

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN NOOR AYLA RESTAURANT

Syafiq Faruk Mahri
syafiq.mahry@gmail.com
Rismawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and examine the effect of compensation, communication, and work discipline on employees' work loyalty (a study of Noor Ayla Arabic Restaurant, branch Surabaya and Malang). Moreover, the population was employees of Noor Ayla Arabic Restaurant, Surabaya and Malang. The research was quantitative research. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling technique, in which the sample was all population, i.e. 30 respondents of employees. Additionally, the data instrument used questionnaires. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26. According to the research result, it concluded that compensation had a positive and significant effect on employees' work loyalty at Noor Ayla Arabic Restaurant, Surabaya and Malang. Likewise, communication had a positive and significant effect on employees' work loyalty at Noor Ayla Arabic Restaurant, Surabaya and Malang. Similarly, work discipline had a positive and significant effect on employees' work loyalty at Noor Ayla Arabic Restaurant, Surabaya and Malang.

Keywords: *compensation, communication, work discipline, employees' workloyalty*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan (studi pada Noor Ayla Arabic Restaurant cabang Surabaya dan Malang). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian yang digunakan adalah karyawan Noor Ayla Arabic Restaurant, Surabaya dan Malang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan sampel dalam penelitian diperoleh dengan metode sampel jenuh, yaitu pemilihan sampel menggunakan seluruh populasi yang diperoleh dari 30 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 26. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, komunikasi, disiplin kerja, loyalitas kerja karyawan

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis, suatu Badan Usaha baik itu Perseroan Terbatas (PT), *Commanditaire Vennootschap* (CV), Firma, maupun Usaha Dagang (UD), sebaiknya memiliki sumber daya manusia yang kuat, tangguh, disiplin, serta etos kerja yang sesuai diharapkan atau menjadi kriteria suatu instansi, sehingga akan membentuk suatu kesatuan yang sinergi. Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan disiplin kerja yang baik bagi individu serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan.

Maka dalam era globalisasi ini, perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing sehingga mampu bertahan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, dalam hal ini disiplin kerja karyawannya. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kedisiplinan karyawannya. Karena kinerja yang baik diawali dari kedisiplinan sehingga tercipta profesionalisme kerja.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014:5) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bentuk-bentuk kompensasi kerja karyawan antara lain upah atau gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas. Setiap perusahaan mempunyai target dan kriteria tersendiri terhadap pemberian kompensasi pada karyawannya. Oleh karena itu sebagai karyawan yang mempunyai profesionalitas tinggi bisa mengeksplorasi diri, sehingga pemimpin perusahaan bisa melihat apa yang dimiliki setiap individu. Apakah dilihat dari kepribadian diri yang didalamnya termasuk sikap disiplin tersebut ataupun kemampuan dalam bekerja dan hal-hal lain yang bisa menimbulkan sikap simpati pemimpin perusahaan.

Istilah pertama *communis* paling sering disebut sebagai asal kata komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata latin lainnya yang mirip. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama (Deddy Mulyana, 2014:46). Secara praktis, komunikasi (*communication*) dipahami sebagai proses penyampaian informasi atau pesan oleh seorang komunikator kepada komunikan melalui sarana tertentu dengan tujuan dan dampak tertentu pula.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Disiplin sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Sebagai gambaran kecil kedisiplinan bisa dilihat dari individu tersebut, dari cara berpakaian, sikap terhadap atasan, datang kerja tepat pada waktunya, dan lain-lain. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut : (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Noor Ayla *Arabic Restaurant*? (2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Noor Ayla *Arabic Restaurant*? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Noor Ayla *Arabic Restaurant*?; ; sedangkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Noor Ayla *Arabic Restaurant* (2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap loyalitas karyawan pada Noor Ayla *Arabic Restaurant* (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada Noor Ayla *Arabic Restaurant*.

TINJAUAN TEORITIS

Kompensasi

Menurut Samsudin (2010 : 187), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Sedangkan ahli lain berpendapat, menurut Yusuf (2015 : 236), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.

Komunikasi

Menurut Effendy 2015, komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap dan perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media. Sedangkan menurut Pendapat Ni'matul Laili (2019:113), yang mengadakan penelitian di PT. Dwikarya Prasetya Nusantara Surabaya, bahwa bagian terpenting dalam kehidupan perusahaan adalah komunikasi, apabila salah melakukan dan menerima sebuah intruksi, maka akan terjadi kesalahan fatal dalam siklus kerja perusahaan. Perusahaan dapat menjadi stak dan tidak adanya progres jika atasan dan bawahan tidak berkomunikasi dengan baik.

Disiplin Kerja

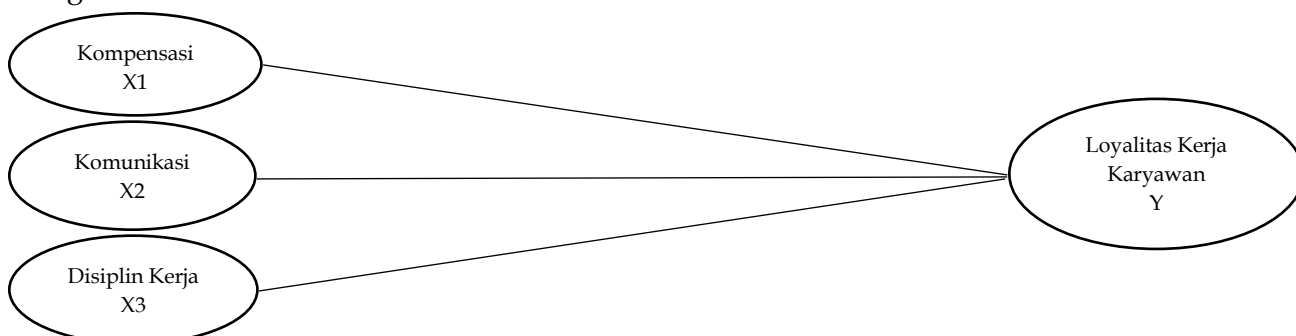
Menurut Rivai (2011:825) bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan." Sedangkan menurut siswanto (2013:291) menyatakan bahwasannya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

Adapun peneletian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan penelitian, yaitu penelitian yang dilakukan oleh: (1) Agam Sinaga (2018), hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. (2) Linda, *et al* (2018), hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. (3) I Wayan, *et al* (2019), hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. (4) Sri Rahayuni (2020), hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. (5) Yesi, *et al* (2018), hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. (6) Irfana, *et al* (2019), hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. (7) Zahrah, *et al* (2017), hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. (8) Mochamad Mockhlas (2018), hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. (9) I Made, *et al* (2019), hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan uraian penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan rerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pendapat yang dianggap benar untuk sementara waktu dan perlu diuji kebenarannya dengan menggunakan data dari sumber yang ada.

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 Farida (2016:39) kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Pengaruh komunikasi terhadap loyalitas karyawan

Komunikasi sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, contohnya jika karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan maka karyawan akan tumbuh rasa loyalitas terhadap perusahaan tersebut. Menurut hasil penelitian dari Purnama (2013:109) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh gaya komunikasi terhadap loyalitas karyawan.

H2 : Komunikasi berpengaruh signifikan 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 Syarkani (2017:123) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif yaitu, penelitian yang menuntut penggunaan banyak angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivise, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengertian populasi menurut Sugiyono (2018:117) adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini meliputi pengaruh kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Noor Ayla *Arabic Restaurant*.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan pegawai/karyawan pada Noor Ayla *Arabic Restaurant* yang berjumlah 30 karyawan yang akan menjadi responden. Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh. Sugiyono (2014:156) mengemukakan bahwa teknik sampling jenuh merupakan sebuah teknik yang digunakan sebagai penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dimana data dapat didapatkan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Menurut Sugiyono (2018:213) menyatakan bahwa sumber data yang langsung dan memberikan data langsung kepada penelitian.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari pegawai Noor Ayla Arabic Restaurant dengan membagikan kuisioner tentang pengaruh kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan yang dibuat oleh peneliti dan diberikan langsung kepada karyawan atau responden Noor Ayla Arabic Restaurant.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu data primer yang merupakan data yang diambil peneliti secara langsung kepada karyawan atau responden guna untuk memperoleh informasi secara langsung. Data primer didapat secara langsung dari responden melalui kuisioner yang diisi secara langsung oleh karyawan atau responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel menurut Sugiyono (2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (K), Komunikasi(KN), dan Disiplin Kerja (DK). Sedangkan untuk variabel terikat (dependen) yaitu Loyalitas Karyawan (LK).

Definisi Operasional Variabel

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seeluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:235) yaitu: (1) upah dan gaji, (2) insentif, (3) tunjangan, (4) fasilitas.

Komunikasi

Komunikasi merupakan sarana paling utama dalam kehidupan manusia, yang berarti tak seorang pun yang dapat menarik diri dari proses ini baik dalam fungsinya sebagai individu maupun makhluk sosial. Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner, Mulyana (2013:68) komunikasi adalah transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, grafik, dan sebagainya. Menurut Sutardji (2016:10-11) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu: (1) pemahaman, (2) kesenangan, (3) pengaruh pada sikap, (4) hubungan yang makin baik, (5) Tindakan.

Disiplin Kerja

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses

operasi hari itu. Menurut Bejo Siswanto (2010:291) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja terdiri dari 5 (lima) yaitu: (1) frekuensi kehadiran, (2) tingkat kewaspadaan, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) ketaatan pada peraturan kerja, (5) etika kerja.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah sikap setia terhadap organisasi atau perusahaan, meskipun perusahaan dalam keadaan baik maupun dalam keadaan terburuk. Maka dari itu loyalitas karyawan bisa juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. indikator loyalitas karyawan yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2015:65), antara lain: (1) taat pada peraturan, (2) tanggung jawab pada perusahaan, (3) kemauan untuk bekerja sama, (4) rasa memiliki, (5) hubungan antar pribadi.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi. Menurut Ghozali (2011:136-147) Kuisisioner dinyatakan valid jika kolerasi antara masing-masing skor item dengan total skor dari hasil variabel tersebut menunjukkan hasil yang signifikan. Dan hasil signifikan yang baik apabila nilai signifikan kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2011:47) mengatakan reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur objek yang sama. Suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai alpha Cronbach $> 0,60$. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan di dalam kuisisioner.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:147) yang dimaksud analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan Teknik regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2012:277), regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasi (naik turunnya nilai). Persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2014:275) yaitu :

Rumus: $Y = a +$

Dimana:

Y: Variabel tidak bebas/dependen (loyalitas karyawan)

a: Konstanta

X_1 : Variabel bebas/ independen (kompensasi)

X_2 : Variabel bebas/ independen (komunikasi)

X_3 : Variabel bebas/ independen (disiplin kerja)

b_1, b_2, b_3 : Koefisien kolerasi variabel bebas/independen

e : *Error*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Tujuan dalam uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell sheped*).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Heteroskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2011:139) dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

- Jika ada plot tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur yang bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Dalam uji multikolineartitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,01 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Priyatno (2014:185) uji F berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen berpengaruh signifikansi apa tidak. Dengan membandingkan tingkat signifikan ($\alpha=0,05$) yaitu:

- Jika nilai signifikan kurang 0,05 pada uji F maka dapat dikatakan layak untuk digunakan penelitian.
- Jika nilai signifikan lebih dari 0,05 pada uji F maka dapat dikatakan tidak layak untu diteliti.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan nilai R² dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan antara variabel bebas dan variabel tidak bebas dalam regresi linier berganda. Ada beberapa kriteria koefisien determinasi yaitu:

- Jika R² sama dengan 0, maka dinyatakan tidak adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika R² sama dengan 1, maka dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat sempurna.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:223) uji hipotesis atau uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau

lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari dua variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan variabel Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Untuk melakukan penelitian ini yang dapat digunakan $\alpha = 0,05$ (5%) sebagai taraf signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1
Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persen (%)
Laki – Laki	16	53,3%
Perempuan	14	46,7%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan pada Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa total responden dengan jumlah 30 yang terbagi menjadi 2 jenis kelamin, yaitu laki-laki sebanyak 16 orang (53,3 %) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (46,7 %).

Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 2
Data Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Responden	Persen (%)
18 – 21	9	30.0%
22 – 25	14	46.7%
26 – 30	3	10.0%
> 30	4	13.3%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan pada Tabel 2 diatas dapat diketahui responden berusia > 30 tahun sebanyak 4 orang (13,3 %); 18 – 21 tahun sebanyak 9 orang (30,0 %); 22 – 25 tahun sebanyak 14 orang (46,7 %) dan 26 – 30 tahun sebanyak 3 orang (10,0 %).

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3
Data Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persen (%)
SD	1	3.3%
SMA	29	96.7%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Pada Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir Sekolah Dasar (SD) sebanyak 1 orang (3,3%), dan yang berpendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 29 orang (96,7%).

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4
Data Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Responden	Persen (%)
< 1 Tahun	12	40.0%
1 - 5 Tahun	17	56.7%
6 - 10 Tahun	1	3.3%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4 dapat diketahui lama bekerja responden < 1 tahun sebanyak 12 orang (40,0 %), lama bekerja 1 - 5 tahun sebanyak 17 orang (56,7%), lama bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 1 orang (3,3 %).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu untuk diukur oleh kuesioner yang akan diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected item total correlation (rhitung)	Rtabel	Keterangan
K	K1	,707	0.361	VALID
	K2	,871		VALID
	K3	,674		VALID
	K4	,756		VALID
	K5	,830		VALID
KN	KN1	,939	0.361	VALID
	KN2	,915		VALID
	KN3	,898		VALID
	KN4	,532		VALID
	KN5	,933		VALID
DK	DK1	,694	0.361	VALID
	DK2	,884		VALID
	DK3	,955		VALID
	DK4	,763		VALID
	DK5	,847		VALID

	LK1	,703		VALID
	LK2	,627		VALID
	LK3	,623	0.361	VALID
LK	LK4	,564		VALID
	LK5	,661		VALID

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Dari Table 5 diatas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang menjelaskan variabel Kompensasi (K), Komunikasi (KN), Disiplin Kerja (DK), dan Loyalitas Karyawan (LK) dari keseluruhan dinyatakan valid. Hal ini karena r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran konsistensi dan kestabilan responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan beberapa pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas ini dapat dilakukan secara bersama-sama pada seluruh butir pertanyaan yang disediakan. Jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 maka dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* \leq 0.60 maka dinyatakan tidak reliabel (Sujarweni, 2015:110). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Hasil pengujian reliabilitas Kompensasi (K), Komunikasi (KN) dan Disiplin Kerja (DK) terhadap variabel loyalitas karyawan (LK) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Croncbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,813	Reliabel
Komunikasi	0,908	Reliabel
Disiplin Kerja	0,883	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,633	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 6 diatas hasil dari pengujian yang dilakukan terhadap reliabilitas kuesioner diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan angka 0,800 dimana \geq dari 0,6. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item yang berjumlah 20 indikator dari keseluruhan variabel tersebut telah dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh ada atau tidaknya antara variabel bebas yang terdiri dari kompensasi (K), komunikasi (KN) dan disiplin kerja (DK) terhadap variabel terikat loyalitas karyawan (LK), maka menggunakan analisis model regresi linier berganda dengan model persamaan sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,423	2,749		0,154	0,879
K	0,470	0,115	0,520	4,085	0,000
KN	0,167	0,063	0,333	2,649	0,014
DK	0,270	0,071	0,462	3,826	0,001

Dependen Variabel: LK

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Dari data Tabel 7 diatas, persamaan regresi yang di dapat adalah:

$$LK = 0,423 + 0,470 K + 0,167 KN + 0,270 DK + e$$

Untuk lebih jelasnya dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta

Nilai konstanta 0,423 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi (K), komunikasi (KN) dan disiplin kerja (DK) dalam kondisi tetap atau konstan, maka besarnya nilai loyalitas karyawan (LK) sebesar 0,423 satuan.

2. Nilai koefisien kompensasi (K)

Nilai koefisien regresi (1) untuk variabel kompensasi (K) sebesar 0,470 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif (searah) antara variabel kompensasi (K) dengan loyalitas karyawan (LK). Hal ini menunjukkan apabila tingkat kompensasi (K) akan signifikan maka loyalitas karyawan (LK) akan semakin meningkat. Dengan demikian semakin besar kompensasi (K) karyawan Noor Ayla Arabic Restaurant Surabaya dan Malang maka akan semakin tinggi juga tingkat loyalitas karyawan (LK) Noor Ayla Arabic Restaurant Surabaya dan Malang.

3. Nilai koefisien komunikasi (KN)

Nilai koefisien regresi (2) untuk variabel komunikasi (KN) sebesar 0,167 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif (searah) antara variabel komunikasi (KN) dengan loyalitas karyawan (LK). Hal ini menunjukkan apabila komunikasi (KN) akan signifikan maka loyalitas karyawan (LK) akan semakin meningkat. Dengan demikian semakin baik komunikasi (KN) karyawan Noor Ayla Arabic Restaurant Surabaya dan Malang maka akan semakin tinggi juga tingkat loyalitas karyawan (LK) Noor Ayla Arabic Restaurant Surabaya dan Malang.

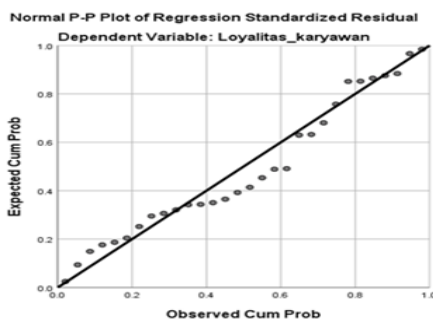
4. Nilai koefisien disiplin kerja (DK)

Nilai koefisien regresi (3) untuk variabel disiplin kerja (DK) sebesar 0,270 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif (searah) antara variabel disiplin kerja (DK) dengan loyalitas karyawan (LK). Hal ini menunjukkan apabila tingkat disiplin kerja (DK) akan naik maka loyalitas karyawan (LK) akan naik. Dengan demikian semakin naik disiplin kerja (DK) karyawan Noor Ayla Arabic Restaurant Surabaya dan Malang maka akan semakin naik tingkat loyalitas karyawan (LK) Noor Ayla Arabic Restaurant Surabaya dan Malang.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik dapat dilihat pada gambar berikut:

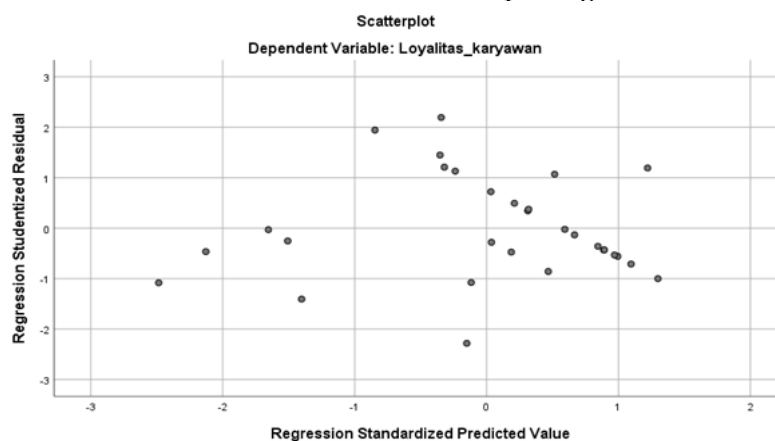


Gambar 2
Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Data Primer diolah (2021)

Dari Gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa titik – titik data menyebar disekitar garis diagonal dengan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram yang menunjukkan pola distribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa maka model regresi yang digunakan dianggap layak dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah model dalam regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui pengamatan pada pola *scatter plot* melalui *output* yang dihasilkan SPSS. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3
hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data Primer diolah (2021)

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kompensasi	1.198	.834	Bebas Multikolinieritas
Komunikasi	1.166	.857	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	1.081	.925	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Dari Tabel 8 diatas diketahui bahwa variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari kompensasi (K), komunikasi (KN) dan disiplin kerja (DK) memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10, maka pada model regresi yang digunakan terhadap penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas atau independen yaitu kompensasi (K), komunikasi (KN) dan disiplin kerja (DK) terhadap loyalitas karyawan (LK) layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	51.478	3	17.159	15.997	.000 ^b
Residual	27.888	26	1.073		
Total	79.367	29			

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Dari Tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (K), komunikasi (KN) dan disiplin kerja (DK) terhadap loyalitas karyawan (LK) layak digunakan sebagai model penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) digunakan untuk mengetahui ketepatan nilai paling baik dalam analisis regresi, dimana hal tersebut ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinasi (R²) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.649	.608	1.036

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Dari Tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* atau koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,649 atau 64,9%. Hal ini dapat dikatakan bahwa 64,9% variabel kompensasi (K), komunikasi (KN) dan disiplin kerja (DK) yang mempengaruhi loyalitas karyawan (LK). Sedangkan sisanya 35,1% dijelaskan oleh beberapa faktor yang tidak disertakan dalam model penelitian.

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi (K), komunikasi (K) dan disiplin kerja (DK) secara individual dalam menerangkan variasi loyalitas karyawan (LK). Hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	.423	2.749		.154	.879
K	.470	.115	.520	4.085	.000
KN	.167	.063	.333	2.649	.014
DK	.270	.071	.462	3.826	.001

Sumber: Data Primer diolah (2021)

1. Uji Pengaruh kompensasi (K) Terhadap Loyalitas Karyawan (LK)

Dari hasil perhitungan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kompensasi (K) adalah $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, kompensasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (LK).

2. Uji Pengaruh komunikasi (KN) Terhadap Loyalitas Karyawan (LK)

Dari hasil perhitungan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari komunikasi (KN) adalah $0,14 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, komunikasi (KN) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (LK).

3. Uji Pengaruh Disiplin Kerja (DK) Terhadap Loyalitas Karyawan (LK)

Dari hasil perhitungan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari Disiplin kerja (DK) adalah $0,01 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, disiplin kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (LK).

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Noor Ayla *Arabic Restaurant* Surabaya dan Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi karyawan Noor Ayla *Arabic Restaurant* Surabaya dan Malang maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika kompensasi kurang baik maka loyalitas karyawan akan turun. Menurut Malayu Lan Xia (2014:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Insetif pun dikelola secara baik dan benar oleh perusahaan, sehingga tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan terus meningkat, fasilitas yang

membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan mampu mempunyai loyalitas terhadap perusahaan.

Hasil dari pembahasan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Dinda Dwi Atikah. (2019) menyebutkan bahwa pengaruh variabel kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Nusantara Perkebunan IV, Distrik 1-Bahjambi.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Noor Ayla *Arabic Restaurant* Surabaya dan Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi karyawan Noor Ayla *Arabic Restaurant* Surabaya dan Malang maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika komunikasi kurang baik maka loyalitas karyawan akan turun. Menurut Nofrion (2016:2), komunikasi adalah suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan (1) membangun hubungan antar sesama manusia; (2) melalui pertukaran informasi; (3) untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain; dan (4) berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu. Berdasarkan dari hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh N. Kharisma *et al.* (2017) bahwa secara simultan variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Loyalitas Karyawan PT Sampoerna Alam Samudra Gresik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Noor Ayla *Arabic Restaurant* Surabaya dan Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan Noor Ayla *Arabic Restaurant* Surabaya dan Malang maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika disiplin kerja turun maka loyalitas karyawan akan turun. Disiplin kerja yang dilakukan pada Noor Ayla *Arabic Restaurant* Surabaya dan Malang antara lain hadir tepat waktu ketika masuk jam kerja dan melayani *customer* dengan cara yang ramah dan sopan santun. Dengan melakukan disiplin kerja yang baik maka *customer* akan merasa nyaman dan tertarik untuk datang lagi di Noor Ayla *Arabic Restaurant* Surabaya dan Malang. Menurut Hasibuan (2016:335), disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, demikian juga sebaliknya, bila disiplin kerja yang rendah menunjukkan bahwa seorang karyawan kurang loyal terhadap perusahaan. Hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Agam Sinaga (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Barokah Utama Karya.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut : (1) Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Noor Ayla *Arabic Restaurant* Surabaya dan Malang, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompensasi yang dirasakan oleh karyawan, maka akan berpengaruh untuk meningkatkan loyalitas karyawan. (2) Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Noor Ayla *Arabic Restaurant* Surabaya dan Malang, yang artinya bahwa semakin baik komunikasi yang diberikan oleh karyawan, maka akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. (3) Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Noor

Ayla *Arabic Restaurant* Surabaya dan Malang, hal ini mengartikan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, pembahasan dan kesimpulan telah diuraikan pada bab sebelumnya, serta dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Noor Ayla *Arabic Restaurant* Surabaya dan Malang diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kompensasi kerja yang telah diberikan kepada karyawan. Hal tersebut dikarenakan bahwa kompensasi memiliki faktor utama bagi semua karyawan, agar karyawan loyalitas pada pekerjaannya. (2) Noor Ayla *Arabic Restaurant* Surabaya dan Malang diharapkan dapat terus meningkatkan komunikasi yang baik antar karyawan, bawahan dan atasan serta karyawan dengan *costumer*. Hal ini dilakukan arahan sebelum memulai aktivitas kerja untuk memberi masukan dan memberi hasil penilaian pekerjaan sebelumnya agar karyawan lebih baik kedepannya. (3) Noor Ayla *Arabic Restaurant* Surabaya dan Malang diharapkan dapat mempertahankan disiplin kerja karyawan. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan dapat menghargai waktu dan mentaati aturan yang berlaku.

Keterbatasan

Pada penelitian ini telah diusahakan dengan sebaik - baiknya, adapun beberapa keterbatasan yang tidak lepas dari peneliti diantaranya yaitu: (1) Penelitian ini hanya memiliki 3 variabel bebas atau *independent* yaitu kompensasi kerja, komunikasi, dan disiplin kerja. (2) Penelitian ini hanya berada di wilayah Jl. KH. Mansyur Surabaya. Hasil penelitian akan berbeda jika dilakukan di wilayah lain. (3) Terbatasnya waktu hingga sedikitnya jumlah sampel yang telah diambil. (4) Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 30 responden.

Daftar Pustaka

- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Agam S. (2018). Vol. 2 No. 1 Januari 2018, Hal 18-26. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas pegawai pada PT BAROKAH UTAMA KARYA. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Barokah Utama.
- Irfana, N., Azis, F., dan Leonardo, B. H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Iklan Trendy Tegal, (Universitas Pandanaran Semarang).
- Linda, S., Masruchin., dan Djoharsjah, M. (2020). Vol.5 No.3 Agustus (2018), Hal 42-52. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan PT. XYZ. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. XYZ.
- Mohamad. M., Budi. W. M. (2018). Hal 922-927. *Effect Of Work Discipline, Career Development, Work Motivation And Work Load on The Loyalty Of Womem Workers In South Korea Companies*. Penelitian ini dilaksanakan pada *South Korea Companies*.
- Sri., R. (2020). Vol 2 No. 20 (2020), Hal 80-91. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan

Masyarakat Dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini dilaksanakan pada Universitas Islam Sumatera Utara.

Yesi, S. H., Hesti, B., dan Kurnia, Y. A (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Supir Rental Mobil di Lumajang. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 1No. 2 September 2018, Hal. 166-177. Penelitian ini dilaksanakan pada Rental Mobil di Lumajang.

Zahrah, P. R., Mudji, R. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variable Intervening (Studi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan). Vol. 6 No. 4 (2017), Hal.1-12. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan).