

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK. (TOYOTA AUTO 2000) CABANG BATURAJA

Novie al Muhariah¹, Dahlia², Ade Rosmeliawati Gustia³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

novie.almuhariyah123@gmail.com¹, dahlia2day@gmail.com², aderosmelia39@gmail.com³

Abstract

The purpose of this research was to determine the influence of compensation on employees' job loyalty through job satisfaction as an intervening variable at PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Baturaja branch. This research was a quantitative research. The population in this research was employees of PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Baturaja branch with 49 respondents. The analysis method used was path analysis. The results of the research partially showed that the compensation variable (X) had an influence on employees' job loyalty (Y), job satisfaction variable (Z) had an influence on employees' job loyalty (Y), compensation variable (X) had an influence on job satisfaction (Z), and indirectly job satisfaction (Z) intervened between the compensation variable (X) to the employees' job loyalty variable (Y).

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Employees' Job Loyalty.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja dengan jumlah responden sebanyak 49 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan (Y), variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan (Y), variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z), dan Secara tidak langsung kepuasan kerja (Z) mengintervening antara variabel kompensasi (X) terhadap variabel loyalitas kerja karyawan (Y).
Kata kunci: *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Di setiap perusahaan unsur manusia atau tenaga kerja merupakan tenaga penggerak utama jalannya aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Perkembangan perekonomian yang semakin pesat mengharuskan setiap perusahaan untuk mampu mengelola dan mengatur sumber daya yang dimiliki dengan efektif dan efisien. Menurut Afandi (2018,3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian ini perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat agar karyawan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.



Kontribusi yang dibutuhkan perusahaan dari karyawan tentu tidak hanya berupa kontribusi tenaga saja, melainkan rasa setia karyawan terhadap perusahaan. Rasa setia ini merupakan sebuah loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Menurut Kasmir (2016,192) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik. Dampak jangka panjang dari kesetiaan pegawai adalah keberhasilan.

Apabila perusahaan sudah mendapatkan loyalitas dari karyawannya, maka sepatutnya perusahaan memberikan timbal balik yang baik yaitu berupa kompensasi yang cukup membuat karyawan merasa puas. Sehingga kepuasan yang didapatkan karyawan dapat menimbulkan rasa cinta pada pekerjaan dan perusahaan. Menurut Kasmir (2016,233) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Ketika kompensasi diberikan, terasa semua lelah terbayar oleh perasaan puas, senang dan bahagia (Harras, dkk 2020:129). Karyawan yang senang dalam menjalankan pekerjaan secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja terhadap apa yang mereka kerjaka

PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja adalah perusahaan penjualan retail yang bergerak di bidang otomotif dan service, yang memiliki 49 karyawan. Karyawan PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja diharapkan untuk dapat bekerja secara maksimal untuk menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Untuk dapat bekerja secara maksimal karyawan harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan tersebut. Menurut Harras, dkk (2020,53) mengukur loyalitas kerja dapat menggunakan beberapa indikator diantara nya adalah tingkat kepatuhan, dan tingkat kinerja (hasil kerja). Berdasarkan fenomena yang ada perusahaan perlu memperhatikan kompensasi, untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan agar karyawan mampu memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Astra Internasional Tbk (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja”.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Afandi (2018,191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa

yang diberikan kepada perusahaan. Werther dan Davis menyatakan kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan (Hasibuan,2018:119).Kasmir (2016,233) berpendapat bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Balas jasa yang diterima karyawan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan selama bekerja.

Menurut Kasmir (2016:251) faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan per bulan yaitu:

a. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Dengan jenjang pendidikan yang berbeda maka kompensasi gaji yang diterima juga berbeda. Jadi makin tinggi jenjang pendidikan seseorang, maka kompensasi yang diterimanya lebih tinggi, jika pertimbangannya pendidikan.

b. Pengalaman Kerja

Mereka yang bekerja lama maka kemungkinan kenaikan pangkat atau jabatan tertentu sehingga kompensasi yang diterima lebih tinggi dari yang dibawahnya. Demikian pula dengan keahlian yang dimilikinya pasti akan menjadi pertimbangan untuk pemberian kompensasi yang lebih baik atau lebih tinggi jika dibandingkan dengan mereka yang tidak atau kurang memiliki keahlian tertentu.

c. Beban Kerja Dan Tanggung Jawab

Karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasi juga relatif rendah.

d. Jabatan

Makin tinggi suatu jabatan, maka beban kerja dan tanggung jawab yang diembanya makin besar dan makin berat, sehingga perlu dihargai dengan kompensasi yang layak sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diembannya. Kenaikan jabatan akan menaikkan gaji ke tingkat yang lebih tinggi. Kenaikan jabatan juga menambah tunjangan lainnya

misalnya tunjangan kesehatan, konsumsi, transportasi, dan tunjangan lainnya. Sehingga bagi mereka yang naik ke jabatan yang lebih tinggi maka kompensasi juga naik cukup banyak.

e. Jenjang kepangkatan atau golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorangKinerja.

f. Prestasi kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi yang dibayar meningkat, misalnya dengan kinerja yang baik maka ada kenaikan jabatan, jenjang kepangkatan, bonus atau penghargaan lainnya.

Menurut Harras, dkk (2020,129) indikator kompensasi antara lain :

- a. Kelayakan
- b. Keadilan
- c. Ketepatan

Kepuasan Kerja

Menurut Kasmir (2016,192) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya(eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela,2016:302). Menurut Afandi (2018,75) Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai – nilai penting pekerjaan.

Robbins menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin kecil pula kepuasan kerja pegawai tersebut, yang tentunya akan mempengaruhi tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan (Busro,2020:101).

Menurut Afandi (2018,75) Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya idividu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budya kerja yang baik dan terhormat maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan

Menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja antara lain:

- a. Pekerjaan
- b. Upah
- c. Promosi
- d. Pengawas
- e. Rekan kerja

Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas adalah bentuk kesetiaan dan kepatuhan seorang atau sekelompok karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dimana ia melaksanakan pekerjaan sehari-hari (Onsardi,2018:1). Menurut Kasmir (2016:192) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.Sikap

loyalitas dalam sebuah perusahaan diperlukan agar karyawan dapat bekerja untuk dirinya sendiri dan bekerja dalam tim untuk kepentingan bersama anggota organisasi tersebut.

Minton menyatakan loyalitas adalah konsep sikap yang menunjukkan atau mencerminkan organisasi. Dengan kata lain, seorang pegawai telah mantap bahwa kehidupan dan masa depannya berada pada temannya kerja saat ini, maka tidak ada alasan untuk tidak setia (Harras, dkk,2020:46).

Menurut Harras, dkk (2020:53) mengukur loyalitas dapat menggunakan beberapa indikator sebagai berikut :

- a. Tingkat kepatuhan
- b. Tingkat Semangat kerja
- c. Tingkat Kinerja
- d. Tingkat Keterlibatan

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja. Penelitian ini hanya mencakup pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dalam bentuk data primer. . Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada responden yaitu karyawanPT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja. Dengan jumlah populasi responden sebanyak 49 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur (Path Analysis) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali,2021:277).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat, tercermin dari koefisien jalur. . Koefisien jalur adalah standardized koefisien regresi.

Tabel 1. Hasil Perhitungan analisis jalur

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,218	8,365		-,146	,885
	KOMPENSASI	,552	,156	,399	3,543	,001
	KEPUASAN KERJA	,480	,120	,450	4,001	,000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,399 X + 0,450 Z$$

Nilai konstanta sebesar -1,218 menunjukkan bahwa apabila tanpa kompensasi dan kepuasan kerja maka nilai loyalitas kerja karyawan (Y) adalah -1.218. Koefisien regresi kompensasi (X) sebesar 0,552 bernilai positif artinya jika nilai kompensasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas Kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,552 dengan signifikan $0,001 < 0,05$ yang berarti kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi 0,399 merupakan nilai path atau koefisien jalur (P2).

Koefisien regresi kepuasan kerja (Z) sebesar 0,480 bernilai positif artinya jika nilai kompensasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,480 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi 0,450 merupakan nilai path atau koefisien jalur (P3).

Persamaan Regresi Kedua Menjelaskan Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 2. Hasil Perhitungan analisis jalur

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,442	7,175		6,891	,000
	KOMPENSASI	,441	,178	,339	2,474	,017

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Z = 0,339X$$

Nilai konstanta sebesar 49,442 menunjukkan bahwa apabila tanpa kompensasi maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah 49,442. Koefisien regresi kompensasi (X) sebesar 0,441 bernilai positif artinya jika nilai kompensasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja (Z) akan meningkat sebesar 0,441 dengan signifikan $0,017 < 0,05$ yang berarti kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadapkepuasan kerja (Z). Nilai koefisien regresi 0,339 merupakan nilai path atau koefisien jalur (P1)

Uji T (Pengujian Secara Individual / Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. (Priyatno, 2017:163).

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh t-hitung variabel kompensasi (X) sebesar 4,536 dengan t-tabel sebesar 2,0117 ($0,05/2 = 0,025$, $df = 49-1-1 = 47$) yang berarti variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan , nilai t-hitung (4,536) > t-tabel (2,0117) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja,

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh t-hitung variabel kepuasan (Z) sebesar 4,956 dengan t-tabel sebesar 2,0117 ($0,05/2 = 0,025$, $df = 49-1-1 = 47$) yang berarti variabel kepuasan kerja (Z)berpengaruh terhadap loyalitas kerja (Y). Karena t-hitung (4,956) > t-tabel (2,0117) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa adapengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh t-hitung variabel kompensasi (X) sebesar 2,474 dengan t-tabel sebesar 2,0117 ($0,05/2 = 0,025$, $df = 49-1-1 = 47$) yang berarti variabel(X)berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z). Adapun pengujian terhadap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja,didapat nilai t-hitung (2,474) > t-tabel (2,0117) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa adapengaruh kompensasi terhadap

kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

Uji Efek Mediasi

Uji efek mediasi yang digunakan dengan sobel test yang dimana untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pada variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji sobel, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,0581 yang merupakan hasil perbandingan $ab/Sab = 0,2117 / 0,1029 = 2,0581$, karena t -hitung (2,0581) > t -tabel (2,0117) maka hipotesis ke empat yang menyatakan “ Terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja” diterima.

KESIMPULAN

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja mengintervening pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. jadi, dapat diartikan bahwa semakin adil dan layak nya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan seorang karyawan. kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mengintervening pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan, semakin tinggi nya tingkat kepuasan kerja karyawan maka mampu mempengaruhi loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan akan berusaha memberikan kontribusi yang lebih untuk kemajuan perusahaan seperti, memberikan hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas kerja yang baik, selalu melibatkan diri disetiap kegiatan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia.
- Ghozali, Imam. (2021)a. . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harras, dkk. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Pamulang: UNPAM Press.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heryati, A., Saptarini, P. D., Yudhaningsih, N. M., & Sudiarti, N. W. (2021). Peranan kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Parama Asia Sejahtera. *Berdikari*, 01, 21-45.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo

- Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ehya Purwa Raharjo. *AGARO*, 6, 1-6.
- Lorens. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen PT. Pylimindo Perdana. *Skripsi Sarjana Manajemen* .
- Lukiyana, & Halima. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pacific Metro Internasional Jakarta. *Media Studi Ekonomi*, 19, 56-66.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan Cetakan keempat Belas* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Onsardi. (2018). Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta d Kota Bengkulu. *Journal of economic, business and Accounting*. Vol.2. No. 1, Desember 2018, 1-13
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis lah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahan Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rizana, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis(Ekonomi dan Bisnis)*, 4.
- Sandjojo, Nidjo.(2020). *Metode Analisis jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Jakarta:Pustaka Sinar Harapan.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakaba Press.