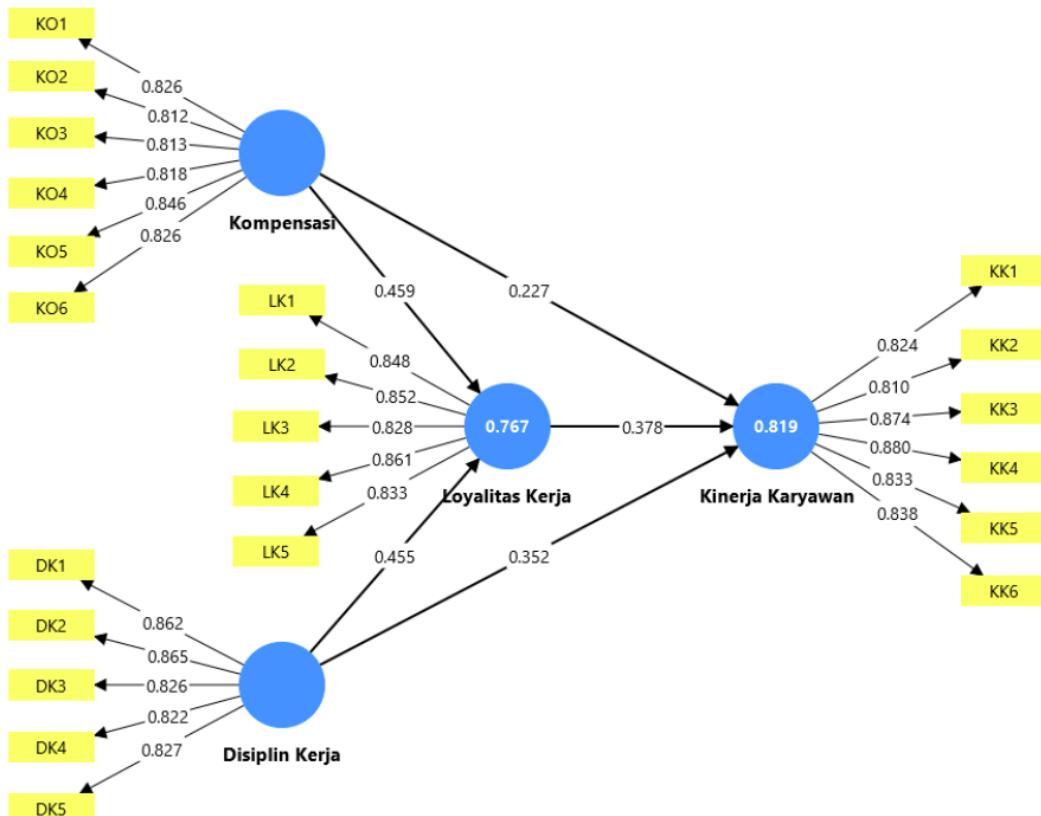
Tabel 4.5  
Deskripsi Kinerja Karyawan

Indikator	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Nilai Indeks
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
<i>Quality</i>	2	1,3	16	10,7	18	12	89	59,3	25	16,7	75,88
<i>Quantity</i>	4	2,7	13	8,7	20	13,3	88	58,7	25	16,7	75,66
<i>Timeliness</i>	6	4	13	8,7	11	7,3	97	64,7	23	15,3	75,72
<i>Cost effectiveness</i>	4	2,7	14	9,3	18	12	95	63,3	19	12,7	74,80
<i>Need for supervisor</i>	6	4	11	7,3	16	10,7	100	66,7	17	11,3	74,80
<i>Interpersonal impact</i>	3	2	19	12,7	13	8,7	89	59,3	26	17,3	75,44
<b>Rata-rata</b>											<b>75,38 Tinggi</b>

Berdasarkan tabel 4.5, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan memiliki nilai indeks rata-rata 75,38 yang menandakan bahwa karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat memiliki kinerja yang tinggi. Tanggapan responden terkait *quality* menjadi indikator tertinggi dengan nilai indeks 75,88. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang diterapkan. Kemudian tanggapan mengenai *cost effectiveness* dan *need for supervisor* memperoleh nilai indeks masing-masing 74,80 menjadi indikator terendah dalam variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV Elya Murni Padang Pariaman Sumatra Barat masuk-pulang kerja belum sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dan belum dapat bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan.

#### 4.4. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)

##### 4.4.1. Evaluasi Outer Model



Gambar 4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian *outer model* digunakan menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Untuk memastikan keakuratan model ini, kita perlu melakukan dua jenis pengujian yaitu uji validitas dan reliabilitas.

##### 1. Uji Validitas

###### a. Validitas Konvergen

Untuk menentukan validitas konvergen digunakan nilai outer loading sebagai ukuran. Indikator dianggap valid jika nilai *outer loadingnya* 0,7 atau lebih, menjelaskan bahwa indikator tersebut memiliki korelasi yang kuat

dengan konstruk yang diukurnya dan berkontribusi signifikan dalam menjelaskan konstruk. Sebaliknya jika nilai *outer loading* kurang dari 0,7 indikator tersebut dinyatakan tidak valid, mengindikasikan bahwa indikator tersebut memiliki korelasi lemah dengan konstruknya dan mungkin perlu dipertimbangkan untuk dihapus. Berikut adalah hasil yang diperoleh :

Tabel 4.6  
Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompensasi	KO1	0.826	Valid
	KO2	0.812	Valid
	KO3	0.813	Valid
	KO4	0.818	Valid
	KO5	0.846	Valid
	KO6	0.826	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0.862	Valid
	DK2	0.865	Valid
	DK3	0.826	Valid
	DK4	0.822	Valid
	DK5	0.827	Valid
Loyalitas Karyawan	LK1	0.848	Valid
	LK2	0.852	Valid
	LK3	0.828	Valid
	LK4	0.861	Valid
	LK5	0.833	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0.824	Valid
	KK2	0.810	Valid
	KK3	0.874	Valid
	KK4	0.880	Valid
	KK5	0.833	Valid
	KK5	0.838	Valid

Hasil analisis pada tabel 4.6 menunjukan bahwa semua indikator variabel kompensasi, disiplin kerja, loyalitas dan kinerja karyawan memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator tersebut memiliki validitas konvergen yang baik dalam mengukur variabel laten.

### b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah konsep yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruktur lainnya. Beberapa cara yang digunakan untuk mengevaluasi variabel diskriminan adalah dengan memeriksa nilai *cross loading*, AVE (*Average Variance Extracted*) dan *Fornell Larckel Criterion*.

Tabel 4.7  
Nilai *Cross Loading*

Indikator	Variabel				Keputusan
	DK	KK	KO	LK	
DK1	0.862	0.752	0.763	0.765	DK1 (DK > KK, KO, LK = valid)
DK2	0.865	0.753	0.711	0.725	DK2 (DK > KK, KO, LK = valid)
DK3	0.826	0.748	0.688	0.745	DK3 (DK > KK, KO, LK = valid)
DK4	0.822	0.654	0.656	0.630	DK4 (DK > KK, KO, LK = valid)
DK5	0.827	0.693	0.695	0.647	DK5 (DK > KK, KO, LK = valid)
KK1	0.726	0.824	0.680	0.714	KK1 (KK > DK, KO, LK = valid)
KK2	0.666	0.810	0.671	0.705	KK2 (KK > DK, KO, LK = valid)
KK3	0.755	0.874	0.722	0.800	KK3 (KK > DK, KO, LK = valid)
KK4	0.748	0.880	0.769	0.745	KK4 (KK > DK, KO, LK = valid)
KK5	0.742	0.833	0.707	0.734	KK5 (KK > DK, KO, LK = valid)
KK6	0.707	0.838	0.694	0.666	KK6 (KK > DK, KO, LK = valid)
KO1	0.730	0.780	0.826	0.753	KO1 (KK > DK, KK, LK = valid)
KO2	0.679	0.692	0.812	0.665	KO2 (KK > DK, KK, LK = valid)
KO3	0.664	0.664	0.813	0.694	KO3 (KK > DK, KK, LK = valid)
KO4	0.662	0.618	0.818	0.626	KO4 (KK > DK, KK, LK = valid)
KO5	0.685	0.659	0.846	0.725	KO5 (KK > DK, KK, LK = valid)
KO6	0.712	0.716	0.826	0.673	KO6 (KK > DK, KK, LK = valid)
LK1	0.747	0.761	0.730	0.848	LK1 (KK > DK, KK, KO = valid)
LK2	0.668	0.743	0.678	0.852	LK2 (KK > DK, KK, KO = valid)
LK3	0.709	0.710	0.670	0.828	LK3 (KK > DK, KK, KO = valid)
LK4	0.711	0.717	0.747	0.861	LK4 (KK > DK, KK, KO = valid)
LK5	0.703	0.714	0.708	0.833	LK5 (KK > DK, KK, KO = valid)

Berdasarkan table 4.7 dapat dilihat bahwa indikator konstruk mempunyai korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, dengan kata lain semua pengujian validitas diskriminan indikator sudah valid.

Selain mengamati nilai *cross loading*, validitas diskriminan juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *fornell larckel criterion*.

Tabel 4.8  
*Fornell Larckel Criterion*

Variabel	Disiplin kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Loyalitas
Disiplin kerja	0.841			
Kinerja karyawan	0.844	0.859		
Kompensasi	0.837	0.824	0.839	
Loyalitas	0.839	0.844	0.839	0.863

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki validitas diskriminan yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

Tabel 4.9  
*Average Variance Extracted (AVE)*

No	Variabel	AVE	Keterangan
1	Disiplin kerja	0.707	Valid
2	Kinerja karyawan	0.712	Valid
3	Kompensasi	0.679	Valid
4	Loyalitas	0.713	Valid

Dari tabel 4.8 yang disajikan, semua konstruk (kompensasi, disiplin kerja, loyalitas dan kinerja karyawan) memiliki nilai AVE di atas ambang batas 0,5. Hal ini merupakan indikasi positif bahwa model pengukuran memiliki validitas konvergen yang baik.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS menggunakan *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach Alpha* (CA). *Composite reliability* bertujuan untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator suatu konstruk. Nilai CR > 0,7 menunjukkan bahwa indikator-indikator konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi, ini berarti indikator-indikator tersebut secara konsisten mengukur konstruk yang sama. *Cronbach Alpha* juga bertujuan untuk mengukur reliabilitas konsistensi internal. Nilai CA > 0,9 reliabilitas sangat tinggi menunjukkan konsistensi internal sangat baik. Nilai CA antara 0,8-0,9 reliabilitas tinggi. Nilai CA antara 0,7-0,8 reliabilitas dapat diterima umumnya dianggap sebagai batas minimum yang dapat diterima dalam penelitian. Berikut disajikan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

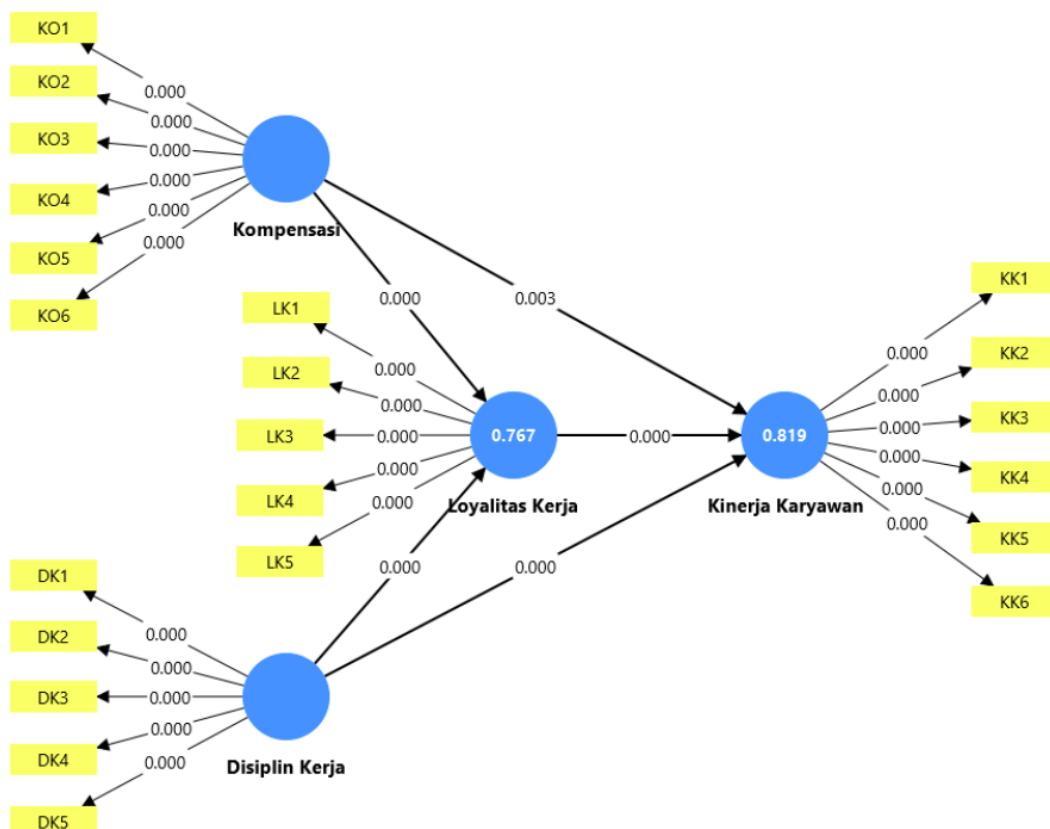
Tabel 4.10  
*Composite Reliability dan Cronbach Alpha*

No	Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin kerja	0.899	0.896	Reliabel
2	Kinerja karyawan	0.920	0.919	Reliabel
3	Kompensasi	0.907	0.905	Reliabel
4	Loyalitas	0.900	0.899	Reliabel

Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Ini dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach Alpha* (CA). Semua variabel laten dalam model memiliki nilai CR > 0,7 ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel secara konsisten mewakili konstruk yang

dimaksud. Nilai CA disiplin kerja (0,896), CA kinerja karyawan (0,919), CA kompensasi (0,905) dan CA loyalitas (0.899) menunjukan reliabilitas yang tinggi dengan nilai CA 0,8 – 0,9 ini berarti indikator-indikator untuk variabel ini konsisten dalam mengukur konstruk.

#### 4.4.2. Evaluasi *Inner Model*



Gambar 4.2. Full Model Struktural Partial Least Square (*Inner Model*)

Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat validitas (validitas konvergen dan diskriminan) dan reliabilitas (*Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*), maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi pengujian kebaikan model (model fit),  $R^2$  dan  $F^2$ .

## 1. Uji Kebaikan Model (*Model Fit*)

Dalam penelitian ini evaluasi kecocokan model (*model fit*) menggunakan SRMR, d\_ULS, d\_G, Chi square dan NFI, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11.  
Hasil Uji *Goodness of Fit Model*

No	Struktural Model	Cut-Off Value	Estimated	Keterangan
1	SRMR	< 0,10	0.052	Fit
2	d_ULS	> 0,05	0.689	Fit
3	d_G	> 0,05	0.502	Fit
4	Chi-Square (df = 146; $X^2_{tabel} = 119,075$ )	> $X^2_{tabel}$	276,684	Fit
5	NFI	Mendekati 1	0.856	Fit

Hasil analisis menunjukkan bahwa model yang diuji menunjukkan model *acceptable fit*. Hasil ini mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian (*fit*) yang baik dengan data, artinya model yang diusulkan akurat dalam merepresentasikan hubungan antar variabel dalam data.

## 2. *R-square*

Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai  $R^2$  dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantif.

Tabel 4.12  
Nilai *R-Square*

No	Variabel	R-Squares
1	Kinerja karyawan	0.819
2	Loyalitas	0.767

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai R-square kinerja karyawan sebesar 0,819, hal ini berarti 81,9% variasi atau perubahan kinerja karyawan dipengaruhi

oleh kompensasi, disiplin kerja dan loyalitas. Nilai R-square loyalitas sebesar 0.767, hal ini berarti 76,7% variasi atau perubahan loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja.

### **3. F-square**

Kriteria nilai  $F^2$  ini terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu 0,02 (kecil/buruk); 0,15 (sedang/cukup); dan 0,35 (Besar/baik) (Setiaman, 2023). Berikut hasil uji  $F_{square}$  pada penelitian ini:

Tabel 4.13  
Nilai  $F$ -Square

Hubungan Variabel	f-Squares	Pengaruh substantif
Disiplin kerja -> Kinerja karyawan	0,161	Cukup
Disiplin kerja -> Loyalitas karyawan	0,265	Cukup
Kompensasi -> Kinerja karyawan	0,157	Cukup
Kompensasi -> Loyalitas karyawan	0,269	Cukup
Loyalitas -> Kinerja karyawan	0,184	Cukup

Berdasarkan tabel diatas, bmenunjukkan bahwa seluruh hubungan pada penelitian ini memiliki pengaruh substantif yang cukup besar, dimana nilai f-square pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (0,161), disiplin kerja terhadap loyalitas (0,265), kompensasi terhadap kinerja karyawan (0,157), kompensasi terhadap loyalitas (0,269), dan loyalitas terhadap kinerja karyawan (0,184).

#### **4.4.3. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam konteks ini bertujuan untuk memvalidasi atau membantah dugaan awal peneliti mengenai hubungan antar variabel. Ini merupakan langkah krusial dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan bahwa

hasil yang diperoleh bukan sekedar kebetulan, melainkan mencerminkan hubungan yang nyata dalam populasi yang diteliti.

### 1. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur (*path coefficient*) antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.005) atau t-statistik sebesar ( $>1.96$ ). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode *bootstrapping*.

Tabel 4.14.  
*Path Coeffisien*

<b>Hipotesis</b>		<b>Original Sample (O)</b>	<b>T Statistik</b>	<b>P values</b>	<b>Keputusan</b>
H <sub>1</sub>	Kompensasi -> Loyalitas	0.459	5.176	0.000	H <sub>1</sub> diterima
H <sub>2</sub>	Disiplin kerja -> Loyalitas	0.455	4.948	0.000	H <sub>2</sub> diterima
H <sub>3</sub>	Kompensasi -> Kinerja karyawan	0.227	2.947	0.003	H <sub>3</sub> diterima
H <sub>4</sub>	Disiplin kerja -> Kinerja karyawan	0.352	3.992	0.000	H <sub>4</sub> diterima
H <sub>5</sub>	Loyalitas -> Kinerja karyawan	0.378	4.223	0.000	H <sub>5</sub> diterima

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa dari lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai T-Statistics ( $5,176 > 1,96$ ). Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,459 (positif). Hasil ini mendukung hipotesis pertama, yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**b. Pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan**

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai T-Statistics ( $4,948 > 1,96$ ). Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,455 (positif). Hasil ini mendukung hipotesis kedua, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,003 < 0,05$  dan nilai T-Statistics ( $2,947 > 1,96$ ). Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,227 (positif). Hasil ini mendukung hipotesis ketiga, yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**d. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai T-Statistics ( $3,992 > 1,96$ ). Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,352 (positif). Hasil ini mendukung hipotesis keempat, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**e. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai T-Statistics ( $4,223 > 1,96$ ). Sedangkan original sampel mempunyai nilai

0,378 (positif). Hasil ini mendukung hipotesis kelima, yaitu loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Efek Variabel Mediasi)

Untuk melihat efek variabel mediasi yaitu melalui hasil *specific Indirect Effect*. Berikut adalah tabel untuk melihat efek intervening.

Tabel 4.15.  
*Spesific Indirect Effect*

Hipotesis		Original Sample (O)	T Statistik	P values	Keputusan
H <sub>6</sub>	Kompensasi -> Loyalitas Karyawan -> Kinerja karyawan	0.173	3.148	0.002	H <sub>6</sub> diterima
H <sub>7</sub>	Disiplin Kerja -> Loyalitas Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.172	3.147	0.002	H <sub>7</sub> diterima

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dijelaskan sebagai berikut:

### a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values *spesific indirect effect* adalah sebesar  $0,002 < 0,05$  ditambah dengan nilai T-Statistic positif  $(3,148) > 1,96$  hasil ini mendukung hipotesis keenam yaitu loyalitas mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja

### b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai P-Values *spesific indirect effect* adalah sebesar  $0,002 < 0,05$  ditambah dengan nilai T-Statistic positif  $(3,147) > 1,96$  hasil ini mendukung hipotesis ketujuh yaitu loyalitas mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja

## 4.5. Pembahasan

### 4.5.1 Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan

Hasil uji hipotesis 1 ditemukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai, adil dan layak, maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai atau tidak adil dapat menurunkan loyalitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori yang didukung oleh pernyataan Mulyadi (2021:11) bahwa tujuan dari pemberian kompensasi kepada karyawan dapat, meningkatkan kesejahteraan karyawan, memotivasi karyawan, peningkatan produktivitas, mempertahankan karyawan yang berprestasi yang dimana secara langsung dengan pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan yang bekerja di perusahaan yang memiliki reputasi baik di kalangan karyawan, membuat mereka merasa Loyal bekerja di perusahaan.

Analisis deskriptif jawaban responden untuk indikator kompensasi dengan skor tertinggi adalah terkait upah/gaji. Disisi lain, indikator variabel loyalitas karyawan dengan skor tertinggi adalah terkait kesukaan terhadap pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa upah/gaji yang diberikan karyawan sudah sesuai atau adil maka karyawan akan secara otomatis suka terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Sementara itu, indikator dengan skor terendah pada variabel kompensasi adalah “dana pensiun”, dan pada variabel loyalitas karyawan adalah “hubungan antar pribadi”. Temuan ini menunjukkan apabila dana pensiun yang diberikan

tidak merata atau tidak adil, maka hubungan antar pribadi karyawan menjadi renggang atau tidak baik, sehingga diperlukan pemberian dana pensiun adil dan sama rata untuk menjalin hubungan baik antar karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Selvia & Karneli (2023); Utomo & Septiani (2025); Lumban Gaol (2021); Pratiwi & Fauzan (2024) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini dapat dianalisa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan dapat mempengaruhi tingkat loyalitasnya terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi yang diterima membuat karyawan merasa dihargai sumbangannya dan keberadaannya serta kemampuan finansial yang merasa tercukupi untuk memenuhi kehidupanya maka karyawan semakin komitmen terhadap perusahaan.

#### **4.5.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan**

Hasil uji hipotesis 2 ditemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin lebih mampu memberikan usaha terbaiknya, memberikan kontribusi dan loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak disiplin akan mengabaikan kebijakan yang diberikan perusahaan karena tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Disiplin dapat mencerminkan suatu sikap terhormat yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri terhadap seluruh ketentuan dan kebijakan perusahaan, dengan demikian apabila seluruh ketentuan dan

kebijakan perusahaan diabaikan oleh karyawan maka nantinya karyawan akan memiliki tingkat disiplin yang buruk, dan sebaliknya (Hidayati et al., 2018).

Analisis deskriptif jawaban responden untuk indikator disiplin kerja dengan skor tertinggi adalah ketiaatan pada atasan. Sedangkan indikator loyalitas karyawan dengan skor tertinggi adalah terkait kesukaan terhadap pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang taat pada perintah dan menjalankan aturan atasan maka karyawan tersebut suka terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Sementara itu, indikator dengan skor terendah pada variabel disiplin kerja adalah “etika kerja”, sedangkan pada variabel loyalitas karyawan adalah “hubungan antar pribadi”. Temuan ini menunjukkan bahwa etika karyawan yang buruk cenderung menyebabkan ketidaknyamanan dan konflik di lingkungan kerja dan menyebabkan hubungan yang buruk sesama rekan kerja maupun atasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Churniawati (2021); Yasmine & Wijaya (2024); Dhea Ayu (2023); Cahyadi (2020); Marentek (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja akan mengakibatkan tingginya loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja digunakan untuk mengukur seberapa baik karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam pelaksanaan pekerjaan

baik secara perorangan maupun secara kelompok. Perusahaan perlu membuat peraturan yang jelas dan adil sehingga karyawan merasa nyaman, dan tidak merasa dirugikan. Perusahaan harus menerapkan strategi yang tetap agar karyawan bisa mempunyai loyalitas terhadap perusahaan (Sinambela, 2018).

#### **4.5.3 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji hipotesis 3 ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila pemberian kompensasi sesuai maka karyawan akan memberikan timbal balik dengan cara bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan karyawan tidak sesuai, maka semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini sesuai pendapat Nitisemito (2021:230), pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar, semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Kompensasi pada usaha dan kinerja karyawan, apakah itu dalam bentuk pembayaran berdasarkan jasa, bonus, insentif tim, atau bermacam-macam rencana pembagian pendapatan atau keuntungan.

Analisis deskriptif jawaban responden untuk variabel kompensasi dengan skor tertinggi adalah terkait upah/gaji. Disisi lain, variabel kinerja karyawan skor tertinggi adalah terkait *quality*. Hal ini menunjukkan bahwa upah yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi dan produktivitas karyawan, sehingga kualitas pekerjaan mereka meningkat. Sebaliknya, upah yang rendah dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja karena karyawan merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi.

Analisis deskriptif jawaban responden untuk variabel kompensasi dengan skor terendah adalah “dana pensiun”, sedangkan variabel kinerja karyawan skor terendah adalah *cost effectiveness* dan *need for supervisor*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila dana pensiun yang diberikan melebihi porsi yang semestinya maka akan meningkatkan biaya operasional. Apabila dana pensiun yang diberikan tidak sesuai maka memerlukan pengawasan atau intervensi langsung dari seorang supervisor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Pangestu & Masman (2023); Asmayan (2018); Umanailo (2023); Rumere (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai pendapat Rumere (2022) ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai.

#### **4.5.4 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji hipotesis 4 ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin akan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya karyawan yang kurang disiplin cenderung tidak mematuhi peraturan dan tidak merasa bertanggungjawab dan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Analisis deskriptif jawaban responden untuk variabel disiplin kerja dengan skor tertinggi adalah ketaatan pada atasan. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan skor tertinggi adalah terkait *quality*. Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan pada atasan membantu karyawan untuk lebih fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga pekerjaan mereka memiliki kualitas yang lebih baik.

Analisis deskriptif jawaban responden untuk variabel disiplin kerja dengan skor terendah adalah etika kerja. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan skor terendah adalah *cost effectiveness* dan *need for supervisor*. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja yang buruk menjadikan karyawan tidak dapat bekerja secara efisien dan bertanggung jawab, sehingga menjadikan pemborosan waktu, energi dan biaya. Karyawan yang memiliki etika kerja yang buruk akan cenderung tidak disiplin, sehingga membutuhkan supervisi yang ketat (*need for supervisor*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Husna (2021); Rachmadina & Baskoro (2024); Chassanah (2023); Kusumabrata (2023); Lidia et al (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja dilembaga ini maka kinerja karyawannya juga akan meningkat dan terciptanya kinerja yang baik. Husna (2021) berpendapat bahwa karyawan akan kesulitan untuk bekerja dengan baik diperusahaan jika tidak didisiplinkan, semakin disiplin karyawan maka kinerjanya akan semakin baik dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Diperkuat dengan pernyataan Ariesni (2021) bahwa disiplin

kerja digunakan untuk mengukur seberapa baik karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

#### 4.5.5 Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis 5 ditemukan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, loyalitas yang rendah akan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan sutanto (2020;179) yang menyatakan bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Analisis deskriptif jawaban responden untuk variabel loyalitas skor tertinggi adalah terkait kesukaan terhadap pekerjaan. Sedangkan variabel kinerja karyawan skor tertinggi adalah terkait *quality*. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan merasa senang dan puas dengan pekerjaannya, maka kualitas kerja yang dihasilkan cenderung lebih baik. Sebaliknya, jika seorang tidak menyukai pekerjaannya, maka kualitas kerja bisa menurun.

Analisis deskriptif jawaban responden untuk variabel loyalitas skor terendah adalah mengenai hubungan antar pribadi, pada variabel kinerja karyawan skor terendah adalah *cost effectiveness* dan *need for supervisor*. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar pribadi yang buruk menjadikan komunikasi tidak efektif dan turunnya rasa saling percaya antar karyawan, selanjutnya hal ini dapat menurunkan efisiensi kerja, menambah kesalahan dan menambah biaya

operasional. Hubungan antar pribadi yang buruk dapat menambah kebutuhan supervisi, karena karyawan menjadi tidak tanggung jawab dengan pekerjaan sehingga memerlukan pengawasan yang ketat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Mandiangan, Makapedua & Supit (2023); Lasari (2019); Maulida & Askiah (2020); Sausan, Nasution & Sabrina (2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung pendapat oleh Maulida & Askiah (2020) bahwa kinerja karyawan yang baik disebabkan karena telah didukung dengan loyalitas kerja tinggi yang dimiliki setiap karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat serta target perusahaan dapat cepat tercapai yang tentunya juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan oleh semua perusahaan, namun sayangnya dalam mewujudkan hal tersebut demi mencapai tujuan organisasi, loyalitas tidak mudah untuk muncul dengan sendirinya, namun diperlukan peranan pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas pegawainya (Zulfikri & Trisninaawati, 2022). Pegawai yang loyal dan puas cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan kontribusi maksimal. Pegawai yang merasa loyal terhadap organisasi dan merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Keterlibatan ini dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik (Ajis, Jamaludin & Nandang (2024).

#### 4.5.6 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan

Hasil hipotesis ke 6 ditemukan bahwa loyalitas mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa loyaliyas berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa loyalitas karyawan merupakan komponen strategis yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan kompensasi yang adil cenderung lebih loyal terhadap organisasi, dan loyalitas ini pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2024); Tarrom & Yuniawan (2019); Sholihin & Arida (2021) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas pegawai. Kompensasi yang baik dan memadai dapat meningkatkan rasa loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai cenderung merasa lebih terikat dan setia terhadap organisasi jika mereka merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka dihargai dan dihonor dengan baik melalui kompensasi yang adil. Kemudian Loyalitas pegawai akan mempengaruhi kinerja. Pegawai yang merasa terhubung secara emosional dengan organisasi dan merasa diperlakukan dengan baik cenderung bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi lebih baik terhadap pekerjaan mereka.

Loyalitas dapat bertindak sebagai mediator antara kompensasi dan kinerja karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan loyalitas kemudian akan memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang baik, seperti gaji tinggi,

tunjangan kesehatan yang komprehensif, dan bonus kinerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan puas dengan kompensasi mereka akan lebih loyal terhadap perusahaan. Loyalitas ini kemudian akan mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang lebih baik (Solihin & Arida, 2021).

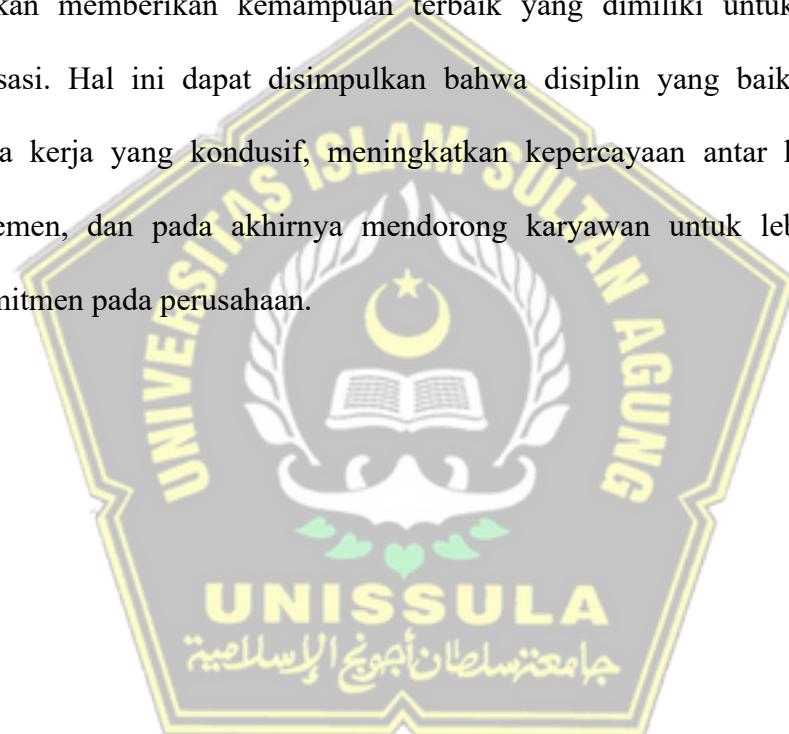
#### **4.5.7 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan**

Hasil hipotesis ke 7 ditemukan bahwa loyalitas mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa loyalitas berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Artinya peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan, dan loyalitas inilah yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan loyalitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bonaventura (2023) bahwa loyalitas mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang disiplin cenderung lebih loyal dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan efisiensi, sehingga membantu mencapai tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan yang tinggi juga mendorong mereka untuk memberikan kontribusi maksimal dan termotivasi untuk mencapai target (Ribka Sampul, 2020).

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan

aturan, sehingga penyelewengan - penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat. Loyalitas penting bagi organisasi dalam bidang apapun. Karyawan yang dengan loyalitas tinggi akan menjadi promotor setia dan menjaga nama baik perusahaan dalam kondisi apapun dan akan memberikan kemampuan terbaik yang dimiliki untuk kepentingan organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin yang baik menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kepercayaan antar karyawan dan manajemen, dan pada akhirnya mendorong karyawan untuk lebih loyal dan berkomitmen pada perusahaan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan beberapa kajian analisa dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi loyalitas karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, semakin baik disiplin kerja, maka mengakibatkan tingginya loyalitas karyawan
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi, maka kinerja karyawan semakin meningkat
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat
5. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi loyalitas karyawan, maka kinerja semakin meningkat
6. Loyalitas mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja
7. Loyalitas mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja

## **5.2. Keterbatasan Penelitian**

1. Cakupan penelitian ini hanya meneliti di CV Elya Murni, sehingga dimungkinkan kurang representatif untuk digeneralisasikan pada CV atau PT di seluruh Indonesia.
2. Penelitian hanya fokus pada faktor tertentu, seperti kompensasi, disiplin kerja dan loyalitas, tanpa mempertimbangkan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, budaya atau gaya kepemimpinan
3. Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner yang dapat menimbulkan bias dalam jawaban responden, terkadang responden tidak memberikan jawaban sebenarnya, terutama menyangkut topic yang sensitif.

## **5.3. Saran**

Berdasarkan temuan penelitian ada beberapa saran untuk kemajuan perusahaan diantaranya adalah:

### 1. Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan, menerapkan sistem penilaian kerja yang jelas, membangun komunikasi yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### 2. Kompensasi

Perusahaan perlu memberikan kompensasi yang adil, layak dan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Selain itu perusahaan juga perlu mempertimbangkan berbagai kompensasi seperti gaji, insentif, bonus dan

fasilitas lain

### 3. Disiplin Kerja

Perusahaan dapat menerapkan aturan yang tegas dan konsisten, memberikan penghargaan dan sanksi sesuai pelanggaran, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dan membuat aturan yang jelas dan terstruktur

### 4. Loyalitas Karyawan

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan dapat fokus pada pengembangan karier, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan kompensasi yang adil.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2019). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada press.
- Ajis, A., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bnn Kabupaten Karawang. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5). 1991-2004
- Albasari, I.N.K., & Adiwati, M.R. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PMP Unit Bobbin Jember. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1).
- Alif, D.C., Haryono, B., & Tecoalu, M. (2024). Loyalitas Karyawan Memediasi Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5). 3901-3924.
- Ambarak, S.K., & Husein, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Tosari Utama Jayapura. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(2), 88-96. <https://doi.org/10.55098/joer.2.1.1-9>
- Anjarrini, D., Prayekti., Purnamarini, T.R. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada Jogja Tourism Training Center. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(4), <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>
- Anwar, M., Pakya, A.R., & Mendo, A.Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta,: Rineka Cipta.
- Arifin., Magito., Perkasa, D.H., Febrian, W.D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global : Jurnal Lentera BITEP*, 1(1), <https://lenteranusa.id/>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kurnia. *Jurnal manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1).

- Bella, G.R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 1455 – 1466. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v1i12>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip. Semarang
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185. <http://dx.doi.org/%20DOI:%2010.32493/jmw.v1i3.15117>
- Kartini, T.M., & Dahlia, P.P. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Kerja. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(1).
- Liana, Y., megantoro, W., & Priyo, D.S. (2023). Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lensa Informatika Surabaya. *INSPIRASI ; Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 20(1).
- Mandiangan, P., Makapedua, J., & Supit, V. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT. BPR Prisma Dana Manado. *EKOMAKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 12(1). <http://ekomaks.unmermadiun.ac.id/index.php/ekomaks>
- Paramita, R.W.D (2021), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Lumajang: Widya Gama Press.
- Pangestu, W., Masman, R.R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Maxiar Indosurya Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 790-796.
- Pratiwi, T. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Loyalitas Pegawai Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*. 7 (2), 208 -219.
- Rachmadina, S.C., & Baskoro, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 13 (3), <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rusyana, H., Rahwana, A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar. *Jurnal Jempper*, 2(1).
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Sholihin, U dan Arida, R.W. 2021. Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*. Vol 8, No. 1
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Uleng, A., Awaluddin., Achsanuddin, A., & Hasriwana. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 420-429.
- Wandi, D., Khapi, H.S., Fidziah., Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80-91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F.T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203-212.