



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>

Received: 31 Mei 2024, Revised: 7 Juni 2024, Publish: 10 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada Jogja Tourism Training Center

Defi Anjarrini¹, Prayekti², Tri Ratna Purnamarini³

¹ Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, defi008031.mhs@ustjogja.ac.id

² Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, yekti@ustjogja.ac.id

³ Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, t.purnamarini@ustjogja.ac.id

Corresponding Author: defi008031.mhs@ustjogja.ac.id

Abstract: *This study aims to determine how much influence intrinsic motivation, work discipline, and compensation have on employee loyalty. The population and samples used were all employees of the Jogja Tourism Training Center (JTTC), totaling 73 people. The sampling technique in this study used nonprobability sampling with the sampling technique using saturated sampling. The data collection method uses a questionnaire. Data quality test analysis using validity test and reliability test. Data analysis techniques use classical assumption tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests and use multiple linear regression analysis, T tests, F tests, and R². The results of this study indicate that intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee loyalty. Work discipline has a positive and significant effect on employee loyalty. Compensation has a positive and significant effect on employee loyalty. Simultaneously, intrinsic motivation, work discipline, and compensation have a positive and significant effect on employee loyalty. So it can be concluded that intrinsic motivation, work discipline, and compensation have a positive and significant effect on employee loyalty in Jogja Tourism Training Center (JTTC) employees.*

Keyword: *Intrinsic Motivation, Work Discipline, Compensation, Employee Loyalty.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Populasi dan sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan Jogja Tourism Training Center (JTTC) yang berjumlah 73 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas serta menggunakan analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan R². Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan, motivasi intrinsik,

disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada karyawan Jogja Tourism Training Center (JTTC).

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Kompensasi, Loyaitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Jogja Tourism Training Center (JTTC) adalah sebuah Perusahaan korporate dimana 3 perusahaan yaitu Jogja Tourism Center (JTTC) itu sendiri, Lembaga Sertifikasi Profesi Pariwisata (LSPP) Jana Dharma Indonesia dan Lembaga Sertifikasi Usaha Pariwisata (LSUP) Bhakti Mandiri Wisata Indonesia. Jogja Tourism Training Center (JTTC) merupakan salah satu lembaga pelatihan SDM dalam bidang pariwisata yang menawarkan berbagai jenis jenjang program-program training dan sertifikasi profesi dalam bidang pariwisata yaitu pelatihan kepribadian/ *Individual Empowering*, pelatihan managerian penunjang, pelatihan bagi pelaku pariwisata, pelatihan penyegaran kompensasi, pelatihan tematik/ *Special Training*. JTTC didirikan dari kolaborasi antara UGM, ASITA DIY dan PHRI DIY. Jogja Tourism Training Center (JTTC) diresmikan oleh Menteri Kebudayaan dan Pariwisata pada tahun 2002 di Auditorium KPTU Fakultas Teknik UGM.

Sumber daya manusia adalah aset dalam sebuah perusahaan, dimana tanpa manusia perusahaan atau organisasi tidak akan dapat berjalan begitu baik demi mencapai keinginan dan cita-cita suatu perusahaan. Dalam artian manusia mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan. Setiap manusia juga mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda beda yaitu kebutuhan primer, sekunder, dan tersier. Dalam hal itu manusia selalu mencari selalu pekerjaan dan pendapatan yang lebih baik dalam kehidupannya hanya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Namun suatu perusahaan atau suatu organisasi juga dalam mencapai tujuan dan keinginannya pasti membutuhkan orang-orang mempunyai latar belakang dan pendidikan yang berbeda dalam mengisi semua bidang yang berbeda dalam suatu organisasi tersebut. Dimana keduanya pasti harus saling membutuhkan dan pasti punya keinginan masing-masing. Perusahaan ingin mencapai cita-citanya dan sumber daya manusianya membutuhkan upah atau uang untuk memenuhi kebutuhannya. Dimana perusahaan juga membutuhkan orang yang mempunyai loyalitas yang tinggi.

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan individu dalam bentuk kesetiaan fisik, dan kesetiaan non fisik yang diwujudkan dalam bentuk pemikiran dan perhatian (Rosalinda et al.,2022). Loyalitas ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat, setia, dan berkomitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menjadi sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang berasal dari dalam diri individu yang merupakan faktor motivasional, (Klaudia et al.,2021). Ketika karyawan merasa terdorong oleh faktor-faktor intrinsik, seperti kepuasan pribadi, rasa pencapaian, kebutuhan akan tantangan, atau keterlibatan dalam pekerjaan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi secara maksimal.

Selain motivasi intrinsik, disiplin kerja juga berperan penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Disiplin kerja merupakan ketaatan atau menunjukkan sikap hormat terhadap peraturan yang di berikan kepada karyawan untuk menunjang kesejahteraan perusahaan, (Sundari Hidayati et al.,2018). Disiplin karyawan merupakan faktor yang sangat

penting bagi suatu perusahaan. Sebagai gambaran kecil kedisiplinan bisa dilihat dari individu tersebut, dari cara berpakaian, sikap terhadap atasan, datang kerja tepat waktu, dan lain-lain.

Kompensasi sebagai salah satu faktor dari loyalitas karyawan pun turut ambil andil dalam menentukan tingkat loyalitas karyawan. Kompensasi 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, (Sundari Hidayati et al.,2018). Kompensasi termasuk gaji dan manfaat lainnya, juga merupakan faktor yang signifikan dalam memengaruhi loyalitas karyawan.

Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi mereka sebanding dengan kontribusi mereka dan dengan standar industri, mereka lebih mungkin untuk tetap setia pada perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menjadi penyebab utama kehilangan karyawan. Untuk mencapai tujuan yang disepakati, keterampilan dan pengetahuan ini harus diterapkan untuk mencapai tingkat yang memuaskan dalam situasi baru.

METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas serta menggunakan analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan R².

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap loyalitas karyawan

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi intrinsik berdampak positif terhadap loyalitas kerja, semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Menurut penelitian dari (Klaudia et al.,2021) mengatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

H1: Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Disiplin kerja sangat mempengaruhi loyalitas karyawan, jika karyawan terlambat dalam melakukan pekerjaannya maka pekerjaan karyawan lain akan terganggu dan tidak berjalan dengan baik dan jika karyawan disiplin dalam pekerjaannya maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Menurut hasil penelitian dari (Ma'ruf & Firdaus, 2021) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh, karyawan akan loyalitas kepada perusahaan dengan bekerja sesuai yang telah ditugaskan. Kompensasi dan loyalitas karyawan mempunyai timbal balik maupun signifikan. Menurut hasil penelitian dari (Mahri & Rismawati, 2021) kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan.

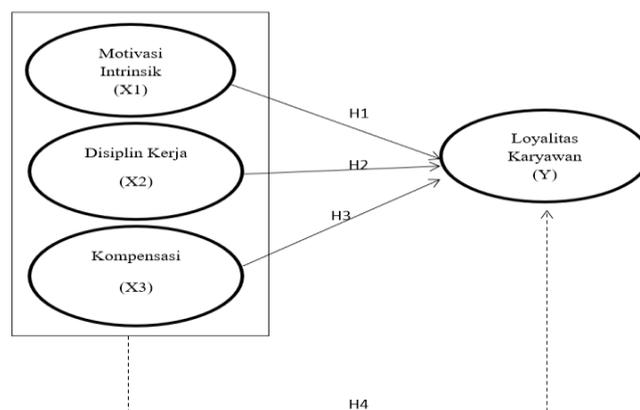
Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kompensasi merupakan faktor penting bagi terbentuknya loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa terdorong oleh faktor intrinsik

mereka cenderung akan menunjukkan sikap disiplin kerja. Apabila kinerja karyawan baik, Perusahaan akan memberikan balas jasa berupa kompensasi.

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Klaudia et al., 2021) dan (Mahri & Rismawati, 2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H4: Motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Validitas
1	Motivasi Intrinsik	> 0.230 (Valid)
2	Disiplin Kerja	> 0.230 (Valid)
3	Kompensasi	> 0.230 (Valid)
4	Loyalitas Karyawan	> 0.230 (Valid)

Sumber: Output SPSS

Hasil Uji Validitas data yang dilakukan pada tabel 1 diketahui seluruh butir pertanyaan diketahui seluruh butir pertanyaan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel (df=73-2, df=71) yaitu 0.230. Maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid dan seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha >0.60
1	Motivasi Intrinsik	0.845 (Reliabel)
2	Disiplin Kerja	0.760 (Reliabel)
3	Kompensasi	0.872 (Reliabel)
4	Loyalitas Karyawan	0.836 (Reliabel)

Sumber: Output SPSS

Uji reliabilitas yang dilakukan seperti yang telah disajikan pada tabel 4.2 diketahui semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan reliabel. Dari hasil reliabilitas nilai koefisien *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		226.437.186
Most Extreme Differences	Absolute		.081
	Positive		.048
	Negative		-.081
Test Statistic			.081
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200c,d

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan nilai asymp sig. sebesar $0.200 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Intrinsik	.484	2.065
	Disiplin Kerja	.703	1.422
	Loyalitas Karyawan	.507	1.973

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) dari 3 variabel antara lain variabel motivasi i

ntrinsik menunjukkan VIF $2,065 < 10$ dan nilai tolerance $0,484 > 0,1$, variabel disiplin kerja menunjukkan nilai VIF $1,422 < 10$ dan nilai tolerance $0,703 > 0,1$, selanjutnya yaitu variabel kompensasi menunjukkan nilai VIF $1,973 < 10$ dan nilai tolerance $0,507 > 0,1$. Dari semua hasil uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing variabel independen tidak terjadi multikolonieritas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized	Standardized		t	Sig.
		Coefficients	Coefficients	Beta		
	B		Std. Error			
1	(Constant)	.409	2.680		.153	.879
	Motivasi intrinsik	.510	.096	.506	5.326	.000
	Disiplin Kerja	.264	.077	.268	3.402	.001
	Kompensasi	.151	.070	.201	2.164	.034

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil analisis tabel 5 yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstantan sebesar 0,409, yang artinya jika variabel motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kompensasi dimasukkan ke dalam penelitian maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,409. Hal ini dikarenakan tidak ada pengaruh dari variabel lain selain motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kompensasi.

2. Koefisien regresi pada variabel motivasi intrinsik (X1) sebesar 0,510 adalah positif. Artinya motivasi intrinsik meningkat 1 pada karyawan, maka tingkat loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,510, dimana faktor-faktor lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,264 adalah positif. Artinya jika disiplin kerja meningkat 1 pada karyawan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,264, dimana faktor-faktor lain dianggap konstan.
4. Koefisien regresi pada variabel kompensasi (X3) sebesar 0,151 adalah positif. Artinya jika kompensasi meningkat 1 pada karyawan, maka tingkat loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,151, dimana faktor-faktor lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.	
		Coefficients	Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.409	2.680		.153	.879
	Motivasi intrinsik	.510	.096	.506	5.326	.000
	Disiplin Kerja	.264	.077	.268	3.402	.001
	Kompensasi	.151	.070	.201	2.164	.034

a. Dependent Variable: TOTAL_LK

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil dari tabel 6 dapat disimpulkan:

1. Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t sebesar 5.326. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1.667 dengan $sig\ 0.000 < 0.05$. Oleh karena itu hipotesis 1 diterima yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t sebesar 3.402. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1.667 dengan $sig\ 0.001 < 0,05$. Oleh karena itu hipotesis 2 diterima yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
3. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t sebesar 2.164 berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1.667 dengan $sig\ 0.034 < 0,05$. Oleh karena itu hipotesis 3 diterima yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	856.719	3	285.573	53.375	.000b
	Residual	369.171	69	5.350		
	Total	1.225.890	72			

a. Dependent Variable: TOTAL_LK

b. Predictors: (Constant), TOTAL_KOM, TOTAL_DK, TOTAL_MI

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 7 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 53.375 dan F tabel sebesar 2.50, dapat dilihat bahwa F hitung > F tabel yaitu $53.375 > 2.50$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga dari uji F tersebut dapat mengembarkan bahwa motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas berpengaruh secara simultan.

Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.836a	.699	.686		231.307

a. Predictors: (Constant), TOTAL_KOM, TOTAL_DK, TOTAL_MI

b. Dependent Variable: TOTAL_LK

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0.686 atau 68,6%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa variabel independent mempengaruhi variabel dependen sebesar 68,6%, sisannya dipengaruhi variabel sebesar 31,2% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan H1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Klaudia et al., 2021) yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap loyalitas karyawan. Seorang pegawai memiliki motivasi pada diri mereka akan memberikan dampak yang sangat besar untuk perkembangan loyalitas karyawan itu sendiri. Dengan adanya motivasi akan memberikan sebuah dorongan ke depannya supaya memberikan loyalitas yang kuat pada perusahaan tempat mereka bekerja tersebut.

Diketahui hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan H2 diterima. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh (Ma'ruf & Firdaus, 2021). Dari hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. 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.

Diketahui hasil penelitian, kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan H3 diterima. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh (Mahri & Rismawati 2021). Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang baik serta layak maka akan diikuti dengan peningkatan loyalitas karyawan. Dengan demikian semakin tinggi kompensasi maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif, signifikan dan simultan terhadap loyalitas karyawan H4 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Klaudia et al., 2021), (Ma'ruf & Firdaus, 2021) dan (Mahri & Rismawati, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan penjelasa dari hasil uji t motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap

loyalitas karyawan dari hasil uji t disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dari hasil uji t kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan dari hasil uji f motivasi intrinsik, disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan .

Organisasi dapat memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan berprestasi, memberikan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi dan keahlian karyawannya, serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan potensinya, Hal tersebut perlu untuk merangsang peningkatan motivasi intrinsik karyawan. Untuk peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama diharapkan dapat memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi loyalitas karyawan, dari penulis merekomendasikan menambahkan indikator yang berbeda yang didukung dengan teori-teori yang berlanaskan penelitian terdahulu untuk lebih memperdalam hasil semua penelitian ini.

REFERENSI

- Ashara Ero, hasanah karuniawati, sari putri oktovita. (2022). Pengaruh Religiusitas, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Rokok Berkah Nalami Ponorogo). *Eminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4 (Simba)*, 2686–1771(4).
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Klaudia, L., Prayekti, P., & Herawati, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 121.
- Laviana, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Ma'ruf, A. S., & Firdaus, M. A. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Rachmatullaily Jurnal Manager*, 4(1), 47–54.
- Mahri, S. F., & Rismawati. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi Dan Riset Manajemen*, 10(9), 1–17.
- Pardede, L. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 126–134.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765.
- Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019). *Pengaruh loyalitas karyawan , kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan The effect of employee loyalty , emotional intelligence and discipline of employees on performance of employees pt bfi finance*. 11(2), 116–122.
- Rosalinda, V., Putri, D., Iryanti, E., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pembangunan, U., Veteran, N. ", & Timur, J. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Intrinsik, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2455.
- Sundari Hidayati, Y., Budiwati, H., Yunus Ariyono, K., & Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil di Lumajang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 166.