

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

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M.)**



Oleh:

**ADE ROSMELIAWATI GUSTIA
NPM: 1911097**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BATURAJA
JANUARI 2023**

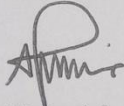
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK.
(TOYOTA AUTO 2000) CABANG BATURAJA**

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ade Rosmeliawati Gustia
Npm : 19 11 097
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

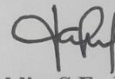
Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Novie Al Muhariah, S.E., M.Si
NIDN : 02-2811-7901

Pembimbing Kedua,



Dahlia, S.E., M.Si
NIDN : 02-1010-8503

Mengetahui,

Dekan

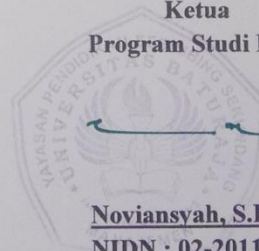
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Noyegya Ratih P, S.E., M.Si
NIDN : 02-0111-7701

Ketua

Program Studi Manajemen,



Noviansyah, S.E., M.Si
NIDN : 02-2011-7501

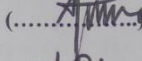
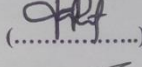
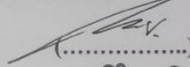
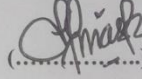


UNIVERSITAS BATURAJA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

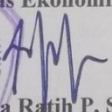
Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akred/PT/VI/2018
Jalan Ki Ratu Penghulu Karang Sari No.02301
Telpon (0735) 326122 Fak (0735) 321822
Baturaja – 32115 OKU Sumatera Selatan
Website : www.unbara.ac.id Email : Info@unbara.ac.id

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi Ini Telah Dipertahankan dan Di Sahkan
Di Depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Baturaja
(31 Desember 2022)

Ketua	: <u>Novie Al Muhariah, S.E., M.Si</u> NIDN : 02-2811-7901	(..... 
Sekretaris	: <u>Dahlia, S.E., M.Si</u> NIDN: 02-1010-8503	(..... 
Anggota I	: <u>Lisa Hermawati, S.Pd., M.Si</u> NIDN : 02-1010-7401	(..... 
Anggota II	: <u>Rr. Dimas Veronica P, S.E., M.M</u> NIDN: 02-0704-8402	(..... 

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Novegya Ratih P, S.E., M.Si
NIDN : 02-0111-7701

Ketua
Program Studi Manajemen,

Noviansyah, S.E., M.Si
NIDN : 02-2011-7501



UNIVERSITAS BATURAJA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akred/PT/VI/2018
Jalan Ki Ratu Penghulu Karang Sari No.02301
Telpon (0735) 326122 Fak (0735) 321822
Baturaja – 32115 OKU Sumatera Selatan
Website : www.unbara.ac.id Email : Info@unbara.ac.id


PERSETUJUAN PERBAIKAN (REVISI)
SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ade Rosmeliawati Gustia
NPM : 19 11 097
Tanggal Ujian : 31 Desember 2022
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja
Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Intervening Pada PT. Astra Internasional
Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja

Telah Direvisi, Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi dan diperkenankan untuk Dijilid dan Diperbanyak.

No	NAMA	JABATAN PENGUJI	TANDA TANGAN
1.	<u>Novie Al Muhariah, S.E., M.Si</u> NIDN : 02-2811-7901	Ketua	1.
2.	<u>Dahlia, S.E., M.Si</u> NIDN: 02-1010-8503	Sekretaris	2.
3.	<u>Lisa Hermawati, S.Pd., M.Si</u> NIDN : 02-1010-7401	Anggota I	3.
4.	<u>Rr. Dimas Veronica P, S.E., M.M</u> NIDN: 02-0704-8402	Anggota II	4.

Baturaja, Januari 2023
Ketua
Program Studi Manajemen


Noviansyah, S.E., M.Si
NIDN: 02-2011-7501

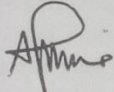
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK.
(TOYOTA AUTO 2000) CABANG BATURAJA**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ade Rosmeliawati Gustia
Npm : 19 11 097
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Novie Al Muhariah, S.E., M.Si
NIDN : 02-2811-7901

Pembimbing Kedua,



Dahlia, S.E., M.Si
NIDN : 02-1010-8503

**PERNYATAAN KEASLIAN
KARYA ILMIAH SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ade Rosmeliawati Gustia
Tempat dan Tanggal Lahir : Baturaja, 08 Agustus 2001
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
NPM : 1911097
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja
Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT.
Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000)
Cabang Baturaja

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi, serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang di sajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali di sebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang di tetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja maupun di perguruan tinggi lainnya.

Dengan demikian ini di buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Baturaja, Januari 2023
Yang membuat pernyataan,



Ade Rosmeliawati Gustia

NPM:19 11 097

ABSTRACT

Ade Rosmeliawati Gustia (2022) The influence of compensation on employees' job loyalty through job satisfaction as an intervening variable at PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Baturaja branch. The study was under the guidance of Novie Al Muhariah, S.E., M.Si and Dahlia, S.E., M.Si.

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

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

ABSTRAK

Ade Rosmeliawati Gustia (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja. Dibimbing oleh Ibu Novie Al Muhariah, S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan, Ibu Dahlia, S.E.,M.Si, selaku pembimbing II.

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

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Karyawan.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“ Jika Kamu Tidak Sanggup Menahan
Lelahnya BELAJAR,
Maka Kamu Harus Sanggup Menahan Perihnya
KEBODOHAN”**

Dengan penuh rasa syukur dan bahagia, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT. yang telah memberikan nikmat kesehatan, kemudahan, dan kesempatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya tercinta yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi serta pengorbanan yang tiada henti untuk selalu mendoakan kesuksesan saya dan memberikan kasih sayang yang tak pernah ternilai.
3. Untuk Kakak-kakakku, serta Keluarga besar yang selalu memberikan do'a, dukungan, dan perhatiannya kepada saya.
4. Ibu dosen yang telah menyediakan waktu dengan penuh kesabaran dalam membimbing, mengarahkan, memberikan saran serta masukan yang sangat berguna dalam penyelesaian skripsi ini, kepada Ibu Novie Al Muhariah, S.E.,M.Si., Ibu Dahlia, S.E., M.Si, Ibu Lisa Hermawati, S.E., M.Si, Ibu Roro Dimas Veronica Priharti, S.E.,M.M., dan seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.
5. Sahabat dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang selalu memberikan dukungan, mendengarkan keluh kesah, dan membantu dalam hal apapun dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2019. Almamaterku Universitas Baturaja.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji dan syukur saya panjatkan hanya bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah Nya saya mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini demi memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja. Penulis menyadari bahwa skripsi ini bukanlah akhir belajar karena belajar adalah sesuatu yang tidak terbatas.

Terselesaikannya skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja” tentunya tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada :

1. Ibu Ir. Hj. Lindawati MZ, M.T, selaku Rektor Universitas Baturaja dan Ibu Novegya Ratih Primandari, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.
2. Bapak Noviansyah, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Novie Al Muhariah, S.E.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dahlia,S.E.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing II, Serta Ibu Lisa Hermawati ,S.E.,M.Si, selaku Dosen Penguji I dan Ibu Roro Dimas Veronica Priharti,S.E.,M.M, selaku Dosen Penguji II yang telah menyediakan waktu dengan penuh kesabaran dalam membimbing, mengarahkan, memberikan saran serta masukan yang sangat berguna dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Palupi Indah Sari, S.Kom.,M.M pembimbing akademik penulis yang telah banyak membantu serta memberikan semangat yang tiada henti.
5. Seluruh Dosen dan Staf/Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang juga turut memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.
6. Teristimewa kepada Orang Tua penulis, untuk Alm. Ayahanda tercinta, Ibunda Tersayang dan Kakak yang sebagai support sistem beserta keluarga

yang selalu mendoakan, memberikan motivasi serta pengorbanannya baik dari segi moril dan materi selama ini.

7. Serta rekan-rekan mahasiswa satu almamater yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

WallahulMuaffiq Illa Aqwamith Tharieq

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Baturaja, Januari 2023

Penulis

Ade Rosmeliawati Gustia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PERBAIKAN REVISI SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2. Kompensasi	12
2.1.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi	13
2.1.2.3. Jenis-Jenis Pemberian Kompensasi	14
2.1.2.4. Sistem Kompensasi	15
2.1.2.5. Metode Kompensasi	15
2.1.2.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	16
2.1.2.7. Indikator-Indikator Kompensasi.....	18
2.1.3. Kepuasan Kerja	19
2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	19
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
2.1.3.3. Indikator Kepuasan Kerja	21
2.1.4. Loyalitas Kerja Karyawan	21
2.1.4.1. Pengertian Loyalitas Kerja Karyawan.....	21
2.1.4.2. Manfaat Loyalitas Kerja Karyawan.....	22
2.1.4.3. Indikator Loyalitas Kerja Karyawan	24
2.1.5. Hubungan Antar Variabel.....	25
2.1.5.1. Hubungan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja.....	25
2.1.5.2. Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	26

2.1.5.3. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja.....	26
2.1.5.3. Hubungan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	27
2.2. Penelitian Sebelumnya.....	28
2.3. Kerangka Pemikiran.....	32
2.4. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	34
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	34
3.2.1. Jenis Data.....	34
3.2.2. Sumber Data.....	34
3.2.3. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3. Populasi.....	35
3.3.1. Populasi Penelitian.....	35
3.4. Metode Analisis Data.....	36
3.4.1. Analisis Kuantitatif.....	36
3.4.2. Analisis Data.....	36
3.4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	37
3.4.3.1. Uji Validitas.....	37
3.4.3.2. Uji Reliabilitas.....	38
3.5. Uji Normalitas.....	39
3.6. Analisis Jalur (Path Aalysis).....	39
3.7. Pengujian Hipotesis.....	41
3.7.1. Pengujian Secara Individual / Persial (Uji t).....	41
3.7.2. Pengujian Efek Mediasi.....	43
3.8. Analisis Koefisien Determinas (R^2).....	44
3.9. Batasan Operasional Variabel.....	45
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	46
4.1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.....	46
4.2. Profil Perusahaan.....	46
4.1.1. Visi Perusahaan.....	46
4.1.2. Misi Perusahaan.....	46
4.3. Struktur Organisasi.....	47
4.4. Tugas Karyawan.....	48
BAB V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	54
5.1 Hasil Analisis.....	54
5.1.1. Karakteristik Responden.....	54
5.1.1.1. Karakteristik Berdasarkan Jabatan.....	54
5.1.1.2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
5.1.1.3. Karakteristik Berdasarkan Umur.....	56
5.1.1.4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	57
5.1.1.5. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	58

5.1.2. Pengujian Instrumen Penelitian	59
5.1.2.1. Hasil Uji Validitas	59
5.1.2.2. Hasil Uji reliabilitas	60
5.1.3. Uji Normalitas	61
5.1.4. Path Analysis	62
5.1.5. Uji Hipotesis	70
5.1.5.1. Uji t (Pengujian Secara Individual / Parsial	70
5.1.6. Uji Efek Mediasi	74
5.1.7. Koefisien Determinasi.....	75
5.2. Pembahasan.....	77
BAB VI KESIMPULAN	84
6.1. Kesimpulan	84
6.2. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Keterlambatan Karyawan Pt. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja Periode Januari-Oktober 2022	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 3.1 Batasan Operasional Variabel.....	45
Tabel 4.1 Struktur Organisasi	47
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	54
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 5.8 Uji Normalitas	62
Tabel 5.9 Hasil perhitungan Regresi Linier Sederhana (Regresi Pertama)	63
Tabel 5.10 Hasil perhitungan Regresi Linier Sederhana (Regresi Kedua)	64
Tabel 5.11 Hasil perhitungan Regresi Linier Sederhana Regresi Ketiga)	65
Tabel 5.12 Hasil Perhitungan Analisis Jalur (Regresi Pertama)	67
Tabel 5.13 Hasil Perhitungan Analisis Jalur (Regresi Kedua)	68
Tabel 5.14 Uji Parsial (Uji t, Hipotesis Pertama).....	70
Tabel 5.15 Uji Parsial (Uji t, Hipotesis Kedua)	71
Tabel 5.16 Uji Parsial (Uji t, Hipotesis Ketiga).....	72
Tabel 5.17 Hasil Uji Sobel.....	74
Tabel 5.18 Uji Determinasi (R^2 , Regresi Pertama)	75
Tabel 5.19 Uji Determinasi (R^2 , Regresi kedua).....	76
Tabel 5.20 Uji Determinasi (R^2 , Regresi ketiga)	76
Tabel 5.21 Uji Determinasi (R^2 , Path Analysis Regresi Pertama).....	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 3.1 Interval Keyakinan 95% Untuk Uji Dua Sisi.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	47
Gambar 5.1 Diagram jalur.....	69
Gambar 5.2 Uji t (Persamaan Pertama)	71
Gambar 5.3 Uji t (Persamaan Kedua)	72
Gmabar 5.4 Uji t (Persamaan Ketiga)	73

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 SK Pembimbing skripsi.....	89
Lampiran 2 Surat Riset.....	90
Lampiran 3 Kuesioner.....	91
Lampiran 4 Struktur Organisasi PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.....	95
Lampiran 5 Daftar Karyawan PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.....	96
Lampiran 6 Absensi Karyawan PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja	98
Lampiran 7 Dokumentasi.....	101
Lampiran 8 Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

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

Pegawai yang loyal akan menunjukkan kecintaannya dengan bekerja secara totalitas (Harras,dkk 2020:50). Oleh karena itu, perusahaan perlu memikirkan kebutuhan apa saja yang harus di penuhi oleh perusahaan untuk karyawan demi mencapai kepuasan yang diharapkan akan menumbuhkan loyalitas karyawan. Menurut Kasmir (2016,75) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Robbins menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin kecil pula kepuasan kerja pegawai tersebut, yang tentunya akan mempengaruhi tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan (Busro,2020:101).

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

menjalankan pekerjaan secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja terhadap apa yang mereka kerjakan.

PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja adalah perusahaan penjualan retail yang bergerak di bidang otomotif dan service, yang memiliki 49 karyawan. Karyawan PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja diharapkan untuk dapat bekerja secara maksimal untuk menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Untuk dapat bekerja secara maksimal karyawan harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan tersebut. Menurut Harras,dkk (2020,53) mengukur loyalitas kerja dapat menggunakan beberapa indikator diantaranya adalah tingkat kepatuhan, dan tingkat kinerja (hasil kerja). Berdasarkan prasurvey melalui penyebaran kuesioner data terlampir terdapat permasalahan mengenai loyalitas kerja pada PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja. Hal tersebut dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling kecil yang terdapat di indikator tingkat kinerja sebesar 3,31 yang menyebutkan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja di PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja masih belum maksimal, hal ini terlihat bahwa ada beberapa karyawan yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga karyawan beberapa kali tidak mamapu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Indikator loyalitas kerja selain tingkat kinerja adalah tingkat kepatuhan. Dibuktikan dengan adanya hasil rata-rata yang paling kecil yaitu sebesar yaitu sebesar 3,33 yang menyebutkan bahwa karyawan selalu mengikuti aturan dan tata tertib perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa masih

banyak karyawan yang kurang taat terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan, seperti karyawan sering datang terlambat pada saat bekerja. Berikut ini adalah rekapitulasi data keterlambatan karyawan PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja periode Januari-Oktober 2022.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data Keterlambatan Karyawan PT. Astra Internasional
Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja
Periode Januari-Oktober 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Banyaknya Karyawan Yang terlambat
Januari	49	12 orang
Februari	49	10 orang
Maret	49	12 orang
April	49	10 orang
Mei	49	9 orang
Juni	49	7 orang
Juli	49	4 orang
Agustus	49	7 orang
September	49	8 orang
Oktober	49	9 orang
Total		88 orang

Sumber : Auto 2000 Cabang Baturaja, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepatuhan yang rendah. Hal ini karena kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Berdasarkan prasurvey melalui penyebaran kuesioner data terlampir terdapat permasalahan mengenai pemberian kompensasi pada PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja. Beberapa karyawan merasa kompensasi yang diterima oleh karyawan diluar jam kerja masih kurang maksimal, terlihat dari hasil rata-rata yang paling kecil yang terdapat di indikator

kelayakan, yaitu sebesar 3,24 yang menyebutkan bahwa bayaran kompensasi yang diberikan perusahaan diluar jam kerja sudah layak sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan masih belum maksimal dalam memberikan kompensasi kepada karyawan yang bekerja lembur. Permasalahan kedua dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling kecil yang terdapat di indikator keadilan, yaitu sebesar 3,29 yang menyebutkan setiap karyawan telah menerima kompensasi yang sama seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan insentif sesuai dengan jabatannya. Sebagian karyawan belum menerima jenis kompensasi yang sama seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan insentif sesuai dengan jabatannya. Sehingga simpulkan bahwa perusahaan masih belum adil memberikan kompensasi sesuai dengan jabatannya. Adanya perbedaan jenis kompensasi yang telah diberikan perusahaan berdasarkan posisi jabatan karyawan, membuat persaingan antara sesama karyawan semakin tinggi, dan menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi inilah yang akan mengakibatkan menurunnya loyalitas karyawan. Hal tersebut berdampak pada kegiatan perusahaan yang kurang optimal.

Berdasarkan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa perlunya perusahaan memperhatikan kompensasi, untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan agar karyawan mampu memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Astra Internasional Tbk (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah **“Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Astra Internasional Tbk (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja”**.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Astra Internasional Tbk (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja”**.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Penelitian dapat digunakan sebagai tambahan informasi untuk memperluas ilmu pengetahuan, serta dapat digunakan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang serupa di masa akan datang.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan memberikan kompensasi yang layak agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan (Afandi,2018:3). Menurut Kasmir (2016,6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengolahan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Mangkunegara (2020,5) sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2020,6) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta, penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan menyatakan tujuan Manajemen SDM adalah (Harras,dkk 2020:9) :

- a. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik. dan kepribadian, menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan stretegi bersaing yang handal, fisik mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
- b. Ketersedian pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, pegawai dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.
- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan. Semua orang saling bahu membahu, mengambil peran masing-masing, dan melakukan kerja sama tim yang solid.

- d. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan. Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja secara benar, artinya? Aturan benar-benar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.
- e. Mengatasi masalah kepegawaian yang beresiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga pelayanan, hilangnya kesempatan, dan sebagiannya. Karena itu semua, tujuan organisasi tercapai.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018,21) Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujud tujuan.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang , integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sam sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Afandi (2018,191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Werther dan Davis menyatakan kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan (Hasibuan,2018:119). Kasmir (2016,233) berpendapat bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

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

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2016,236) Tujuan Pemberian Kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut:

a. Memberikan hak Karyawan

Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja.

b. Memberikan rasa keadilan

Artinya pemberian Kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentu besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerja.

c. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Jika kompensasi yang dibayarkan kurang dan tidak menarik, maka akan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

d. Mempertahankan karyawan

Dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bahkan timbul ketakutan akan dikeluarkan jika bekerja dengan tidak baik.

e. Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa di hargai atas segala jerih payahnya.

f. Pengendalian biaya

Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan.

g. Memenuhi peraturan pemerintahan

Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebijakan pemerintahan, berarti ikut mendukung program pemerintah. Dengan mematuhi peraturan pemerintah, akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi.

h. Menghindari konflik

Artinya dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan sesuai aturan yang berlaku.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Pemberian Kompensasi

Menurut Afandi (2018,92) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

- a. Pembayaran tunai secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/ komisi
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.

- c. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.1.2.4 Sistem Kompensasi

Menurut Afandi (2018,194) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

- a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya Kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

- b. Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

- c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

2.1.2.5 Metode Kompensasi

- a. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya berdasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

b. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas berapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.

2.1.2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

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

a. Pendidikan

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

b. Pengalaman Kerja

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

c. **Beban Kerja Dan Tanggung Jawab**

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

d. **Jabatan**

Makin tinggi suatu jabatan, maka beban kerja dan tanggung jawab yang diembanya makin besar dan makin berat, sehingga perlu dihargai dengan kompensasi yang layak sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diembannya. Kenaikan jabatan akan menaikkan gaji ke tingkat yang lebih tinggi. Kenaikan jabatan juga menambah tunjangan lainnya misalnya tunjangan kesehatan, konsumsi, transportasi, dan tunjangan lainnya. Sehingga bagi mereka yang naik ke jabatan yang lebih tinggi maka kompensasi juga naik cukup banyak.

e. **Jenjang kepangkatan atau golongan**

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

f. **Prestasi kerja**

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi yang dibayar

meningkat, misalnya dengan kinerja yang baik maka ada kenaikan jabatan, jenjang kepangkatan, bonus atau penghargaan lainnya.

2.1.2.7 Indikator – Indikator Kompensasi

Menurut Harras, dkk (2020,129) indikator kompensasi ialah :

a. Kelayakan

Apakah secara kuantitas (jumlah) maupun kualitas (kesesuaian) kompensasi telah diberikan kepada pegawai sebagai wujud saling menghargai. Organisasi benar-benar menghitung besaran kompensasi secara profesional, tidak ada sedikit pun keringat pekerja yang terlewatkan.

b. Keadilan

Apakah berbagai jenis dan bentuk kompensasi telah diberikan sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, dan bagaimana pekerja menunaikan kewajiban dengan sungguh-sungguh. Organisasi menghadirkan semua jenis kompensasi seperti memberikan gaji, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, insentif, dan semua bentuk kompensasi lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

c. Ketepatan

Kompensasi diberikan sesuai jabatan, waktu dan risiko pekerjaan. Prinsip yang diterapkan adalah asas keadilan. maksudnya, semua pekerja mendapatkan hak sesuai dengan faktor-faktor yang melekat pada tanggung jawabnya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan kerja

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

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

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

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

2. perbedaan (*Discrepancies*)

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

3. pencapaian nilai (*Value attainment*)

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

4. keadilan (*Equity*)

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

5. Budaya organisasi (*Organization Culture*)

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

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018,82) Adapun Indikator – indikator kepuasan kerja meliputi antara lain :

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4 Loyalitas Kerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Loyalitas kerja Karyawan

Loyalitas adalah bentuk kesetiaan dan kepatuhan seorang atau sekelompok karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dimana ia melaksanakan pekerjaan

sehari-hari (Onsardi,2018:1). Menurut Kasmir (2016:192) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Sikap loyalitas dalam sebuah perusahaan diperlukan agar karyawan dapat bekerja untuk dirinya sendiri dan bekerja dalam tim untuk kepentingan bersama anggota organisasi tersebut.

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

2.4.2 Manfaat Positif Loyalitas Kerja

Menurut Harras, dkk (2020:49) kesetiaan karyawan memberikan banyak kebaikan bagi organisasi, terutama dalam hal :

a. Efisiensi

Maksud efisiensi disini adalah tidak sering melakukan rekrutmen, seleksi, orientasi dan pelatihan , sehingga dapat menghemat anggaran.

b. Dapat diandalkan

Organisasi memiliki karyawan atau pegawai yang dapat diandalkan. Maksudnya, tanpa diminta atau diimingi sesuatu karyawan dengan sendirinya tahu apa yang harus dilakukan demi kemajuan organisasi.

c. Regenerasi

Mudah bagi organisasi untuk memilih orang – orang yang pantas menduduki pimpinan. Semua Karyawan atau pegawai sudah mengenal budaya organisasi sampai ke akar-akarnya bahkan setiap individu telah siap secara mental untuk melakukan perubahan-perubahan. Semua hal tersebut karena didasari oleh kecintaan terhadap organisasi (loyalitas).

d. Kemajuan

Dampak jangka panjang dari kesetiaan pegawai adalah keberhasilan. Pegawai yang loyal akan menunjukkan kecintaanya dengan bekerja secara totalitas. Tertanam di benak pegawai sebuah keinginan memajukan organisasi.

e. Kebanggaan

Bagi karyawan atau pegawai loyalitas kepada organisasi adalah akumulasi dari rasa bangga dan cinta. Karena pegawai merasa, organisasi telah begitu banyak memberikan kebaikan-kebaikan, terutama kesejahteraan. Maka, sudah sepantasnya pegawai atau karyawan menunjukkan kebanggaannya kepada publik dengan menjaga nama baik dan citra organisasi.

f. Kepuasan

Perasaan cinta setia membentuk suasana hati yang tenang dan damai, dan pada satu titik tertentu suasana batin tersebut bermuara pada kepuasan. Bagi organisasi, kesetiaan dan dedikasi karyawan adalah anugerah terbaik yang tidak dapat dibayar dengan apapun, karena mereka rela bekerja siang dan malam hingga tua demi kemajuan organisasi. Begitu pula bagi karyawan,

kesetiaan mereka adalah balas budi atas semua hal yang telah diberikan organisasi (kehidupan).

g. Memperkuat kepercayaan

Sesungguhnya loyalitas adalah buah kesetiaan. Kemudian, jika kesetiaan tersebut diberikan secara terus-menerus maka akan memperkuat keyakinan orang atau organisasi. Dengan tetap setia, akan mengubah cara pandang dan prasangka orang atau organisasi, dan seiring berjalannya waktu akan memperkuat kepercayaan orang atau organisasi tersebut.

2.1.4.3 Indikator Loyalitas kerja

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

a. Tingkat kepatuhan

Tingkat kepatuhan terhadap kebijakan, aturan, dan perintah menunjukkan sikap setia terhadap organisasi. Parameter ini menjadi salah satu sifat dari seorang yang loyal. Apa artinya? Seorang yang setia akan menunjukkan kesetiannya, dan hal mudah yang dapat dilakukan adalah dengan menjadi pegawai yang sangat disiplin.

b. Tingkat Semangat kerja

Salah satu wujud kesetiaan adalah sikap semangat di setiap pelaksanaan tugas. Kesetiaan mendorong lahirnya kebahagiaan dan kepuasan, maka visualisasi dari kedua bentuk tersebut adalah keceriaan dalam setiap pekerjaan.

c. **Tingkat Kinerja**

Loyalitas atau kesetiaan perlu dibuktikan dengan hasil kerja yang baik secara konsisten dari waktu ke waktu. Seorang manajer tidak mudah percaya atas perkataan setia dari seorang karyawannya, namun ia akan melihat bukti kesetiaan dari hasil kerja. Apakah ia mampu mencapai target apakah ia mampu berkontribusi terhadap peningkatan penjualan, dan sebagainya, jika terwujud maka ia telah setia terhadap organisasi.

d. **Tingkat Keterlibatan**

Salah satu ciri karyawan atau pegawai yang telah setia adalah selalu melibatkan diri di setiap kegiatan organisasi, selalu mengambil peran dan berupaya memberikan kontribusi

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016,255) loyalitas karyawan juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi yang diberikan secara layak dan wajar maka loyalitas karyawan akan meningkat dan karyawan terus untuk melakukan kewajibannya. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dan tidak wajar dengan hasil kinerja karyawan, akan membuat karyawan merasa kecewa dan tidak dihargai hasil kinerjanya. Sehingga akan berakibat kepada kedisiplinan karyawan. karyawan akan merasa tercapai atau tidak nya pekerjaan yang diselesaikan tidak akan menguntungkan terhadapnya.

2.1.5.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Kasmir (2016,255) Kompensasi juga memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan hal ini akan berdampak kepada variabel lainnya. Namun demikian pula jika kompensasi tidak diberikan atau meningkat, maka kepuasan kerja menurun dan akan menimbulkan efek negatif bagi perusahaan. Menurut Kasmir (2016,192) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

2.1.5.3 Hubungan Kepuasan kerja terhadap Loyalitas kerja

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

2.1.5.4 Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening

Menurut Kasmir (2016,233) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Ketika kompensasi diberikan, terasa semua lelah terbayar oleh perasaan puas, senang dan bahagia (Harras, dkk 2020:129). Karyawan yang senang dalam menjalankan pekerjaan secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja terhadap apa yang mereka kerjakan. Kepuasan melahirkan sikap setia. Seorang karyawan yang senang karena telah mendapatkan banyak kebaikan dari organisasi, maka sesungguhnya ia telah menggantungkan kehidupannya, dan wujud ketergantungan itu adalah sikap setia (Harras, dkk 2020:63).

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

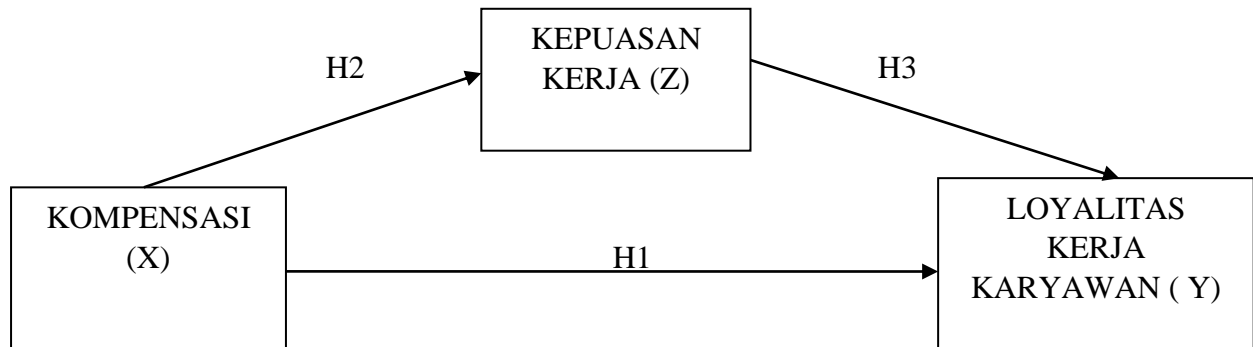
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Diana Lavinia	Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik, 2018, Vol.6, No.1	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Variabel terikat : <ul style="list-style-type: none"> • Loyalitas karyawan Variabel mediasi : <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja Alat analisis : Menggunakan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>) Hasil Penelitian : <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Ehya Purwa Raharjo 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Ehya Purwa Raharjo 3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Ehya Purwa Raharjo 4. Motivasi kerja memiliki peran sebagai variabel intervening diantara kompensasi dan loyalitas karyawan 	- Menggunakan variabel independen kompensasi Dan menggunakan Variabel dependen loyalitas karyawan	- Terletak pada objek perusahaan yang diteliti - Penelitian terdahulu menggunakan variabel mediasi motivasi kerja sedangkan peneliti tidak menggunakan nya.

2.	Dani Rizana	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal E-Bis (ekonomi Bisnis), 2020, Vol.4 , No.2</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Pemberdayaan <p>Variabel terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loyalitas <p>Variabel intervening :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja <p>Alat analisis : Menggunakan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai 2. Variabel pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai 3. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan 4. Variabel pemberdayaan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai 5. terhadap loyalitas pegawai 6. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel independen kompensasi - variabel dependen loyalitas - variabel intervening kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Terletak pada objek perusahaan yang diteliti - Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen pemberdayaan sedangkan peneliti tidak menggunakan
----	-------------	--	---	--	--

3.	Putu Dita Saptarini, Ni Made Yudhaningsih, Ni Wayan Ari Sudiartini	Peranan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Parama Asia Sejahtera, Vol 01, Hal- 21-45	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi <p>Variabel terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loyalitas <p>Variabel Intervening ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linier sederhana dan <i>Path Analysis</i></p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan 2. Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap signifikan kepuasan kerja 3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan 4. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel independen kompensasi - variabel dependen loyalitas karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Terletak pada objek perusahaan yang diteliti - Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen beban kerja sedangkan peneliti tidak menggunakan - Tidak menggunakan variabel intervening
----	--	--	---	--	---

4.	Lorens	Pengaruh Kompensasi Dan kepuasan Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen PT. Pylimindo Perdana	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Kepuasan kerja <p>Variabel terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loyalitas karyawan <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan 2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel independen kompensasi dan kepuasan kerja - variabel dependen loyalitas 	<ul style="list-style-type: none"> - Terletak pada objek perusahaan yang diteliti - Tidak menggunakan variabel intervening
5.	Rini Fatimatuz Zahroh	Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknik Utama, skripsi, 2018	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja • Kepuasan kerja <p>Variabel terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loyalitas karyawan <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel beban berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan 2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel independen kepuasan kerja - variabel dependen loyalitas karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Terletak pada objek perusahaan yang diteliti - Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen beban kerja sedangkan peneliti tidak menggunakan - Tidak menggunakan variabel intervening

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022,63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga Ada Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja
- H2 : Diduga Ada Pengaruh langsung Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja
- H3 : Diduga Ada Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang

H4 : Diduga Ada Pengaruh tidak Langsung Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja, yang terletak di Jl. Garuda Jl. Lintas Sumatera, Tj. Baru, Kec. Baturaja Timur, Kabupaten Ogan komering Ulu, Sumatera Selatan 32113. Penelitian ini hanya mencakup pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2022,8) merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat, metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan perhitungan teknik sampel tertentu yang sesuai. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sugiyono (2020,255) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data

kepada pengumpul data. Menurut Sujarweni (2015,89) data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau juga hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

3.2.3 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Menurut Iskandar (Sujarweni,2015:98) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.3 Populasi

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja sebanyak 49 karyawan (*Auto 2000 Cabang Baturaja:2022*). Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menurut Arikunto

(2016,112), apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.4 Metode Analisis

3.4.1 Analisis Kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Kasiram menyatakan metode kuantitatif digunakan data penelitian berupa angka-angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Sujarweni,2015:39).

3.4.2 Analisis Data

Dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah tanggapan responden tentang kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja, berdasarkan kuesioner atau angket yang telah disebar. Menurut Sujarweni (2015,94) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala Likert. Sugiyono (2020,146) mengungkapkan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pendapat responden dari pertanyaan tentang variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening akan diberi skor/nilai sebagai berikut :

- | | | |
|--------|-----------------------|-------------------|
| 1) SS | : Sangat Setuju | : Diberi Skor : 5 |
| 2) S | : Setuju | : Diberi Skor : 4 |
| 3) RR | : Ragu- Ragu | : Diberi Skor : 3 |
| 4) TS | : Tidak Setuju | : Diberi Skor : 2 |
| 5) STS | : Sangat Tidak Setuju | : Diberi Skor : 1 |

3.4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terhadap hasil data yang diperoleh dari data primer maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuisisioner yang dipakai dalam penelitian ini, pengujian tersebut adalah :

3.4.3.1 Uji Validitas

uji validitas kuesioner digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut (Priyatno,2017:63). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode Corrected Item-Total Correlation. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid

Rumus untuk menguji validitas adalah :

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\left[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 \right] \left[n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2 \right]}}$$

X : Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y : Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N : Banyaknya responden

3.4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kusioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali (Priyatno,2017:79). Adapun sebagai teknik untuk mengukur reliabilitas instrument yang berupa angket dengan skala likert ini dapat menggunakan rumus koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{ab^2} \right]$$

Dimana :

r_n : Reliabilitas instrument

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \delta_b^2$: Jumlah varian butir

δ_t^2 : Varian total

Setelah nilai koefisien reliabilitas di peroleh, maka di tetapkan suatu nilai koefisien reabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Menurut Sekaran (Priyatno, 2017:79) bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 Kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

3.5 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak (Priyatno,2017:109). Pada penelitian ini uji normalitas akan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Untuk menentukan normalitas dari data tersebut cukup membaca pada nilai signifikansinya, yang mana dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansinya $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.

3.6 Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur (Path Analysis) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali,2021:277). Sebelum dilakukan analisis jalur ini, dilakukan pengujian menggunakan analisis regresi

linier sederhana. Menurut Priyatno (2017,151) Uji regresi linear sederhana adalah pengujian terhadap data yang mana terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan satu variabel dependen, dimana variabel tersebut bersifat kausal (berpengaruh). Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui bahwa variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoritik penelitian mempunyai hubungan linier, dan kausal secara nyata.

Persamaan dari regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + b_1 X \dots\dots\dots \text{Persamaan regresi 1}$$

$$Y = a + b_1 Z \dots\dots\dots \text{Persamaan regresi 2}$$

$$Z = a + b_1 X \dots\dots\dots \text{Persamaan regresi 3}$$

Keterangan:

X = Kompensasi

Y = Loyalitas Kerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

a = Nilai konstanta

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diatas maka dapat dilakukan perhitungan guna menguji model kausalitas dengan menggunakan metode analisis jalur. Untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat, tercermin dari koefisien jalur. Koefisien jalur adalah standardized koefisien regresi. Oleh karena itu koefisien jalur pada dasarnya merupakan koefisien beta atau koefisien regresi yang baku (Sandjojo, 2020:78). Koefisien jalur tersebut dapat dicari dari persamaan regresi diatas, sehingga membentuk dua persamaan sebagai berikut:

$$Y = p_2X + p_3Z + e_1 \dots\dots\dots \text{Persamaan 1}$$

$$Z = p_1X + e_1 \dots\dots\dots \text{Persamaan 2}$$

Keterangan:

X = Kompensasi

Y = Loyalitas Kerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

p_1X = Koefisien jalur X ke Y

p_2X = Koefisien jalur X ke Z

p_3Z = koefisien jalur Z ke Y

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji T (Pengujian Secara Individual / Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

(Priyatno, 2017:163) Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

a. . Pengujian hipotesis kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja

b. Pengujian hipotesis kompensasi terhadap kepuasan kerja

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja

c. Pengujian hipotesis kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

2. Menentukan t hitung dan signifikansi

3. Menentukan t tabel

t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05 / 2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-2$. Hasil diperoleh untuk t tabel dapat dilihat pada lampiran t tabel.

4. Kriteria Pengujian

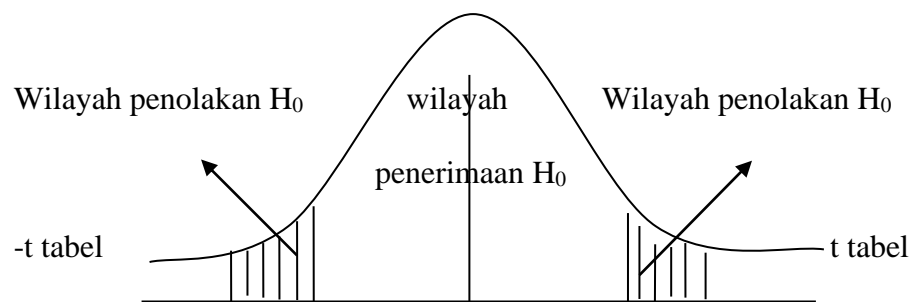
Kriteria pengujian menurut Priyatno (2017,201)

- Jika $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

5. Berdasar signifikansi

- Jika Signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika Signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

6. Membuat Kesimpulan



Gambar 3.1

Interval keyakinan 95% untuk uji dua sisi

3.7.2 Uji Efek Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji sobel (Sobel Test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel Intervening (Z), dimana pada penelitian ini adalah pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($P_2 \times P_3$) signifikan atau tidak, dilihat dari nilai t hitung, jika nilai t hitung $> t$ tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali,2021:285). Menghitung t statistik pengaruh tidak langsung dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p_2 p_3}{Sp_2 p_3}$$

keterangan :

p2 dan p3 = koefisien jalur

Sp2p3 = Standar error dai koefisien indirect effect (Sp2p3)

3.8 Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno,2016:63).

Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dipergunakan rumus sebagai berikut.

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R^2 : koefisien determinasi

r^2 : koefisien korelasi yang dikuadratkan

3.9 Batasan Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini, sebagai berikut :

Tabel 3.1
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Penelitian	Indikator
Kompensasi (X)	Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kasmir (2016:233)	1. Kelayakan 2. Keadilan 3. Ketepatan Harras, dkk (2020:129)
Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Sikap loyalitas dalam sebuah perusahaan diperlukan agar karyawan dapat bekerja untuk dirinya sendiri dan bekerja dalam tim untuk kepentingan bersama anggota organisasi tersebut. Kasmir (2016:192)	1. Tingkat kepatuhan 2. Tingkat Semangat Kerja 3. Tingkat Kinerja (hasil kerja) 4. Tingkat Keterlibatan Harras, dkk (2020:53)
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai – nilai penting pekerjaan. Afandi (2018,75)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja Afandi (2018:82)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah singkat berdirinya PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja

PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja berdiri pada tahun 2012 oleh bapak Imron yang berlokasi di Jln. Dr. Moh Hatta No 905A Kemalaraja, pada tahun 2017 dibentuklah PT, Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja merupakan perusahaan yang menyediakan layanan sales dan after sales kendaraan merek Toyota, PT. Astra Internasional Tbk. (toyota Auto 2000) Cabang Baturaja berjumlah 49 orang.

4.2 Profil Perusahaan

4.3 Visi perusahaan

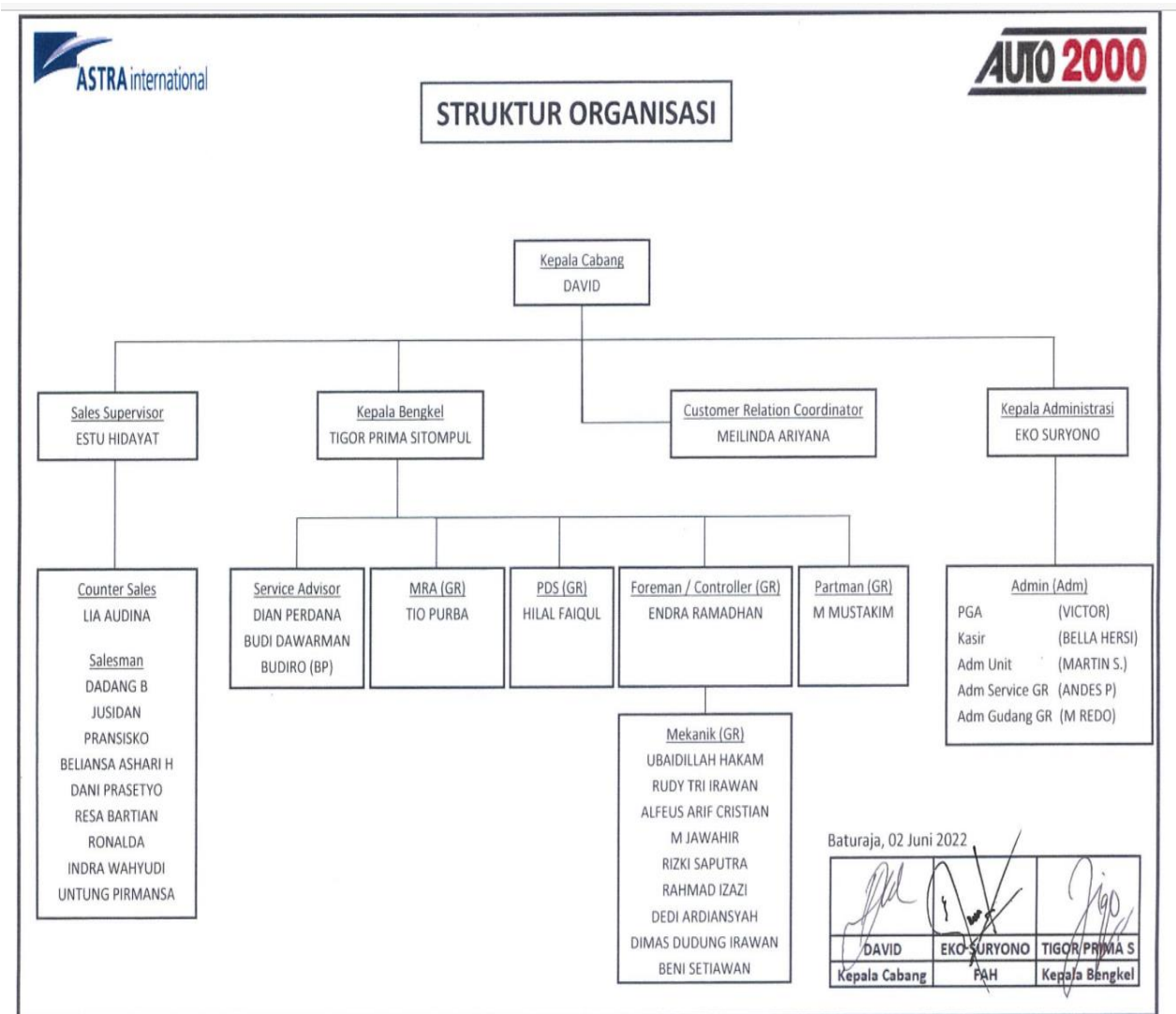
Menjadi dealer Toyota terbaik dan terhandal di Indonesia, melalui proses bisnis berkelas dunia.

4.3.1 Misi Perusahaan

- a. Melayani pelanggan melalui pengalaman kepemilikan yang sangat memuaskan.
- b. Menjadikan *share contributor* terbaik bagi toyota di seluruh kota dan kabupaten

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan bagian dari manajemen yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan atau usaha, struktur kerja PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi
PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) cabang Baturaja**

4.4 Tugas Karyawan

A. ADH (*Administrasi*)

- a. Bertugas untuk mengatur keuangan perusahaan
- b. Melakukan pengaturan keuangan perusahaan
- c. aktivitas keuangan atau transaksi keuangan perusahaan
- d. Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan
- e. Menyiapkan dokumen penagihan invoice/kuitansi tagihan beserta kelengkapannya

B. Kepala Bengkel

- a. Merencanakan program pengembangan bengkel
- b. Bertanggungjawab akan keamanan dan tata tertib di bengkel
- c. Bertanggung jawab dalam pengelolaan administrasi dan inventarisasi kekayaan bengkel
- d. Mengkoordinasikan ketertiban dan teknisi dalam pemeliharaan bengkel

C. CRC (*Customer Relation Coordinator*)

- a. Menjalankan proses pelayanan di dealer kepada customer
- b. Menangani keluhan pelanggan, dan kemudian menindak lanjut ke bagian-bagian terkait
- c. Melakukan survei kepuasan pelanggan terhadap pelayanan
- d. Berkoordinasi dengan unit terkait untuk meningkatkan kualitas layanan

D. *Sales Supervisor (Coordinator Sales)*

- a. Mengkoordinir tim sales, agar dapat meningkatkan penjualan
- b. Membantu tim sales memberikan pelatihan dalam mencari dan melayani konsumen
- c. Membuat strategi-strategi penjualan dan mensosialisasikan kepada tim sales
- d. Mementukan pembelian diskon, produk kepada tim sales dengan persetujuan dari manajer pemasaran atau direktur pemasaran terlebih dahulu
- e. Membantu dalam mengatasi permasalahan tim sales dan ikut melakukan atau mendampingi persentasi tim sales jika di perlukan

E. *PGA (Personalia dan General Affair)*

- a. Melakukan pengecekan harian dan mingguan terhadap absensi laporan harian mandor dengan finger print
- b. Membuat daftar upah dan mengajukan kebagian keuangan
- c. Membuat daftar rotasi pengawas pemberian upah
- d. Memastikan adanya tanda tangan pengambilan upah oleh karyawan
- e. Memastikan database karyawan telah lengkap dan benar
- f. Memonitoring fasilitas dan benefit karyawan sesuai ketentuan karyawan

F. *Foreman (Kepala Regu)*

- a. Merencanakan kegiatan-kegiatan dalam proyek, termasuk pemecahan pekerjaan, penjadwalan, dan anggaran
- b. Mengorganisasikan, memilih dan menempatkan orang-orang dalam tim proyek

- c. Mengorganisasikan dan mengalokasikan sumber daya
- d. Memonitor status proyek
- e. Merekomendasikan penghentian proyek atau pengarahannya kembali ke sumber daya

G. Mekanik

- a. Menjaga dan merawat kebersihan kendaraan beserta perlengkapannya (part, equipment, PKBM anual, kwitansi manual, hand tool set)
- b. Mendengarkan keluhan pelanggan dengan melakukan pertanyaan
- c. Menyarankan pelanggan untuk melaksanakan perbaikan kendaraan sesuai keluhan, dan mendapat persetujuan pelanggan bila mungkin melaksanakan perawatan berkala
- d. Menjaga kebersihan dan keamanan kendaraan pelanggan
- e. Menerapkan kerjasama

H. Partman (Kepala Gudang)

- a. Bertanggung jawab pada area gudang
- b. Memelihara dan menjaga kondisi fisik stock parts dan menjaga kebersihan lokasi dan ruang yang ada di gudang
- c. Mengatur lay out gudang agar menjaga efektif dan efisien
- d. Mengelola stock sesuai standar dan target inventory yang telah ditetapkan

I. Service Advisor

- a. Membuat janji dengan customer
- b. Melayani penerimaan pelanggan

- c. Mencatat keinginan pelanggan
- d. Memonitor perkembangan pekerjaan
- e. Pemeriksaan terakhir sebelum penyerahan

J. Adm Unit

- a. Menerima PKB yang telah selesai diproses oleh bengkel
- b. Melakukan pekerjaan billing dan invoice dari PKB yang telah dinyatakan selesai oleh service advisor
- c. Membuat registrasi kwitansi manual
- d. Melakukan monitoring terhadap PKB yang belum selesai

K. Adm Gudang

- a. Membuat OPB (Order Pembelian Bahan) untuk melengkapi atau menambah stock sesuai dengan kebutuhan
- b. Membuat SPG bahan (surat penerimaan gudang bahan) untuk penerimaan bahan dari supplier sesuai dengan pemesanan OPB
- c. Membuat STB (Surat transfer bahan) untuk men-transfer bahan ke cabang lain
- d. Membuat MPB (memo pengeluaran bahan) dalam satu periode untuk membebaskan pengeluaran bahan baku perusahaan yang mana bahan ini tidak dibebankan ke customer, seperti: amplas, grease, dan lainnya.

L. Kasir

- a. Menerima pelanggan di counter kasir
- b. Menerima pembayaran dari pelanggan

- c. Menyerahkan lembar kwitansi, nota jasa, nota barang kepada pelanggan

M. MRA

- a. Menerima telpon pelanggan
- b. Melayani pelanggan yang ingin melakukan booking servis
- c. Menginformasikan kepada pelanggan bila waktu servis berkala telah tiba saatnya sesuai dengan penggunaan kendaraan
- d. Menusulkan servis berkala dan menerima permintaan tambahan perbaikan berdasarkan kebutuhan pelanggan
- e. Mengatur perjanjian servis

N. Vallet Service

- a. Kegiatan untuk memarkirkan kendaraan oleh petugas vallet , sehingga pemilik kendaraan tidak perlu lagi untuk mencari tempat parkir
- b. Menjaga kendaraan pelanggan

O. Washing (Service Plus)

- a. Melakukan pencucian exterior kendaraan dan karpet tambahan
- b. Membersihkan ruangan kendaraan yang telah dilakukan final test oleh foreman
- c. Memeriksa dan menambah oli mesin, power steering, air radiator, minyak rem, minyak kopling
- d. Melakukan pencucian kendaraan operasional bengkel

P. Maintenance (Pemeliharaan)

- a. Meningkatkan kemampuan atau kecepatan perbaikan

- b. Menerapkan dan meningkatkan pemeliharaan barang

Q. Security (Sigap)

- a. Mengamankan suatu aset, instansi proyek, bangunan, properti atau tempat dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaan, dan jalur akses, untuk memastikan keamanan dan mencegah kerugian atau kerusakan yang disengaja
- b. Melakukan tindakan preventif keamanan

R. Cleaning Service (ISS)

- a. Menjaga kebersihan perusahaan dan lingkungan
- b. Menyusun pembagian tugas kebersihan
- c. Membersihkan tempat/perusahaan dengan tugasnya

BAB V

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis

5.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain, jabatan, jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja dengan jumlah responden sebanyak 49 orang. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Astra Internasional Tbk (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja. Berdasarkan daftar pernyataan yang dibagikan kepada responden maka diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

5.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.1
Karakteristik Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Sales Supervisor	1	2,04%
2.	CRC	1	2,04%
3.	Sales	10	20,41%
4.	Service Advisor	3	6,12%
5.	Mekanik	12	24,49%
6.	MRA	1	2,04%
7.	Adm Gudang GR	1	2,04%
8.	Adm Unit	1	2,04%
9.	Kasir	1	2,04%
10.	Adm Service Gr	1	2,04%
11.	Maintenance	1	2,04%
12.	Vallet	1	2,04%
13.	Washing	2	4,08%
14.	Security	6	12,24%
15.	ISS (Cleaning Service)	7	14,29%
	Total	49	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 49 responden dengan jabatan Sales Supervisor 1 orang atau 2,04%. Responden dengan jabatan CRC sebanyak 1 orang atau 2,04%. Responden dengan jabatan Sales sebanyak 10 orang atau 20,41%. Responden dengan jabatan Service Advisor sebanyak 3 orang atau 6,12%. Responden dengan jabatan Mekanik sebanyak 12 orang atau 24,49%. Responden dengan jabatan MRA sebanyak 1 orang atau 2,04%. Responden dengan jabatan Adm Gudang Gr sebanyak 1 orang atau 2,04%. Responden dengan jabatan Adm Unit sebanyak 1 orang atau 2,04%. Responden dengan jabatan Kasir sebanyak 1 orang atau 2,04%. Responden dengan jabatan Adm Service Gr sebanyak 1 orang atau 2,04%. Responden dengan jabatan Maintenance sebanyak 1 orang atau 2,04%. Responden dengan jabatan Vallet sebanyak 1 orang atau 2,04%. Responden dengan jabatan Washing sebanyak 2 orang atau 4,08%. Responden dengan jabatan Security sebanyak 6 orang atau 12,24%. Responden dengan jabatan ISS sebanyak 7 orang atau 14,29%. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 49 reponden karyawan PT.Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja dari berbagai jabatan memberikan jawaban pada kuesioner peneliti sebarakan.

5.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	43	87,8%
Perempuan	6	12,2%
Total	49	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 49 responden yang diamati diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang. Berdasarkan tabel diatas disimpulkan karyawan yang bekerja di PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja kebanyakan berjenis kelamin laki-laki dari pada perempuan, hal ini karena PT.Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa penjualan kendaraan Niaga, Passenger Car, Spare Part dan Service dari kesesuaian bidang kerja tersebut maka akan memerlukan tenaga laki-laki lebih banyak dalam setiap kegiatan perusahaan, Sedangkan perempuan lebih banyak membantu bagian operasional dikantor.

5.1.1.3 Karakteristik Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 20 tahun	0	0%
20 – 30 tahun	36	73,5%
30 – 40 tahun	13	26,5%
> 40 tahun	0	0%
Total	49	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 49 responden yang diamati diketahui bahwa responden yang memiliki umur 20-30 tahun sebanyak 36 orang (73,5%), responden yang memiliki umur 30-40 tahun sebanyak 13 orang (26,5%). PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja kebanyakan didominasi pada umur 20-30 tahun. Perusahaan mempekerjakan karyawan dengan umur yang masuk kedalam kategori produktif. Perusahaan mengharapkan bagi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan maksimal bagi perusahaan demi kesuksesan dalam pencapaian target perusahaan.

5.1.1.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA/SMK	21	36,8%
D3	2	4,1%
S1	16	59,1%
S2	0	0%
Total	49	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 49 responden yang diamati diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 21 orang (36,8%), yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 2 orang (4,1%) dan responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 16 orang (59,1%). PT. Astra internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja didominasi oleh karyawan dengan pendidikan SMK/SMK, karena responden berasal dari tiga

bidang, yakni karyawan bagian service, sales dan karyawan kantor. Sebagian besar, sebanyak 49 responden berasal dari karyawan bagian service, sehingga karyawan yang bekerja dibagian service hanya difokuskan kepada lulusan Sekolah Menengah Kejuruan teknik.

5.1.1.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa jabatan dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1	0	0%
1-2	13	26,5%
3-4	13	26,5%
> 4	23	47%
Total	49	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 49 responden yang diamati diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 13 orang (26,5%), dengan masa kerja 3-4 tahun sebanyak 13 orang (26,5%) dan responden dengan masa kerja > 4 sebanyak 23 orang (47%). Status karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja terbagi menjadi tiga, yaitu karyawan tetap, kontrak dan outsourcing. Biasanya sebelum menjadi karyawan tetap, beberapa karyawan merupakan karyawan kontrak dan jika tidak melanjutkan kontraknya akan pergi meninggalkan perusahaan. Berdasarkan tabel diatas, responden dari penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih dari 4 tahun. Hal ini dikarenakan dibutuhkan

karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik sehingga memudahkan karyawan tersebut untuk beradaptasi dengan baik pada peraturan perusahaan.

5.1.2 Pengujian Instrumen Penelitian

5.1.2.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Priyatno (2017,63) uji validitas kuesioner digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode Corrected Item-Total Correlation.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui r tabel ($\alpha=0,05$; $df= 49-2 = 47$), maka diperoleh r tabel adalah 0,2816.

Tabel 5.6
Hasil Uji Validitas

Kompensasi (X)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,540	0,2816	Valid
P2	0,445	0,2816	Valid
P3	0,581	0,2816	Valid
P4	0,496	0,2816	Valid
P5	0,501	0,2816	Valid
P6	0,526	0,2816	Valid
P7	0,466	0,2816	Valid
P8	0,430	0,2816	Valid
P9	0,387	0,2816	Valid
Loyalitas Kerja Karyawan (Y)			
P1	0,484	0,2816	Valid
P2	0,494	0,2816	Valid
P3	0,455	0,2816	Valid
P4	0,504	0,2816	Valid
P5	0,545	0,2816	Valid
P6	0,510	0,2816	Valid

P7	0,438	0,2816	Valid
P8	0,559	0,2816	Valid
P9	0,391	0,2816	Valid
P10	0,593	0,2816	Valid
P11	0,507	0,2816	Valid
P12	0,452	0,2816	Valid
Kepuasan Kerja (Z)			
P1	0,406	0,2816	Valid
P2	0,362	0,2816	Valid
P3	0,377	0,2816	Valid
P4	0,379	0,2816	Valid
P5	0,442	0,2816	Valid
P6	0,391	0,2816	Valid
P7	0,389	0,2816	Valid
P8	0,364	0,2816	Valid
P9	0,304	0,2816	Valid
P10	0,384	0,2816	Valid
P11	0,384	0,2816	Valid
P12	0,432	0,2816	Valid
P13	0,384	0,2816	Valid
P14	0,456	0,2816	Valid
P15	0,403	0,2816	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 49 responden, diketahui bahwa r tabel dari yang dicari pada signifikan 0,05 dari interval keyakinan 95% ($\alpha= 0,05$; $df= 49-2 = 47$) didapat r tabel adalah 0,2816 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r-hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh kompensasi dan terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

5.1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2017,79) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan

mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS metode yang digunakan adalah metode cronbach's alpha. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, digunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran dikutip di Priyatno (2017,79) bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Hasil uji untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut ini:

Tabel 5.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpa	Keterangan
Kompensasi	0,793	Reliabel
Loyalitas Kerja Karyawan	0,831	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,783	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 5.7 dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) dapat digunakan lebih dari satu kali karena instrumen tersebut sudah di anggap baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji reabilitas yang memiliki angka cronbach alpha di atas 0,6.

5.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak (Priyatno,2017:109). Pada penelitian ini uji normalitas akan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Untuk menentukan normalitas dari data tersebut cukup membaca pada nilai signifikansinya, yang mana dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

- b. Jika signifikansinya $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.

Tabel 5.8
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMPENSASI	LOYALITAS KERJA KARYAWAN	KEPUASAN KERJA
N		49	49	49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40,12	53,16	67,14
	Std. Deviation	3,004	4,160	3,905
Most Extreme Differences	Absolute	,105	,108	,104
	Positive	,099	,107	,064
	Negative	-,105	-,108	-,104
Test Statistic		,105	,108	,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,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 primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) masing-masing variabel sebesar 0,200. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

5.1.4 Path analysis

Pengujian pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur (Path Analysis) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah

ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali,2021:277). Sebelum dilakukan analisis jalur ini, dilakukan pengujian menggunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Priyatno (2017,151) Uji regresi linear sederhana adalah pengujian terhadap data yang mana terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan satu variabel dependen, dimana variabel tersebut bersifat kausal (berpengaruh). Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui bahwa variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoritik penelitian mempunyai hubungan linier, dan kausal secara nyata.

5.1.4.1 Pengujian Hubungan Kausal Antar Dua Variabel

a. Persamaan Regresi pertama

Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 26.00 for window. Hasil data yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.9
Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,509	6,777		3,321	,002
	KOMPENSASI	,764	,168	,552	4,536	,000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.9 di atas maka persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 22,509 + 0,764 X$$

Persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 22,509 bernilai positif artinya jika kompensasi (X) sama dengan nol, maka loyalitas kerja karyawan (Y) sebesar nilai Konstanta yaitu 22,509 koefisien regresi kompensasi (X) sebesar 0,764 bernilai positif artinya jika nilai kompensasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,764.

Berdasarkan tabel 5.9 diketahui nilai koefisien regresi kompensasi (X) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,764 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh langsung terhadap loyalitas kerja karyawan dapat diterima.

b. Persamaan Regresi Kedua

Tabel 5.10
Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,258	8,469		1,329	,190
	KEPUASAN KERJA	,624	,126	,586	4,956	,000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.10 di atas maka persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 11,258 + 0,624 Z$$

Persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 11,258 bernilai positif artinya jika Kepuasan Kerja (Z) sama dengan nol, maka Loyalitas Kerja Karyawan (Y) sebesar nilai Konstanta yaitu 11,258. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,624 bernilai positif artinya jika nilai Kepuasan Kerja (Z) meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas Kerja Karyawan (Z) akan meningkat sebesar 0,624.

Berdasarkan tabel 5.10 diketahui nilai koefisien regresi kepuasan kerja (Z) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,624 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap loyalitas kerja karyawan dapat diterima.

c. Persamaan Regresi Ketiga

Tabel 5.11
Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.11 di atas maka persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Z = 49,442 + 0,441 X$$

Persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 49,442 bernilai positif artinya jika kompensasi (X) sama dengan nol, maka Kepuasan Kerja (Z) sebesar nilai konstanta yaitu 49,442. Koefisien regresi kompensasi (X) sebesar 0,441 bernilai positif artinya jika nilai kompensasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan Kerja (Z) akan meningkat sebesar 0,441.

Berdasarkan tabel 5.11 diketahui nilai koefisien regresi kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,441 dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

5.1.4.2 Perhitungan Model Kausalitas Dengan Metode Analisis Jalur (Path Analysis)

Perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat, tercermin dari koefisien jalur. Koefisien jalur adalah standardized koefisien regresi. Oleh karena itu koefisien jalur pada dasarnya merupakan koefisien beta atau koefisien regresi yang baku (Sandjojo, 2020:78). Koefisien jalur tersebut dapat dihitung dari persamaan regresi sebagai berikut:

a. **Persamaan Regresi Pertama Menjelaskan Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Tabel 5.12
Hasil Perhitungan analisis jalur
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

Persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

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

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

b. Persamaan Regresi Kedua Menjelaskan Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 5.13
Hasil Perhitungan analisis jalur
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.13 di atas maka persamaan regresi sebagai berikut:

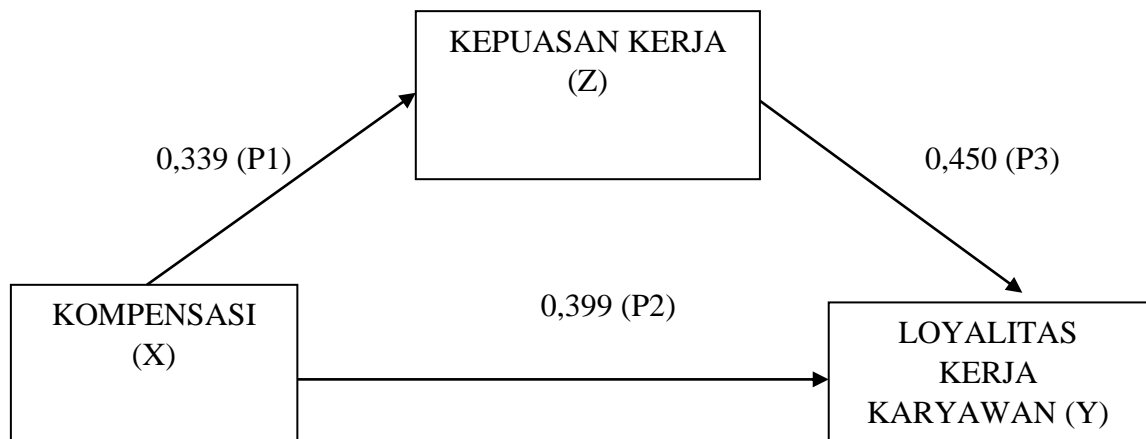
$$Z = 0,339X$$

Persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 49,442 menunjukkan bahwa apabila tanpa kompensasi maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah 49,442. Koefisien regresi kompensasi (X) sebesar 0,441 bernilai positif artinya jika nilai kompensasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja (Z) akan meningkat sebesar

0,441 dengan signifikan $0,017 < 0,05$ yang berarti kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Nilai koefisien regresi 0,339 merupakan nilai path atau koefisien jalur (P1)

Berdasarkan hasil analisis jalur diatas, digambarkan diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 5.1

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi dapat berpengaruh langsung terhadap loyalitas kerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari kompensasi ke kepuasan kerja (sebagai variabel intervening) lalu ke loyalitas kerja karyawan. besarnya pengaruh langsung sebesar 0,399 sedangkan pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $P1X \times P3Z$ sebesar $(0,339) \times (0,450) = 0,15255$

5.1.4 Uji Hipotesis

5.1.4.1 Uji T (Pengujian Secara Individual / Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. (Priyatno, 2017:163). Adapun pengujian terhadap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.14
Uji Parsial (uji t)

Variabel bebas	t-hitung	t- tabel	Sig	Keterangan
Kompensasi (X)	4,536	2,0117	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

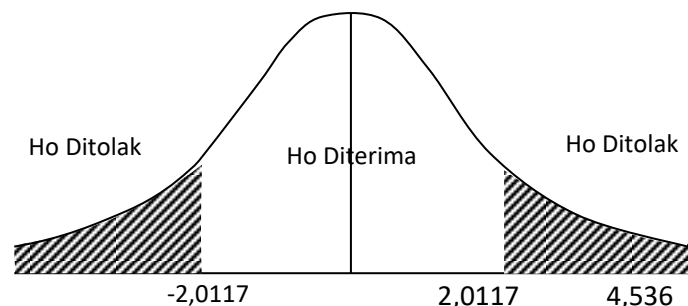
Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh t-hitung variabel kompensasi (X) sebesar 4,536 dengan t-tabel sebesar 2,0117 ($0,05/2 = 0,025$, $df = 49-1-1 = 47$) yang berarti variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Adapun pengujian terhadap masing-masing variabel bebas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

a. Kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

Karena $t\text{-hitung} (4,536) > t\text{-tabel} (2,0117)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja, dan dapat di gambarkan t hitung X sebagai berikut:



Gambar 5.2
Uji t Tingkat Kepercayaan 95%

Tabel 5.15
Uji Parsial (Uji t)

Variabel bebas	t-hitung	t- tabel	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja (Z)	4,956	2,0117	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

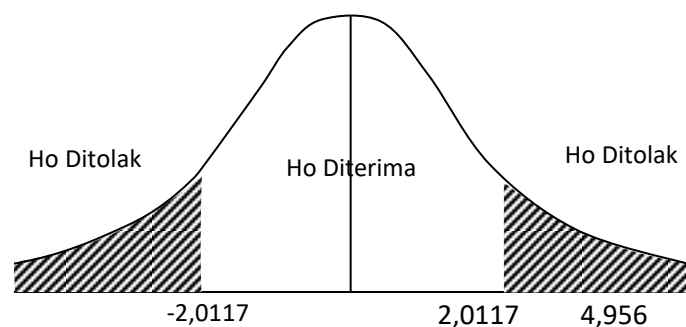
Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh t -hitung variabel kepuasan (Z) sebesar 4,956 dengan t -tabel sebesar 2,0117 ($0,05/2 = 0,025$, $df = 49-1-1 = 47$) yang berarti variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap loyalitas kerja (Y). Adapun pengujian terhadap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

b. Kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

Karena t -hitung (4,956) > t -tabel (2,0117) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja, dan dapat di gambarkan t hitung Z sebagai berikut.



Gambar 5.3
Uji t Tingkat Kepercayaan 95%

Tabel 5.16
Uji Parsial (Uji t)

Variabel bebas	t-hitung	t- tabel	Sig	Keterangan
Kompensasi (X)	2,474	2,0117	0,007	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh t -hitung variabel kompensasi (X) sebesar 2,474 dengan t -tabel sebesar 2,0117 ($0,05/2 = 0,025$, $df = 49 - 1 - 1 = 47$)

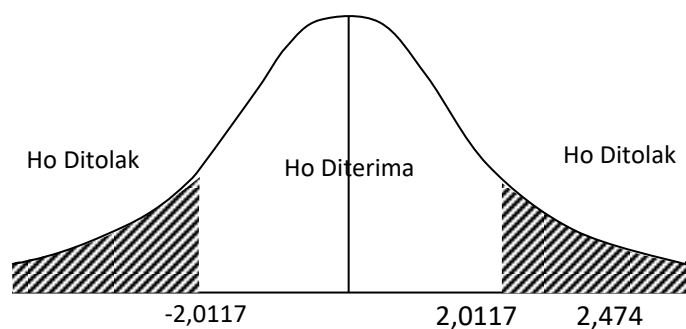
yang berarti variabel (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z). Adapun pengujian terhadap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

c. Kompensasi terhadap kepuasan kerja

$H_0: b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

$H_a: b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja.

Karena t-hitung (2,474) > t-tabel (2,0117) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja, dan dapat di gambarkan t hitung X sebagai berikut:



Gambar 5.4
Uji t Tingkat Kepercayaan 95%

5.1.5 Uji Efek Mediasi

Uji efek mediasi yang digunakan dengan sobel test yang dimana untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pada variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Hasil analisis sobel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut:

Tabel 5.17

VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL						
Y	Y					
X	X					
M	Z					
DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS						
	Mean	SD	Y	X	Z	
Y	53,1633	4,1601	1,0000	,5518	,5859	
X	40,1224	3,0044	,5518	1,0000	,3394	
Z	67,1429	3,9051	,5859	,3394	1,0000	
SAMPLE SIZE						
	49					
DIRECT And TOTAL EFFECTS						
	Coeff	s.e.	t	Sig(two)		
b (YX)	,7640	,1684	4,5357	,0000		
b (MX)	,4412	,1783	2,4737	,0170		
b (YM.X)	,4799	,1199	4,0010	,0002		
b (YX.M)	,5523	,1559	3,5425	,0009		
INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION						
	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,2117	,1029	,0101	,4133	2,0581	,0396
FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY INDIRECT EFFECT:						
	,1637					
***** NOTES *****						

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji sobel diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,0581 yang merupakan hasil perbandingan $ab/Sab = 0,2117/ 0,1029 = 2,0581$, karena t-hitung (2,0581) > t-tabel (2,0117) maka hipotesis ke empat yang menyatakan “ Terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan

melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja” diterima.

5.1.6 Koefisien Determinasi (R^2)

a. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Hasil pengolahan data koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.18 sebagai berikut:

Tabel 5.18
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,304	,290	3,506

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.18 tersebut diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,304 artinya 30,4% variabel loyalitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi kompensasi (X), sisanya 69,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam model ini.

b. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Hasil pengolahan data koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.19 sebagai berikut:

Tabel 5.19
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,343	,329	3,407

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.19 tersebut diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,343 artinya 34,3% variabel loyalitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi kepuasan kerja (Z), sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam model ini.

c. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.20 sebagai berikut:

Tabel 5.20
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,339 ^a	,115	,096	3,712

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.20 tersebut diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,115 artinya 11,5% variabel loyalitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi kepuasan kerja (Z), sisanya 88,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam model ini.

d. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap loyalitas kerja karyawan

Hasil pengolahan data koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.21 sebagai berikut:

Tabel 5.21
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 ^a	,484	,462	3,053

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.21 tersebut diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,484 artinya 48,4% variabel loyalitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Z), sisanya 51,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam model ini.

5.2 Pembahasan

a. H1 kompensasi berpengaruh langsung terhadap loyalitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_0) ditolak, dan (H_1) diterima, yang

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap loyalitas kerja karyawan. Kompensasi mempunyai dampak langsung terhadap loyalitas kerja karyawan maka diharapkan semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka diharapkan semakin tinggi loyalitas kerja karyawan. Selain itu, diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan teori Kasmir (2016,255) yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi yang diberikan secara layak dan wajar maka loyalitas karyawan akan meningkat dan karyawan terus untuk melakukan kewajibannya.

PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja pemberian kompensasi sudah dilakukan seperti, perusahaan rutin memberikan kompensasi kepada karyawan setiap bulan nya, selain itu perusahaan memberikan kenaikan kompensasi berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, sehingga para karyawan semangat dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat pada unit kerja perusahaan bagian marketing, Perusahaan memberikan tambahan kompensasi bagi karyawan yang mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya tambahan kompensasi yang diberikan perusahaan maka karyawan berusaha untuk bekerja lebih giat dan termotivasi mendapatkan tambahan kompensasi seperti insentif dan bonus yang diterima semakin besar. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Lorens dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan kepuasan Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen PT. Pylimindo Perdana, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan

terhadap loyalitas karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.304 menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh sebesar 30,4% terhadap loyalitas kerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi variabel lainnya.

b. H2 Kompensasi Berpengaruh Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_0) ditolak, dan (H_2) diterima, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan maka akan meningkatkan rasa puas karyawan tersebut sehingga mampu membuat karyawan tersebut bekerja secara maksimal. Selain itu, diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan teori Kasmir (2016,255) yang menyatakan bahwa kompensasi juga memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja kompensasi rutin diberikan setiap bulannya dengan tepat waktu, selain itu perusahaan memberikan kenaikan kompensasi berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Hal tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja terhadap perusahaan. hal tersebut dapat dilihat dari unit kerja perusahaan khususnya bagian mekanik, karyawan merasa puas dengan

kompensasi yang telah diberikan perusahaan. Ketika perusahaan kompensasi yang diberikan sudah layak maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Lorens dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan kepuasan Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen PT. Pylimindo Perdana, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,115 menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh sebesar 11,5% terhadap kepuasan kerja (Z), sedangkan sisanya sebesar 88,5% dipengaruhi variabel lainnya.

c. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap loyalitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_0) ditolak, dan (H_3) diterima, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap loyalitas kerja karyawan. Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang didapatkan karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas kerja karyawan. Selain itu, diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan teori Robbins (dikutip di Busro 2020:101) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang

diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin kecil pula kepuasan kerja pegawai tersebut, yang tentunya akan mempengaruhi tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja setiap karyawan memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja, untuk dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pimpinan selalu mengawasi aktivitas kerja diperusahaan, seperti mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja, membimbing dan memberikan arahan kepada karyawan, sehingga mendorong kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Rini Fatimatuz Zahroh dengan judul Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) karyawan PT. Cendana Teknik Utama. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.434 menunjukkan bahwa kepuasan (Z) berpengaruh sebesar 34,4% terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi variabel lainnya.

d. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil uji sobel pada tabel 5.17 menjelaskan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan,

yang artinya kompensasi dapat berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap loyalitas kerja karyawan. selain kompensasi, kepuasan kerja juga berperan penting terhadap loyalitas kerja karyawan sebagai mediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. yang berarti semakin adil dan layak nya kompensasi yang diterima karyawan, maka karyawan akan semakin puas, dan secara tidak langsung mampu meningkatkan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini sesuai dengan teori Harras, dkk (2020,129) yang menyatakan bahwa ketika kompensasi diberikan, terasa semua lelah terbayar oleh perasaan puas, senang dan bahagia. Karyawan yang senang dalam menjalankan pekerjaan secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja terhadap apa yang mereka kerjakan. Kepuasan melahirkan sikap setia. Seorang karyawan yang senang karena telah mendapatkan banyak kebaikan dari organisasi, maka sesungguhnya ia telah menggantungkan kehidupannya, dan wujud ketergantungan itu adalah sikap setia (Harras,dkk 2020:63).

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Dita Saptarini, Ni Made Yudhaningsih, dan Ni Wayan Ari Sudiartini yang berjudul Peranan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Parama Asia Sejahtera, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi(X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) dan loyalitas karyawan(Y), dan kepuasan kerja (Z) memediasi hubungan antara kompensasi (X) dengan loyalitas karyawan (Y). Dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,484 menunjukkan bahwa kompensasi (X) dan

kepuasan kerja (Z) berpengaruh sebesar 48,4% terhadap loyalitas kerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi variabel lainnya.

BAB VI

KESIMPULAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi(X) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Y) pada PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap loyalitas kerja karyawan
2. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja
3. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap loyalitas kerja karyawan
4. Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

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

memberikan hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas kerja yang baik, selalu melibatkan diri disetiap kegiatan organisasi.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti menyarankan kepada pihak manajer PT. Astra Internasional Tbk, (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja untuk menggunakan hasil penelitian ini sebagai tambahan informasi dan bahan pertimbangan untuk peningkatan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan dengan harapan dimasa akan datang perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat loyalitas kerja yang tinggi. Ada beberapa saran yang perlu disampaikan oleh peneliti, antara lain:

a. Terkait kompensasi

Saran dari peneliti terkait dengan peningkatan loyalitas kerja karyawan dan kepuasan kerja melalui kompensasi. Perusahaan perlu memperhatikan upah lembur karyawan dengan pembagian yang sesuai dengan hasil kerja karyawan, agar para karyawan merasa puas dengan sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu perusahaan diharapkan mampu memberikan jenis kompensasi seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, insentif dan lainnya secara adil sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab karyawan.

b. Terkait kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan, oleh karena itu PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) diharapkan meningkatkan kepuasan karyawan salah satu dengan memberikan

pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan menambah referensi dan variabel yang lain dalam mempengaruhi loyalitas kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) seperti beban kerja, pendidikan, pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

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

- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ehya Purwa Raharjo. *AGARO* , 6, 1-6.
- Lorens. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen PT. Pylimindo Perdana. *Skripsi Sarjana Manajemen* .
- Lukiyana, & Halima. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pacific Metro Internasional Jakarta. *Media Studi Ekonomi* , 19, 56-66.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan Cetakan keempat Belas* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Onsardi. (2018). Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta d Kota Bengkulu. *Journal of economic, business and Accounting*. Vol.2. No. 1, Desember 2018, 1-13
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis lah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahan Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rizana, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis(Ekonomi dan Bisnis)* , 4.

Sandjojo, Nidjo.(2020). *Metode Analisis jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*.

Jakarta:Pustaka Sinar Harapan.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi*

Kedua. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta:

Pustakaba Press.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

LAMPIRAN



UNIVERSITAS BATURAJA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Terakreditasi Institusi BAN-PT No. 88/SK/BAN-PT/Akred/PT/V/2018

Jalan Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telpun (0735) 326122 Fax. (0735) 321822
Baturaja - 32113 OKU Sumatera Selatan
Website : www.unbara.ac.id Email: info@unbara.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

Nomor : 762/SK/UBR.FEB/PP/ 2022

Tentang

PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN JUDUL SKRIPSI DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

- Membaca : 1. Surat Saudara ADE ROSMELIAWATI GUSTIA tentang Pengajuan Judul Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.
2. Persetujuan Ketua Program Studi tentang Pengajuan Judul Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2000 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga YPSS.
4. Statuta Universitas Baturaja.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
- Pertama : Mengangkat Saudara
Nama : NOVIE AL MUHARIAH, S.E., M.Si. sebagai DOSEN PEMBIMBING I, dan
Nama : DAHLIA, S.E., M.Si. sebagai DOSEN PEMBIMBING II.
Pada Penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.
- Kedua : Mengesahkan Judul Skripsi Yang Diajukan Oleh :
NAMA : ADE ROSMELIAWATI GUSTIA
NPM : 1911097
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
PROGRAM PENDIDIKAN : S1
- Ketiga : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan 6 bulan kemudian dengan catatan; apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya. Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang berkepentingan untuk diketahui sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Baturaja
Pada tanggal : 09 Agustus 2022

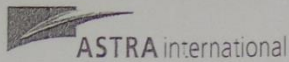
DEKAN,

NOVEGYA RATHI P., S.E., M.Si.

NIDN : 02-0111-7701

Tembusan :

1. Mahasiswa ybs



PT. Astra International Tbk-Toyota
Cabang Baturaja Sumatera Selatan
Jl. Geruda Lintas Sumatera
Kel. Tanjung Baru Baturaja Timur OKU



member of ASTRA
Telp : (0735) 374 2000
Fax : (0735) 374 2121
Kode Pos : 32113

Baturaja, 29 september 2022

Nomor : 010/T607/Auto2000-BTA/XI/2022
Lampiran : -
Hal : Persetujuan Riset

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Baturaja
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301
32113 Telp. 0735-36122
Dengan Hormat


Menindak lanjuti surat dari Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Baturaja Nomor 1023/UBR.FEB/KM/2022 mengenai permohonan riset guna penyusunan skripsi Mahasiswa An.Ade Rosmeliawati Gustia. Dapat disampaikan bahwa PT. Astra Internasional Tbk. (Auto2000) Cabang Baturaja menyambut baik dan menyetujui permohonan riset tersebut.

Mengenai teknis pelaksanaan riset sebagaimana dimaksud akan dibahas lebih lanjut. Untuk selanjutnya dapat menghubungi :

Sdr. Meilinda Ariyana
Hp/WA: 0822-8188-1922

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terimakasih.

Baturaja, 29 September 2022


PT ASTRA INTERNATIONAL Tbk
TOYOTA SALES OPERATION
CABANG BATURAJA
David
Kepala Cabang

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Pt. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja

Di tempat

Dengan hormat,

Saya adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja dengan identitas:

Nama : Ade Rosmeliawati Gustia

NPM : 1911097

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dalam rangka melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Universitas Baturaja. Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner penelitian saya dengan judul:

“Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Astra Internasional Tbk.(Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja”.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan adalah untuk kepentingan penelitian saya dan akan dijaga kerahasiannya.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini.

Baturaja, November 2022

Peneliti

Ade Rosmeliawati Gustia

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

Sebelumnya saya mengucapkan banyak terima kasih Bapak/Ibu / Saudara/i yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Data dalam pengisian kuesioner ini hanya untuk penelitian semata dan tidak akan mempengaruhi terhadap pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i. Mohon kesediaannya untuk mengisi kuesioner ini.

A. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis penelitian.
2. Berilah tanda checklist (✓) pada profil responden.
3. Baca dan jawablah semua pernyataan secara teliti.
4. Berilah tanda checklist (✓) pada pilihan yang telah disediakan di dalam pernyataan kuesioner.

B. Profil Responden

Petunjuk : Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang paling sesuai.

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin
 Laki –Laki Perempuan
4. Usia
 < 20Tahun 30-40 Tahun
 20- 30 Tahun > 40 tahun
5. Pendidikan Terakhir
 SD D3
 SMP S1
 SMA/SMK S2
6. Masa Kerja
 < 1 Tahun 3-4 Tahun
 1-2 Tahun > 4 Tahun

C. Kriteria Penilaian

	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2

STS	Sangat Tidak Setuju	1
-----	---------------------	---

Kompensasi (X)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
A.						
1.	Kompensasi yang diberikan perusahaan diterima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari					
2.	Bayaran kompensasi yang diberikan perusahaan diluar jam kerja sudah layak sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan					
3.	Kompensasi yang diterima karyawan sudah layak sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan					
B.	Keadilan					
4.	kompensasi yang diberikan sudah layak sesuai hasil pekerjaan karyawan					
5.	Setiap karyawan diberikan gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan.					
6.	Setiap karyawan telah menerima jenis kompensasi yang sama seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, insentif sesuai dengan jabatannya					
C.	Ketepatan					
7.	Kompensasi yang diberikan perusahaan diterima setiap bulan dengan tetap waktu					
8.	Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jabatan, dan tanggung jawab karyawan					
9.	Karyawan menerima kenaikan kompensasi berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan					

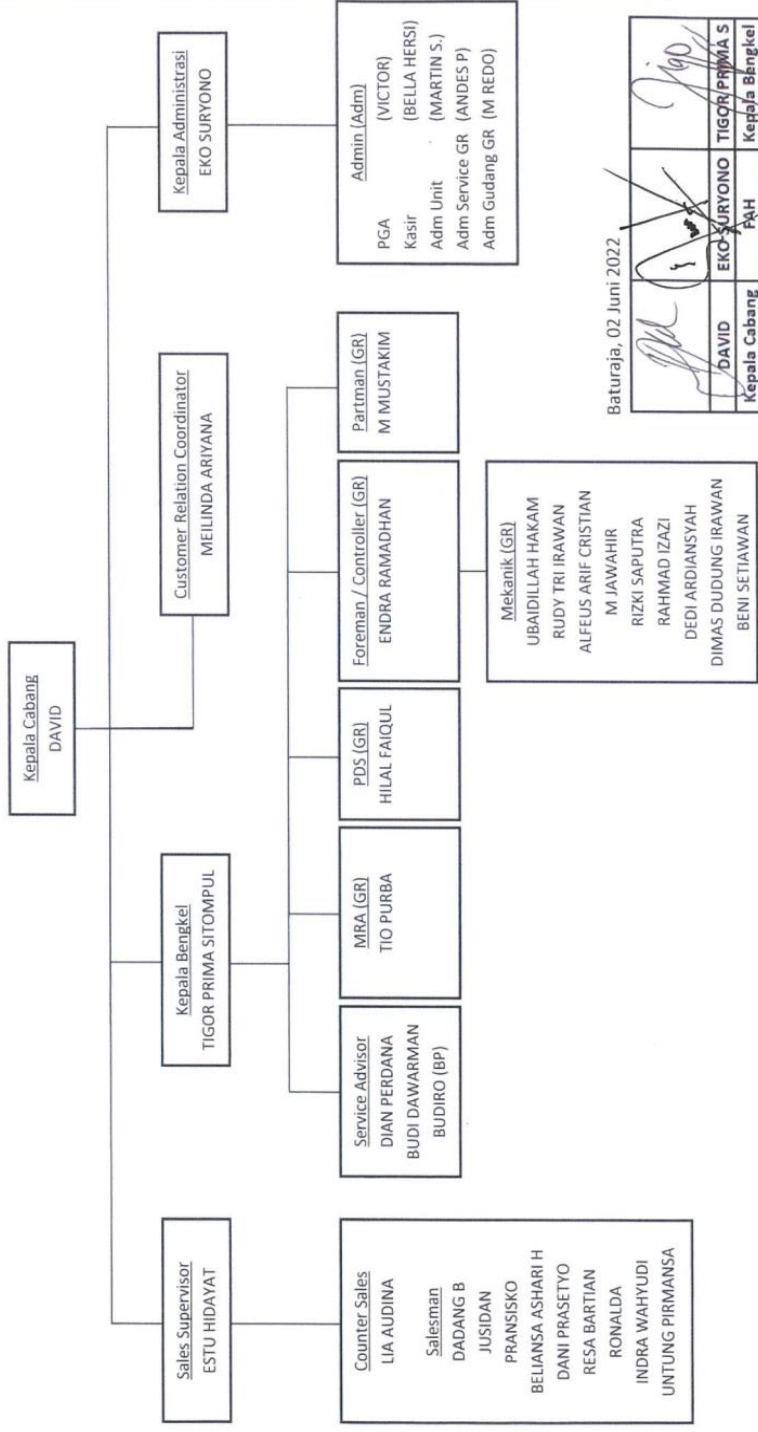
Loyalitas (Y)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
A.	Tingkat Kepatuhan					
1.	Karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah pimpinan					
2.	Karyawan selalu mengikuti aturan dan tata tertib perusahaan.					
3.	Karyawan mempunyai tingkat kepatuhan yang baik					
B.	Tingkat Semangat					
4.	Karyawan memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang diberikan pimpinan					
5.	Karyawan mempunyai semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
6.	Karyawan memiliki tingkat semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan					
C.	Tingkat Kinerja					
7.	Karyawan selalu mencapai target					
8.	Karyawan mampu berkontribusi terhadap peningkatan penjualan setiap bulannya					
9.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan					
D.	Tingkat Keterlibatan					
10.	Karyawan selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.					
11.	Setiap karyawan selalu melibatkan diri dalam kegiatan organisasi					
12.	Karyawan harus memiliki kerjasama yang solid dalam bekerja.					

Kepuasan Kerja (Z)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
A. Pekerjaan						
1.	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai bidang keahliannya					
2.	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan.					
3.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
B. Upah						
4.	Gaji/upah yang diterima sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.					
5.	Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan standar UMP(Upah Minimum Provinsi)					
6.	Pemberian gaji/upah sudah tepat waktu.					
C. Promosi						
7.	Promosi jabatan sering dilakukan diperusahaan.					
8.	Promosi jabatan diberikan berdasarkan prestasi/hasil kerja karyawan.					
9.	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi.					
D. Pengawas						
10.	Setiap pekerjaan selalu diawasi oleh pimpinan.					
11.	Pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja.					
12.	Dengan adanya pengawasan dapat meningkatkan kepuasan kerja.					
E. Rekan Kerja						
13.	Rekan kerja saling mendukung satu sama lain.					
14.	Rekan kerja selalu memberi nasihat dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
15.	Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.					

STRUKTUR ORGANISASI



Baturaja, 02 Juni 2022

DAVID	EKO SURYONO	TIGOR PRIMA S
Kepala Cabang	FAH	Kepala Bengkel

DATA KARYAWAN

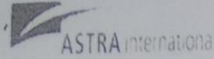
No.	NAMA LENGKAP	JENIS KELAMIN	JABATAN	PENDIDIKAN TERKAHIR
1	David	Laki-Laki	Kepala Cabang	S1
2	Eko Suryono	Laki-Laki	Kepala Administrasi	S1
3	Tigor Prima Sitompul	Laki-Laki	Kepala Bengkel	S1
4	Estu Hidayat	Laki-Laki	Sales Supervisor	S1
5	Meilinda Ariyana	Perempuan	Customer Relation Coordinator	S1
6	Jusidan	Laki-Laki	Salesman	S1
7	Beliansa Ashari .H	Laki-Laki	Salesman	S1
8	Pransisko	Laki-Laki	Salesman	S1
9	Dadang Brahmana	Laki-Laki	Salesman	S1
10	Indra Wahyudi	Laki-Laki	Salesman	S1
11	Dhany Prasetyo	Laki-Laki	Salesman	S1
12	Untung Pirmansa	Laki-Laki	Salesman	S1
13	Lia Audina	Perempuan	Counter Sales	S1
14	Ronaldo	Laki-Laki	Salesman	S1
15	Sinta Shintya	Perempuan	Sales Girl	S1
16	Dian Perdana Putra	Laki-Laki	Service Advisor	SMK
17	Budi Darwaman	Laki-Laki	Service Advisor	MKK
18	Budiro	Laki-Laki	Service Advisor	SMK
19	M.Mustakim	Laki-Laki	Mekanik	D3
20	Endra Ramadhan	Laki-Laki	Mekanik	SMK
21	Ubaidillah Hakam	Laki-Laki	Mekanik	SMK
22	Hilal Faiqul Irsad	Laki-Laki	Mekanik	SMK
23	M. Jawahir	Laki-Laki	Mekanik	SMK
24	Alfeus Arief. C	Laki-Laki	Mekanik	SMK
25	Rudy Tri Irawan	Laki-Laki	Mekanik	SMK
26	Rizki Saputra	Laki-Laki	Mekanik	SMK
27	Dedy Ardiansyah	Laki-Laki	Mekanik	SMK
28	Rahmad Izazi	Laki-Laki	Mekanik	SMK
29	Dimas Dudung Irawan	Laki-Laki	Mekanik	SMK
30	Beni Setiawan	Laki-Laki	Mekanik	SMK
31	Tio Purba	Laki-Laki	Mra (Petugas Booking)	SMA
32	M. Redo Saputra	Laki-Laki	Adm Gudang Gr	D3
33	Martin Saputra	Laki-Laki	Adm Unit	S1
34	Bella Hersy Lavenia	Perempuan	Kasir	S1
35	Andes Pratama	Laki-Laki	Adm Service Gr	S1
36	Joko Purnomo	Laki-Laki	Maintenance	SMK
37	Rahmat Densi	Laki-Laki	Vallet	SMK
38	Supriyanto	Laki-Laki	Washing	SMA
39	Randa	Laki-Laki	Washing	SMA
40	Ahmad Zaropi	Laki-Laki	Security	SMA
41	Sutanto	Laki-Laki	Security	SMA
42	Sutikno	Laki-Laki	Security	SMA
43	Wiliam Arda Bili	Laki-Laki	Security	SMA

45	Andika Saputra	Laki-Laki	Security	SMA
46	Rizki Gustianzili	Laki-Laki	Security	S1
47	Muhammad Teguh	Laki-Laki	Iss (Cleaning Service)	SMA
48	Untung Prehatin	Laki-Laki	Iss (Cleaning Service)	SMA
49	Umar Liansya	Laki-Laki	Iss (Cleaning Service)	SMA
50	Muhammad Amin	Laki-Laki	Iss (Cleaning Service)	SMA
51	Sari	Perempuan	Iss (Cleaning Service)	SMA
52	Rindi	Perempuan	Iss (Cleaning Service)	SMA

Baturaja, 30 september 2022
Mengetahui,



DAVID
Kepala Cabang



PT. Astra Internasional Tbk-Toyota
Cabang Baturaja Sumatera Selatan
Jl. Caroda Lintas Sumatera
Kel. Tanjung Daru Baturaja Timur

AUTO 2000
Member of ASTRA

Telp : (0735) 374 2000
Fax : (0735) 374 2121
Kode Pos : 32113

Rekapitulasi Keterlambatan Januari 2022

No.	No.ID	NIK	NAMA	Tanggal	Scan Masuk 1	Scan Pulang 1
1	10101		RAHMAT DENSI	03/01/2022	08:24:01	16:41:00
2	60002		M. REDO AHASIDO	03/01/2022	08:33:00	16:45:00
3	22162		DIAN PERDANA PUTRA	03/01/2022	08:11:59	16:58:00
4	54809		UBAIDILLAH HAKAM	05/01/2022	08:22:00	16:47:44
5	10101		RAHMAT DENSI	05/01/2022	08:19:03	16:54:23
6	78910		SUPRIYANTO	12/01/2022	08:25:00	16:52:37
7	70468		BENI SETIAWAN	13/01/2022	08:32:00	16:51:16
8	12345		JOKO PURNOMO	20/01/2022	08:22:34	16:44:00
9	31309		ENDRA RAMADHAN	24/01/2022	08:31:23	17:01:00
10	GHM		RANDA	24/01/2022	08:37:23	16:58:00
11	PERSAELS		BELLA	25/01/2022	08:31:46	16:47:44
12	69085		DIMAS DUDUNG	26/01/2022	08:19:03	16:41:11

Rekapitulasi Keterlambatan Februari 2022

No.	No.ID	NIK	NAMA	Tanggal	Scan Masuk 1	Scan Pulang 1
1	54809		UBAIDILLAH HAKAM	06/02/2022	08:30:04	16:41:00
2	70468		BENI SETIAWAN	06/02/2022	08:32:56	16:51:16
3	22162		DIAN PERDANA PUTRA	06/02/2022	08:11:59	16:58:00
4	60002		M. REDO AHASIDO	10/02/2022	08:22:00	16:47:44
5	54809		UBAIDILLAH HAKAM	12/02/2022	08:24:01	16:41:00
6	22162		DIAN PERDANA PUTRA	13/02/2022	08:11:59	16:58:00
7	GHM		RANDA	15/02/2022	08:36:00	17:02:37
8	12345		JOKO PURNOMO	20/02/2022	08:22:34	16:44:00
9	31309		ENDRA RAMADHAN	21/02/2022	08:24:00	16:44:33
10	10101		RAHMAT DENSI	21/02/2022	08:24:22	16:58:00

Rekapitulasi Keterlambatan Maret 2022

No.	No.ID	NIK	NAMA	Tanggal	Scan Masuk 1	Scan Pulang 1
1	31309		ENDRA RAMADHAN	02/03/2022	08:10:53	16:40:00
2	24565		BUDI DARMAWAN	04/03/2022	08:15:56	16:52:16
3	22162		DIAN PERDANA PUTRA	10/03/2022	08:25:59	16:48:00
4	57028		M. MUSTAKIM	10/03/2022	08:30:00	16:50:44
5	54809		UBAIDILLAH HAKAM	15/03/2022	08:24:01	16:45:00
6	57919		M. JAWAHIR	15/03/2022	08:11:59	16:59:00
7	57502		RAHMAD IZAZI	17/03/2022	08:20:00	17:02:37
8	67694		DEDI ARDJANSYAH	21/30/2022	08:22:34	17:12:00
9	69085		DIMAS DUDUNG	23/03/2022	08:30:00	17:10:33
10	66846		MELINDA ARIYANA	25/03/2022	08:33:00	16:51:16
11	67694		DEDI ARDIANSYAH	25/03/2022	08:11:59	16:44:00
12	22162		DIAN PERDANA PUTRA	25/03/2022	08:22:00	17:01:00

Rekapitulasi Keterlambatan April 2022

No.	No.ID	NIK	NAMA	Tanggal	Scan Masuk 1	Scan Pulang 1
1	70468		BENI SETIAWAN	04/04/2022	08:13:53	16:40:00
2	54479		RUDY TRI IRAWAN	07/04/2022	08:15:12	16:59:16
3	51527		ALFEUS ARIEFCRHISTIAN	12/04/2022	08:19:12	16:41:00
4	54808		HILAL FAIQL IR SAD	14/04/2022	08:22:00	16:48:44
5	56269		BUDIRO	15/04/2022	08:24:01	16:45:10
6	66846		MELINDA ARIYANA	17/04/2022	08:25:22	17:01:00
7	69847		ANDES PRATAMA	17/04/2022	08:27:00	17:02:37
8	PERSAELS		M.REDDHO AHASIDO	20/04/2022	08:27:10	17:12:00
9	PERSAELS		BELLA	25/04/2022	08:28:00	17:10:33
10	69847		ANDES PRATAMA	25/04/2022	08:22:00	17:12:00

Rekapitulasi Keterlambatan Mei 2022

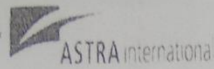
No.	No.ID	NIK	NAMA	Tanggal	Scan Masuk 1	Scan Pulang 1
1	PERSAELS		MARTIN SAPUTRA	04/05/2022	08:14:53	16:40:12
2	PERSAELS		TIO PURBA	07/05/2022	08:14:12	16:40:16
3	12345		JOKO PURNOMO	12/05/2022	08:19:12	16:41:00
4	31309		ENDRA RAMADHAN	14/05/2022	08:22:00	16:48:44
5	PERSAELS		TIO PURBA	15/05/2022	08:24:01	16:45:10
6	70468		BENI SETIAWAN	17/05/2022	08:25:22	17:01:00
7	22162		DIAN PERDANA PUTRA	17/05/2022	08:27:00	17:02:37
8	10101		RAHMAT DENSI	20/05/2022	08:27:10	17:12:00
9	54809		UBAIDILLAH HAKAM	25/05/2022	08:28:00	17:10:33

Rekapitulasi Keterlambatan Juni 2022

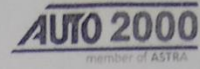
No.	No.ID	NIK	NAMA	Tanggal	Scan Masuk 1	Scan Pulang
1	69847		ANDES PRATAMA	04/06/2022	09:06:00	20:37:00
2	54809		UBAIDILLAH HAKAM	04/06/2022	08:40:08	16:45:00
3	67694		DEDI ARDIANSYAH	04/06/2022	08:14:53	17:01:00
4	69847		ANDES PRATAMA	06/06/2022	09:00:00	19:01:00
5	66846		MELINDA ARIYANA	06/06/2022	09:15:00	17:02:37
6	66846		MELINDA ARIYANA	24/06/2022	09:00:00	16:44:00
7	69847		ANDES PRATAMA	30/06/2022	09:50:00	18:44:33

Rekapitulasi Keterlambatan Juli 2022

No.	No.ID	NIK	NAMA	Tanggal	Scan Masuk 1	Scan Pulang
1	57919		M JAWAHIR	06/07/2022	08:21:00	17:02:00
2	69847		ANDES PRATAMA	06/07/2022	09:38:00	20:00:00
3	66846		MELINDA ARIYANA	21/07/2022	09:04:00	16:01:00
4	66846		MELINDA ARIYANA	29/07/2022	09:00:00	17:00:00



PT. Astra Internasional Tbk-Toyota
Cabang Baturaja Sumatera Selatan
Jl. Garuda Lintas Sumatera
Kel. Tanjung Baru Baturaja Timur



Telp : (0735) 374 2000
Fax : (0735) 374 2121
Kode Pos : 32113

Rekapitulasi Keterlambatan Agustus 2022

No.	No.ID	NIK	NAMA	Tanggal	Scan Masuk 1	Scan Pulang
1	54809		UBAIDILLAH HAKAM	01/08/2022	08:39:00	17:56:00
2	69847		ANDES PRATAMA	01/08/2022	10:11:00	22:08:00
3	51527		ALFEUS ARIF C	02/08/2022	08:21:00	21:00:00
4	69847		ANDES PRATAMA	03/08/2022	09:49:00	21:07:00
5	69847		ANDES PRATAMA	06/08/2022	09:34:00	20:54:00
6	69847		ANDES PRATAMA	13/08/2022	10:08:00	20:57:00
7	69847		ANDES PRATAMA	20/08/2022	09:56:00	21:01:00

Rekapitulasi Keterlambatan September 2022

No.	No.ID	NIK	NAMA	Tanggal	Scan Masuk 1	Scan Pulang
1	GHM		RANDA	01/09/2022	08:11:59	17:00:00
2	69085		DIMAS DUDUNG	01/09/2022	08:20:00	17:00:00
3	60002		M. REDO AHASIDO	01/09/2022	08:22:34	18:03:00
4	54808		HILAL FAIQL IRSAD	02/09/2022	08:27:10	
5	GHM		RANDA	03/09/2022	08:28:00	17:30:00
6	69847		ANDES PRATAMA	03/09/2022	08:22:00	21:34:00
7	69847		ANDES PRATAMA	12/09/2022	09:05:00	20:58:00
8	69847		ANDES PRATAMA	17/09/2022	09:41:00	21:48:00

Rekapitulasi Keterlambatan Oktober 2022

No.	No.ID	NIK	NAMA	Tanggal	Scan Masuk 1	Scan Pulang
1	66101		LIA AUDINA	03/10/2022	08:27:00	
2	41401		BELIANSA ASHARI	03/10/2022	08:30:00	
3	SAS		SHINTA SHINTIA	03/10/2022	08:30:00	
4	58132		RIZKI SAPUTRA	06/10/2022	08:34:00	
5	66846		MELINDA ARIYANA	07/10/2022	09:08:00	17:01:00
6	GHM		SUPRIYANTO	07/10/2022	08:20:00	17:23:00
7	69847		ANDES PRATAMA	10/10/2022	09:21:00	22:02:00
8	69847		ANDES PRATAMA	11/10/2022	09:34:00	21:57:00
9	66846		MELINDA ARIYANA	28/10/2022	09:02:00	22:08:00



Gambar 1



Gambar 2



Gambar 3



Gambar 4



Gambar 5



Gambar 6



UNIVERSITAS BATURAJA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akred/PT/V/2018
Jalan Ki Ratu Penghulu Karang Sari No.02301 Telpn (0735) 326122 Fak (0735) 321822
Baturaja – 32113 OKU Sumatera Selatan
Website : www.unbara.ac.id Email : info@unbara.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Ade Rosmeliawati Gustia
NPM : 1911097
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL : Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja

DOSEN PEMBIMBING I : Novie Al Muhariah, S.E.,M.Si.
DOSEN PEMBIMBING II : Dahlia, S.E.,M.Si.

No.	Hari/Tanggal	Koreksi	Tanda Tangan
01	Selasa 20 Desember 2022	ace bab I, BAB II, BAB III BAB IV - perbaiki karakteristik responden sesuai dg kebutuhan - munculkan rumus penentuan validitas dan reliabilitas - tambahkan persamaan n part analysis - tambahkan implikasi penerapan hasil penelitian - lampirkan abstrak - lampirkan semua output SPSS - perbaiki terjemah penelitian sesuai dg buku panduan	



UNIVERSITAS BATURAJA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akred/PT/V/2018
Jalan Ki Ratu Penghulu Karang Sari No.02301 Telpon (0735) 326122 Fak (0735) 321822
Baturaja – 32113 OKU Sumatera Selatan
Website : www.unbara.ac.id Email : info@unbara.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Ade Rosmeliawati Gustia
NPM : 1911097
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL : Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja

DOSEN PEMBIMBING I : Novie Al Muhariah, S.E.,M.Si.

DOSEN PEMBIMBING II : Dahlia, S.E.,M.Si.

No.	Hari/Tanggal	Koreksi	Tanda Tangan
02	RABU 21 DESEMBER 2022	<ul style="list-style-type: none">- perbaiki penerapan kompensasi kepuasan di PT. ASTRA- perbaiki abstrak sekalian dg kata pangsuan- perbaiki saran berikan saran yg sekalian berdasarkan hasil penelitian- perbaiki teknik penulisan kata penghubung tdk boleh a awal paragraf- lengkapi daftar isi, tabel, gambar dll	



UNIVERSITAS BATURAJA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akred/PT/IV/2018
Jalan Ki Ratu Penghulu Karang Sari No.02301 Telpun (0735) 326122 Fak (0735) 321822
Baturaja – 32113 OKU Sumatera Selatan
Website : www.unbara.ac.id Email : info@unbara.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Ade Rosmeliawati Gustia
NPM : 1911097
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL : Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja

DOSEN PEMBIMBING I : Novie Al Muhariah, S.E.,M.Si.

DOSEN PEMBIMBING II : Dahlia, S.E.,M.Si.

No.	Hari/Tanggal	Koreksi	Tanda Tangan
03	KAMIS 22 DESEMBER 2022	Ace !! SILAHKAN LATIHAN ke pembimbing I	



UNIVERSITAS BATURAJA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2018
Jalan Ki Ratu Penghulu Karang Sari No.02301 Telpn (0735) 326122 Fak (0735) 321822
Baturaja – 32113 OKU Sumatera Selatan
Website : www.unbara.ac.id Email : Info@unbara.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Ade Rosmeliawati Gustia
NPM : 1911097
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL : Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja

DOSEN PEMBIMBING I : Novie Al Muhariah, S.E.,M.Si.
DOSEN PEMBIMBING II : Dahlia, S.E.,M.Si.

No.	Hari/Tanggal	Koreksi	Tanda Tangan
1.	Kamis 22-12-2022	Acc Bab I, II, III	
2.	Jumat 23-12-2022	- Perbaiki penulisan - Perbaiki karakteristik respongen, tuliskan berapa jumlah total responden penelitian - pada uji validitas jelaskan makna valid yg didapat	
3.	Sabtu 24-12-2022	- Perbaiki penulisan pembahasan - Interpretasi masing-masing persamaan di perbaiki	



UNIVERSITAS BATURAJA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


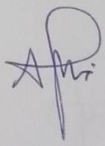
Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akred/PT/2018
Jalan Ki Ratu Penghulu Karang Sari No.02301 Telpon (0735) 326122 Fak (0735) 321822
Baturaja – 32113 OKU Sumatera Selatan
Website : www.unbara.ac.id Email : info@unbara.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Ade Rosmeliawati Gustia
NPM : 1911097
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL : Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Astra Internasional Tbk. (Toyota Auto 2000) Cabang Baturaja

DOSEN PEMBIMBING I : Novie Al Muhariah, S.E.,M.Si.

DOSEN PEMBIMBING II : Dahlia, S.E.,M.Si.

No.	Hari/Tanggal	Koreksi	Tanda Tangan
4	Selasa 27-12-2022	- Perbaiki .Pengujian hipotesis - Jelaskan .hubungan hasil .penelitian dengan Teori yang ada Acc Skripsi	 

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Scale: Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,793	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.P1	35,73	7,199	,540	,765
X.P2	35,88	7,026	,445	,781
X.P3	35,63	7,196	,581	,760
X.P4	35,69	7,425	,496	,771
X.P5	35,65	7,398	,501	,771
X.P6	35,84	6,723	,526	,768
X.P7	35,45	7,586	,466	,775
X.P8	35,57	7,583	,430	,779
X.P9	35,53	7,713	,387	,785

Scale: Loyalitas Kerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.P1	48,65	15,148	,484	,819
Y.P2	48,84	14,556	,494	,818
Y.P3	48,78	14,969	,455	,821
Y.P4	48,80	14,624	,504	,817
Y.P5	48,78	14,428	,545	,813
Y.P6	48,63	14,696	,510	,816
Y.P7	48,80	14,624	,438	,823
Y.P8	48,73	14,699	,559	,813
Y.P9	48,86	14,542	,391	,829
Y.P10	48,69	14,550	,593	,810
Y.P11	48,65	15,065	,507	,817
Y.P12	48,59	15,288	,452	,821

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.P1	62,63	13,487	,406	,769
Z.P2	62,76	13,689	,362	,773
Z.P3	62,82	13,278	,377	,772
Z.P4	62,73	13,616	,379	,772
Z.P5	62,59	13,372	,442	,767
Z.P6	62,49	13,630	,391	,771
Z.P7	62,90	13,344	,389	,771
Z.P8	62,67	13,641	,364	,773
Z.P9	62,86	13,292	,304	,781
Z.P10	62,65	13,565	,384	,771
Z.P11	62,57	13,583	,384	,771

Z.P12	62,65	13,398	,432	,767
Z.P13	62,57	13,583	,384	,771
Z.P14	62,57	13,333	,456	,765
Z.P15	62,53	13,546	,403	,770

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMPENSASI	LOYALITAS KERJA KARYAWAN	KEPUASAN KERJA
N		49	49	49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40,12	53,16	67,14
	Std. Deviation	3,004	4,160	3,905
Most Extreme Differences	Absolute	,105	,108	,104
	Positive	,099	,107	,064
	Negative	-,105	-,108	-,104
Test Statistic		,105	,108	,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Analisis Regresi linier sederhana

Regresi Pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,509	6,777		3,321	,002
	KOMPENSASI	,764	,168	,552	4,536	,000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Regresi Kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,258	8,469		1,329	,190
	KEPUASAN KERJA	,624	,126	,586	4,956	,000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Regresi Ketiga

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Path Analysis

Regresi Pertama

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Regresi Kedua

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Pengujian Hipotesis secara tidak langsung (Uji Efek Mediasi/ Uji Sobel)

VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL						
Y	Y					
X	X					
M	Z					
DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS						
	Mean	SD	Y	X	Z	
Y	53,1633	4,1601	1,0000	,5518	,5859	
X	40,1224	3,0044	,5518	1,0000	,3394	
Z	67,1429	3,9051	,5859	,3394	1,0000	
SAMPLE SIZE						
49						
DIRECT And TOTAL EFFECTS						
	Coeff	s.e.	t	Sig(two)		
b(YX)	,7640	,1684	4,5357	,0000		
b(MX)	,4412	,1783	2,4737	,0170		
b(YM.X)	,4799	,1199	4,0010	,0002		
b(YX.M)	,5523	,1559	3,5425	,0009		
INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION						
	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,2117	,1029	,0101	,4133	2,0581	,0396
FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY INDIRECT EFFECT:						
,1637						
***** NOTES *****						

Analisis Koefisien Determinasi

Regresi pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,304	,290	3,506

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Regresi kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,343	,329	3,407

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Regresi ketiga

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,339 ^a	,115	,096	3,712

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Path Analysis

Regresi Pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 ^a	,484	,462	3,053

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Data Ordinal Variabel Kompensasi

No.	KOMPENSASI									JUMLAH
	X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X5.P5	X1.P6	X1.P7	X1.P8	X1.P9	
1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	41
2	5	4	5	4	4	5	5	4	5	41
3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	41
4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	41
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
6	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40
7	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
8	4	4	5	4	5	5	4	5	5	41
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
10	4	5	4	5	4	5	5	5	4	41
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	5	4	5	5	5	5	4	41
13	4	3	5	5	5	3	5	5	5	40
14	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
15	5	5	4	4	4	4	5	4	5	40
16	4	3	4	4	4	3	5	5	4	36
17	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
18	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36
19	4	3	4	4	5	3	5	4	4	36

20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
22	5	5	5	4	4	5	4	5	4	41
23	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39
24	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
25	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	5	4	5	5	4	5	5	5	42
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
31	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40
32	4	3	5	4	4	3	5	5	5	38
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
35	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
37	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40	3	3	4	4	4	3	4	4	5	34
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
42	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38

Data Ordinal Variabel Loyalitas Kerja Karyawan

No.	LOYALITAS KERJA KARYAWAN												JUMLAH
	Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.P7	Y.P8	Y.P9	Y.P10	Y.P11	Y.P12	
1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	53
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	56
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	52
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	57
6	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	52
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	53
9	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	49
10	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	55
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	51
12	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	53
13	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	55
14	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	50
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
16	5	3	5	5	3	5	3	4	4	5	5	4	51
17	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	52
18	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	48
19	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	52
20	4	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	5	48
21	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	53
22	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56
23	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	50

Data Ordinal Variabel Kepuasan Kerja

No.	KEPUASAN KERJA															JUMLAH
	Z.P1	Z.P2	Z.P3	Z.P4	Z.P5	Z.P6	Z.P7	Z.P8	Z.P9	Z.P10	Z.P11	Z.P12	Z.P13	Z.P14	Z.P15	
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	66
2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	69
3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	71
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	66
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	67
6	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	66
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	67
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
10	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72
11	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	68
14	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	69
15	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	64
16	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	72
17	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	68

18	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	62
19	5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	69
20	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	65
21	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	67
22	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
24	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
25	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
26	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	71
27	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	66
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
30	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
31	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	69
32	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	66
33	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	72
34	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	67
35	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	63
36	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	65
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	73
38	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	63
39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	71
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	64

41	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	65
42	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	70
43	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	71
44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
45	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	65
46	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	68
47	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	71
48	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	69
49	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	69