

Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Rafida Oktafia

Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of job satisfaction, job loyalty, and compensation on employee performance at PT Hankuk Fishing. Data were obtained from 83 respondents through questionnaires using the random sampling method. Analysis using Multiple Linear Regression shows that job satisfaction, job loyalty, and compensation partially have a significant effect on employee performance, with a tcount value greater than the ttable. The F test results also show significance, indicating that the three variables together contribute 53.8% to employee performance, while the rest is influenced by other factors not examined.

Keywords

Job Satisfaction, Job Loyalty, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam perusahaan atau organisasi, yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan yang sering dilihat dalam manajemen sumber daya manusia meliputi merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam organisasi. Semakin baik sumber daya manusia, semakin mudah pekerjaan yang akan dilakukan.

Kinerja bertumpu pada prestasi kerja seseorang dalam mencapai tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dalam organisasi merupakan penentu keberhasilan atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan motivasi, komitmen, dan partisipasi kerja yang tinggi, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor kurangnya kepuasan kerja bisa berasal dari keterbatasan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan.

Loyalitas kerja dalam organisasi bermanfaat untuk memotivasi karyawan bekerja untuk diri mereka sendiri dan kebutuhan bersama anggota organisasi. Turunnya loyalitas kerja bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti upah yang tidak sesuai, tidak cocoknya dengan gaya pimpinan, dan lingkungan kerja yang buruk. Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, kurangnya kepuasan terhadap kompensasi bisa mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, akan dilakukan studi untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terkait dengan 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hankuk Fishing'.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang menghasilkan temuan baru melalui prosedur statistik atau pengukuran kuantitatif lainnya. Pendekatan ini lebih fokus pada beberapa gejala yang memiliki karakteristik tertentu dalam kehidupan manusia, yaitu variabel. Metode kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, menganalisis data secara statistik kuantitatif, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16).

Menurut Sugiyono (2019:126), populasi mengacu pada generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi ini mempermudah penentuan ukuran sampel yang diambil dan membatasi generalisasi wilayah yang berlaku. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 83 karyawan di PT. Hankuk Fishing Kota Tangerang.

Sugiyono (2019:127) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ketika populasi sangat besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua anggotanya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka sampel dapat digunakan sebagai representasi dari populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Simple Random Sampling, yang dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi.

Dalam pengambilan sampel peneliti ini memperhitungkan menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2019) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

E = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), biasanya 10%

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 105 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 105 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{105}{1,2625} = 83,1683 = 83$$

Dari data diatas, peneliti akan mendapatkan jumlah karyawan sebanyak 84 karyawan sebagai responden PT. Hankuk Fishing.

Tempat objek penelitian ini pada PT. Hankuk Fishing Kota Tangerang. Merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industry. Dengan jumlah karyawan sebanyak 105 karyawan. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan mulai dari April 2022 sampai Juli 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Hankuk Fishing adalah perusahaan distribusi alat pancing yang berkomitmen memenuhi kebutuhan para pemancing di Indonesia sejak berdirinya pada tahun 1994 dengan nama awal CV Fishing Nindo. Perusahaan ini diprakarsai oleh Choi Tae Joon dan telah mengalami transformasi menjadi PT Hankuk Fishing pada tahun 2015, seiring dengan pertumbuhan produksi yang diminati oleh konsumen serta peningkatan jumlah karyawan menjadi sekitar 105 orang. Perkembangan PT Hankuk Fishing tidak lepas dari kesadaran akan pentingnya mengikuti perkembangan zaman dalam bisnis, terutama dalam era teknologi yang semakin maju. Fokus perusahaan ini adalah pada pengembangan sumber daya manusia dan

teknologi untuk memastikan produksi alat pancing berkualitas dan memberikan kepuasan kepada konsumen.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis dan memahami tingkat pengaruh hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebar kepada 83 responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	43	51.8	51.8	51.8
	Perempuan	40	48.2	48.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Jumlah responden laki-laki yang telah mengisi kuesioner adalah 43 responden dengan persentase 51,8% dan jumlah responden perempuan yang telah mengisi kuesioner adalah 40 responden dengan persentase 48,2%. Dari data diatas menunjukkan kayawan lebih banyak Laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA RESPONDEN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 25 Tahun	68	81.9	81.9	81.9
	26-35 Tahun	11	13.3	13.3	95.2
	36-45 Tahun	3	3.6	3.6	98.8
	> 46 Tahun	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Diketahui jumlah responden yang telah mengisi kuesioner adalah berjumlah 83 responden, dimana menurut karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 4, yaitu responden yang telah berusia > 25 Tahun berjumlah 68 responden dengan persentase 81,9%, berusia 26-45 Tahun berjumlah 11 responden dengan persentase 13,3%, berusia 36-45 Tahun berjumlah 3 responden dengan persentase 3,6% dan berusia >46 Tahun berjumlah 1 responden dengan persentase 1,2%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden berusia > 25 Tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	64	77.1	77.1	77.1
	Diploma	3	3.6	3.6	80.7
	Sarjana (S-1)	14	16.9	16.9	97.6
	Magister (S-2)	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Diketahui jumlah responden yang telah mengisi kuesioner adalah berjumlah 83 responden, dimana menurut karakteristik responden berdasarkan pendidikan dibagi menjadi 4, yaitu berpendidikan SMA berjumlah 64 responden dengan persentase 77,1%, berpendidikan Diploma berjumlah 3 responden dengan persentase 3,6%, pendidikan Sarjana berjumlah 14 responden dengan persentase 16,9%, berpendidikan Magister berjumlah 2

responden dengan persentase 2,4. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 6 Bulan	19	22.9	22.9	22.9
	7-12 Bulan	25	30.1	30.1	53.0
	1-2 Tahun	25	30.1	30.1	83.1
	> 3 Tahun	14	16.9	16.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat karakteristik reponden berasarkan lama bekerja. Diketahui jumlah responden yang telah mengisi kuesioner adalah berjumlah 83 reponden, dimana menurut karakteristik berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi 4 bagian yaitu, > 6 Bulan berjumlah 19 responden dengan persentase 22,9%, 7-12 Bulan berjumlah 25 responden dengan persentase 30,1%, 1-2 Tahun berjumlah 25 reponden dengan persentase 30,1%, > 3 Tahun berjumlah 14 reponden dengan persentase 16,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 7-12 Bulan dan 1-2 Tahun.

A. Uji Penelitian

I. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019:267) validitas adalah Apabila r hitung > rtabel maka item dinyatakan valid dan sebaliknya. r hitung dicari dengan menggunakan SPSS, sedangkan rtabel dengan cara melihat rtabel ($dk = n - 2$), $83 - 2 = 81$ apabila hasilnya melebihi 0,215 yang artinya valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,414	0,215	Valid
Pernyataan 2	0,516	0,215	Valid
Pernyataan 3	0,577	0,215	Valid
Pernyataan 4	0,621	0,215	Valid
Pernyataan 5	0,546	0,215	Valid
Pernyataan 6	0,490	0,215	Valid
Pernyataan 7	0,662	0,215	Valid
Pernyataan 8	0,539	0,215	Valid
Pernyataan 9	0,534	0,215	Valid
Pernyataan 10	0,471	0,215	Valid

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas semua butir pernyataan dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,215 sehingga pernyataan pada variabel Kepuasan kerja dinyatakan valid.

Uji Validitas Loyalitas Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,570	0,215	Valid
Pernyataan 2	0,550	0,215	Valid
Pernyataan 3	0,668	0,215	Valid
Pernyataan 4	0,568	0,215	Valid
Pernyataan 5	0,714	0,215	Valid
Pernyataan 6	0,592	0,215	Valid
Pernyataan 7	0,668	0,215	Valid
Pernyataan 8	0,614	0,215	Valid
Pernyataan 9	0,586	0,215	Valid
Pernyataan 10	0,575	0,215	Valid

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan table diatas, hasil uji validitas semua butir pertanyaan dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{table} sebesar 0,215 sehingga pernyataan pada variabel Loyalitas Kerja dinyatakan valid.

Uji Validitas Kompensasi (X3)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,652	0,215	Valid
Pernyataan 2	0,637	0,215	Valid
Pernyataan 3	0,680	0,215	Valid
Pernyataan 4	0,582	0,215	Valid
Pernyataan 5	0,563	0,215	Valid
Pernyataan 6	0,566	0,215	Valid
Pernyataan 7	0,619	0,215	Valid
Pernyataan 8	0,592	0,215	Valid
Pernyataan 9	0,730	0,215	Valid
Pernyataan 10	0,767	0,215	Valid

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan table diatas, hasil uji validitas semua butir pertanyaan dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{table} sebesar 0,215 sehingga pernyataan pada variabel Kompensasi dinyatakan valid.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,445	0,215	Valid
Pernyataan 2	0,521	0,215	Valid
Pernyataan 3	0,387	0,215	Valid
Pernyataan 4	0,556	0,215	Valid
Pernyataan 5	0,468	0,215	Valid
Pernyataan 6	0,427	0,215	Valid
Pernyataan 7	0,395	0,215	Valid
Pernyataan 8	0,465	0,215	Valid
Pernyataan 9	0,534	0,215	Valid
Pernyataan 10	0,577	0,215	Valid

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan table diatas, hasil uji validitas semua butir pertanyaan dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{table} sebesar 0,215 sehingga pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini menurut Sugiyono suatu Alpha Cronbach dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reabilitas > 0,600 tetapi jika koefisien reabilitas < 0,600 maka instrument tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.734	10

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Dari table di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha pada kepuasan kerja (X1) adalah 0,734. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan kepuasan kerja menunjukkan reliabel dengan memiliki cronbach's alpha sebesar $0,734 > 0,06$.

Uji Reliabilitas Loyalitas Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha pada loyalitas kerja (X2) adalah 0,812. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan loyalitas kerja menunjukkan reliabel dengan memiliki cronbach's alpha sebesar $0,812 > 0,06$.

Uji Reliabilitas Kompensasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	10

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Dari table di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha pada kompensasi (X3) adalah 0,839. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan kompensasi menunjukkan reliabel dengan memiliki cronbach's alpha sebesar $0,839 > 0,06$.

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.622	10

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Dari table di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha pada kinerja karyawan (Y) adalah 0,622. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan kinerja karyawan menunjukkan reliabel dengan memiliki cronbach's alpha sebesar $0,622 > 0,06$.

B. Analisis Data Statistik Inferensial

I. Uji Persyaratan Analisis/Uji Asumsi Klasik (OLS)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang ada setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun

rasio. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig) > 0,05.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67977401
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.059
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil data diatas menunjukkan bahwa hasil uji Asymp. Sig. (2-tailed) berdistribusi secara normal. Hal ini menunjukkan nilai signifikan 200 yang lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antar variabel independen. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi yaitu tidak adanya gejala multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dari nilai VIF (Variance Inflation Factor). Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.849	3.176		5.305	.000		
	KEPUASAN KERJA	.312	.081	.387	3.850	.000	.579	1.727
	LOYALITAS KERJA	.183	.076	.265	2.416	.018	.487	2.053
	KOMPENSASI	.161	.057	.246	2.805	.006	.758	1.319

A. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil table diatas dapat dilihat bahwa angka tolerance kepuasan kerja adalah sebesar 0,579 lebih besar dari 0,10 dan VIF 1,727 lebih kecil dari 10. Tolerance loyalitas kerja adalah sebesar 0,487 lebih besar dari 0,10 dan VIF 2,053 lebih kecil dari 10. Tolerance kompensasi adalah sebesar 0,758 lebih besar dari 0,10 dan VIF 1,319 lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen dalam penelitian, karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas (data cross sectional)

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah modal regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat lainnya. Jika variance dari residual satu ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedatis. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model	S	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.828	1.921		4.597	.000		
	KEPUASAN KERJA	-.080	.049	-.219	-1.625	.108	.579	1.727
	LOYALITAS KERJA	-.021	.046	-.067	-.454	.651	.487	2.053
	KOMPENSASI	-.067	.035	-.227	-1.926	.058	.758	1.319

a. Dependent Variable: Abs RES

: Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel diatas didapatkan nilai signifikansi dari semua variabel independen lebih besar dari 0,05. Untuk nilai kepuasan kerja sebesar 0,108, loyalitas kerja sebesar 0,651 dan kompensasi sebesar 0,058. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian uji diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear lebih dari dua variable independen dengan variable dependen.

Analisis Regresi Linier Berganda X1, X2, X3 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.849	3.176		5.305	.000
	KEPUASAN KERJA	.312	.081	.387	3.850	.000
	LOYALITAS KERJA	.183	.076	.265	2.416	.018
	KOMPENSASI	.161	.057	.246	2.805	.006

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas dari model regresi linier berganda dapat disimpulkan sebagai berikut :

Didapatkan persamaan regresi linier berganda untuk tiga variabel (kepuasan kerja, loyalitas kerja dan kompensasi) adalah:

$$Y = 16,849 + 0,312 X_1 + 0,183 X_2 + 0,161 X_3$$

1. Pada nilai constant didapat dari hasil perhitungan spss dengan berdistribusi positif sebesar 16,849 menunjukkan nilai variabel kinerja karyawan ada pengaruh dari kepuasan kerja, loyalitas kerja dan kompensasi.
2. Pada variabel kepuasan kerja (X_1) nilai tabel B_1 sebesar 0,312 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan adanya peningkatan sebesar 0,312

3. Pada variabel loyalitas kerja (X_2) nilai tabel B_2 sebesar 0,183 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan adanya peningkatan sebesar 0,183.
4. Pada variabel kompensasi (X_3) nilai tabel B_3 sebesar 0,161 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan adanya peningkatan sebesar 0,161

C. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis, artinya yaitu menguji pengaruh dari masing-masing variable independen secara parsial terhadap variable dependen dengan nilai signifikan sebesar 5 %.

Uji Statistik t Hasil X_1, X_2, X_3 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.849	3.176		5.305	.000
	KEPUASAN KERJA	.312	.081	.387	3.850	.000
	LOYALITAS KERJA	.183	.076	.265	2.416	.018
	KOMPENSASI	.161	.057	.246	2.805	.006

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

- a. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji t pada variabel kepuasan kerja (X_1) nilai $t_{hitung} = 3,850$ dibandingkan dengan t_{tabel} menggunakan taraf kepercayaan 95%, maka nilai $\alpha = 0,05$. $(\alpha/2; n - k - 1) 0,005; 83 - 3 = 80$. Maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,664$ dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,850 > 1,664$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji t pada variabel loyalitas kerja (X_2) nilai $t_{hitung} = 2,416$ dibandingkan dengan t_{tabel} menggunakan taraf kepercayaan 95%, maka nilai $\alpha = 0,05$. $(\alpha/2; n - k - 1) 0,05; 83 - 3 = 80$. Maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,664$. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,416 > 1,664$ dengan nilai signifikan $0,018 < 0,05$ maka H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji t pada variabel kompensasi (X_3) nilai $t_{hitung} = 2,805$ dibandingkan dengan t_{tabel} menggunakan taraf kepercayaan 95% maka nilai $\alpha = 0,05$. $(\alpha/2; n - k - 1) 0,05; 83 - 3 = 80$, maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,664$ dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,805 > 1,664$ dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ maka H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji f (Uji Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antar variable independen terhadap variable dependen. Kriteria uji f adalah sebagai berikut : bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.131	3	89.710	30.631	.000 ^b
	Residual	231.375	79	2.929		
	Total	500.506	82			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, LOYALITAS KERJA, KOMPENSASI						

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan spss 23

Berdasarkan data tabel uji f diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 30,631 lebih besar dari f_{tabel} yaitu 2,72 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak yang artinya variabel independent adalah kepuasan kerja (X_1), loyalitas kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh secara silmutan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

c. Uji Determinasi

Analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variable independen (X_1 , X_2 Dan X_3) terhadap variabel dependen Y . Maka dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 * 100\%$$

Hasil Koefisien Determinasi X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.520	1.711
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPUASANKERJA, LOYALITASKERJA				

Sumber : Data tahun 2022 diolah menggunakan SPSS 23

Dari tabel diatas, diketahui nilai R adalah 0,733, maka untuk mengetahui besar kecilnya koefisien determinasi antara kepuasan kerja, loyalitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan rumus $KD = r_{xy}^2 \times 100\%$ seperti berikut ini:

$$\begin{aligned}
 KD &= 0,733^2 \times 100\% \\
 &= 0,538 \times 100\% \\
 &= 53,8\%
 \end{aligned}$$

Hasil nilai diatas, meunjukkan bahwa kepuasan kerja, loyalitas kerja dan kompensasi telah memberikan kontribusi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), serta dari loyalitas kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan thitung sebesar 3,850, mendukung temuan penelitian sebelumnya (Rizka Azhari, 2020).
2. Loyalitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 dan thitung sebesar 2,416, mengonfirmasi hasil penelitian sebelumnya (Bayu Satriawan, 2019).
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 dan thitung sebesar 2,805, sejalan dengan penelitian sebelumnya (Yulandri, 2020).

Dalam PT Hankuk Fishing, pengembangan kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan kompensasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya pada perusahaan lain (Sausan et al., 2021; Rini Astuti, 2019), yang menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut berkontribusi pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu, serta kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan kepuasan, loyalitas, dan kompensasi karyawan, PT Hankuk Fishing dapat mencapai hasil yang optimal sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada analisis regresi linier berganda, ditemukan nilai konstanta positif sebesar 16,849. Variabel kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan kompensasi masing-masing memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien 0,312, 0,183, dan 0,161. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada variabel independen juga mengakibatkan peningkatan pada variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung $3,850 > ttabel 1,664$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima.
3. Begitu juga dengan variabel loyalitas kerja, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung $2,416 > ttabel 1,664$ dan signifikansi $0,018 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima.
4. Variabel kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung $2,805 > ttabel 1,664$ dan signifikansi $0,006 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima.

5. Hasil uji f menunjukkan bahwa kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $F_{hitung} 30,631 > F_{tabel} 3,11$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.
6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan keterkaitan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,8%, sementara 46,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Bayu Satriawan. (2019). Pengaruh loyalitas kerja, motivasi, dan insentif terhadap terhadap kinerja karyawan pada pt. mitra adiperkasa.tbk. 1–15.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. 2(2), 214–225.
- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunga, Drs.,M.Si., P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Dr. zuki Kurniawan, S. E. M. S. (2016). Sumber daya manusia dalam organisasi dan manajemen konsep dan dimensi dalam meningkatkan produktifitas kerja. penebar media pustaka.
- Fembangan Punoa Budi Si, B., & StjH, F. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Politeknik LP3M Medan.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Anak hebat indonesia.
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Ehya Purwa Raharjo Gresik. Agora, 6(1), 1–6.
- Marwansyah. (2019). Manajemen sumber daya manusia. ALFABETA, cv.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. (2018). Manajemen sumber daya manusi. PT Bumi Aksara.
- Rini Astuti, S. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA. 5(September), 1–10.
- Rizana, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis), 4(2), 179–191. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i2.222>
- Rizka Azhari. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA SURABAYA. 1–25.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Economics, Business and Management Science Journal, 1(1), 6–13.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. ALFABETA, cv.
- Syafiq Faruk Mahrillmu. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi e-ISSN : 2460-0585.

- Tuahta, P. T., & Ersada, M. (2020). PENGARUH REWARD DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN. 6(2), 17–24.
- Yulandri, O. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 1, 203–213.
- Bayu Satriawan. (2019). Pengaruh loyalitas kerja, motivasi, dan insentif terhadap terhadap kinerja karyawan pada pt. mitra adiperkasa,tbk. 1–15.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. 2(2), 214–225.
- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkudara, Drs.,M.Si., P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Dr. zuki Kurniawan, S. E. M. S. (2016). Sumber daya manusia dalam organisasi dan manajemen konsep dan dimensi dalam meningkatkan produktifitas kerja. penebar media pustaka.
- Fembanganun Punoa Budi Si, B., & StjH, F. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Politeknik LP3M Medan.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Anak hebat indonesia.
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Ehya Purwa Raharjo Gresik. Agora, 6(1), 1–6.
- Marwansyah. (2019). Manajemen sumber daya manusia. ALFABETA, cv.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. (2018). Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi Aksara.
- Rini Astuti, S. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA. 5(September), 1–10.
- Rizana, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis), 4(2), 179–191. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i2.222>
- Rizka Azhari. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA SURABAYA. 1–25.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Economics, Business and Management Science Journal, 1(1), 6–13.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. ALFABETA, cv.
- Syafiq Faruk Mahrillmu. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi e-ISSN : 2460-0585.
- Tuahta, P. T., & Ersada, M. (2020). PENGARUH REWARD DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN. 6(2), 17–24.
- Yulandri, O. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 1, 203–213.

- Bayu Satriawan. (2019). Pengaruh loyalitas kerja, motivasi, dan insentif terhadap terhadap kinerja karyawan pada pt. mitra adiperkasa,tbk. 1–15.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. 2(2), 214–225.
- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunga, Drs.,M.Si., P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Dr. zuki Kurniawan, S. E. M. S. (2016). Sumber daya manusia dalam organisasi dan manajemen konsep dan dimensi dalam meningkatkan produktifitas kerja. penebar media pustaka.
- Fembangan Punoa Budi Si, B., & StjH, F. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Politeknik LP3M Medan.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Anak hebat indonesia.
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Ehya Purwa Raharjo Gresik. Agora, 6(1), 1–6.
- Marwansyah. (2019). Manajemen sumber daya manusia. ALFABETA, cv.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. (2018). Manajemen sumber daya manusi. PT Bumi Aksara.
- Rini Astuti, S. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA. 5(September), 1–10.
- Rizana, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis), 4(2), 179–191. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i2.222>
- Rizka Azhari. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA SURABAYA. 1–25.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Economics, Business and Management Science Journal, 1(1), 6–13.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. ALFABETA, cv.
- Syafiq Faruk Mahrillmu. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi e-ISSN : 2460-0585.
- Tuahta, P. T., & Ersada, M. (2020). PENGARUH REWARD DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN. 6(2), 17–24.
- Yulandri, O. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 1, 203–213.
- Bayu Satriawan. (2019). Pengaruh loyalitas kerja, motivasi, dan insentif terhadap terhadap kinerja karyawan pada pt. mitra adiperkasa,tbk. 1–15.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. 2(2), 214–225.

- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkudara, Drs.,M.Si., P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Dr. zuki Kurniawan, S. E. M. S. (2016). Sumber daya manusia dalam organisasi dan manajemen konsep dan dimensi dalam meningkatkan produktifitas kerja. penebar media pustaka.
- Fembangunan Punoa Budi Si, B., & StjH, F. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Politeknik LP3M Medan.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Anak hebat indonesia.
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Ehya Purwa Raharjo Gresik. Agora, 6(1), 1–6.
- Marwansyah. (2019). Manajemen sumber daya manusia. ALFABETA, cv.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. (2018). Manajemen sumber daya manusi. PT Bumi Aksara.
- Rini Astuti, S. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA. 5(September), 1–10.
- Rizana, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis), 4(2), 179–191. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i2.222>
- Rizka Azhari. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA SURABAYA. 1–25.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Economics, Business and Management Science Journal, 1(1), 6–13.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. ALFABETA, cv.
- Syafiq Faruk Mahrillmu. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi e-ISSN : 2460-0585.
- Tuahta, P. T., & Ersada, M. (2020). PENGARUH REWARD DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN. 6(2), 17–24.
- Yulandri, O. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 1, 203–213.