

## **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Gurih 7 Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19**

### **The Influence of Compensation, Motivation, and Work Loyalty on the Performance of Gurih 7 Bogor Restaurant Employees During the Covid-19 Pandemic**

Suparno<sup>1\*</sup>, Amir Tengku Ramly<sup>1\*</sup>, Anwar Rahim<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Ibn Khaldun  
Jl. Sholeh Iskandar, Bogor

---

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Gurih 7 Bogor. Pengumpulan data melalui kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan bantuan program *SPSS 22.0*. Sistem penilaian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan restoran yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: covid-19, kompensasi, kinerja karyawan, loyalitas kerja, motivasi, restoran gurih 7

#### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of compensation, motivation, and work loyalty on the performance of employees at Gurih 7 Restaurant Bogor. Data collection through questionnaires and data analysis techniques used in this study is a quantitative method with the help of the *SPSS 22.0* program. The rating system used in this study is a Likert scale. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all restaurant employees, totaling 34 people. The sampling technique in this study used the slovin formula. The results of the study concluded that compensation has no positive and significant effect on employee performance. Motivation has no positive and significant effect on employee performance. Work loyalty has a positive and significant effect on employee performance.

Key words: compensation, covid-19, employee performance, motivation, restaurant 7, work loyalty

#### **PENDAHULUAN**

Masalah Pandemi Covid-19 yang menimpa seluruh negara, telah banyak menimbulkan berbagai permasalahan. Dampak terberat yang dihadapi oleh hampir semua negara adalah pelambatan bidang ekonomi. Banyak industri seperti restoran tidak bisa beroperasi dan mengalami penurunan omset dan mengakibatkan sebagian besar restoran nampak sepi serta lengang pada masa pandemi Covid-19. Pemerintah juga menerapkan PSBB yang membuat masyarakat dibatasi untuk keluar

rumah. Perusahaan atau kantor-kantor pemerintah menerapkan WFH atau kerja dari rumah, begitu pun untuk anak-anak sekolah belajar daring dari rumah. Hal ini menyebabkan banyak orang mengakses pekerjaan, hiburan dan pendidikan secara digital. Terbatasnya kegiatan masyarakat mempengaruhi aktivitas transaksi ekonomi. Apabila transaksi ekonomi menurun pendapatan juga berkurang, hal ini tentu saja berdampak pada pendapatan restoran. Dalam kondisi seperti ini perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan.

---

<sup>\*</sup>) Korespondensi:

Jl. Sholeh Iskandar, Bogor; telp /Fax (0521) 8356884; email: pratama@gmail.com

Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas yang rendah, sehingga ini menjadi perhatian khusus. Kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa faktor. Kompensasi merupakan faktor yang menentukan kinerja. Menurut Almigo (2014) dalam Firdawati, (2014), kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap karyawan ingin diberi kompensasi sesuai ekspektasi mereka. Jika harapan ini terpenuhi, karyawan akan selalu bersemangat dengan pekerjaannya (Nurhadiyanti, 2017 dalam Permana, 2021). Selain kompensasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan motivasi. Motivasi adalah keinginan seseorang, dan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian jika suatu perusahaan ingin mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan, maka perusahaan dapat memotivasi karyawannya agar mereka dapat menyalurkan tenaga dan pikirannya (Kusuma, 2013 dalam Permana, 2021).

Selain kompensasi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas kerja. Loyalitas kerja merupakan bentuk keterikatan secara psikologis dari karyawan terhadap organisasi tempat bekerja. Loyalitas akan memberikan tekad dan kesanggupan dari karyawan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Luthans, 2014 dalam Suhardoyo, 2022). Tujuan penelitian dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Restoran Gurih 7 Bogor.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di salah satu Restoran Gurih 7 Kota Bogor. Lokasi penelitian ini dipilih secara sengaja dengan pertimbangan kemudahan dalam memperoleh serta mewakili wilayah yang memiliki tingkat karyawan yang banyak pada Kegiatan pengumpulan data dilaksanakan pada Januari-Maret 2022. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Restoran, berjumlah 34 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data

primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti melalui, observasi, wawancara, dan kuesioner. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari restoran seperti: sejarah restoran, struktur organisasi dan adapun data lain seperti referensi buku dan literatur. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu: variabel terikat (endogen) dan variabel bebas (eksogen). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, dan loyalitas kerja. Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah lima tingkatan untuk menyatakan sikap atau jawaban responden, yaitu: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, (5) sangat setuju.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen.

### Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur kuesioner yang menunjukkan seberapa jauh alat ukur tersebut bisa diukur dan apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian data mempunyai kedudukan yang paling penting, karena data merupakan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pengukur hipotesis oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kebenaran item kuesioner dari masing-masing indikator dalam satu variabel penelitian. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametric, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistic nonparametrik. Dalam

penelitian ini menggunakan uji one sampel *kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

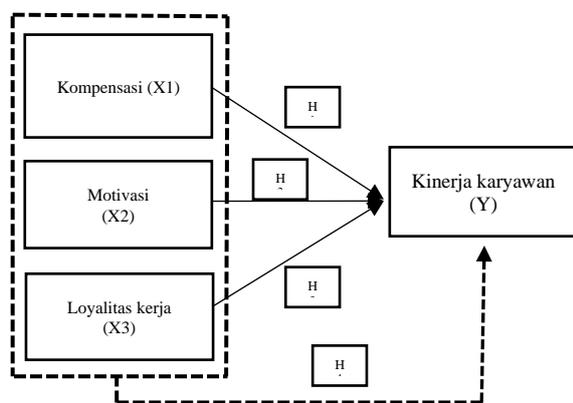
### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Untuk membedakan ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik flot antara nilai prediksi variabel dependen, yaitu ZPRED dengan residual SRESID.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dibahas, maka alur penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Validitas

Suatu kuesioner dianggap valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sugiyono (2008) mengatakan bahwa jika suatu instrumen memiliki taraf signifikansi  $>0,3$  maka instrumen tersebut dikatakan valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data uji validitas pada Tabel 1 terlihat bahwa semua item instrumen pada variabel kompensasi, motivasi, loyalitas dan kinerja karyawan pada kuesioner dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

Tabel 1. Pengujian validitas

Variabel	Indikator	Koefisien r	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,491	Valid
	X1.2	0,576	Valid
	X1.3	0,537	Valid
	X1.4	0,692	Valid
	X1.5	0,554	Valid
	X1.6	0,610	Valid
	X1.7	0,569	Valid
	X1.8	0,356	Valid
	X1.9	0,388	Valid
	X1.10	0,628	Valid
	X1.11	0,361	Valid
	X1.12	0,467	Valid
	X1.13	0,488	Valid
	X1.14	0,516	Valid
	X1.15	0,503	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,651	Valid
	X2.2	0,645	Valid
	X2.3	0,487	Valid
	X2.4	0,551	Valid
	X2.5	0,427	Valid
	X2.6	0,466	Valid
	X2.7	0,538	Valid
	X2.8	0,539	Valid
	X2.9	0,546	Valid
	X2.10	0,725	Valid
	X2.11	0,683	Valid
	X2.12	0,540	Valid
	X2.13	0,583	Valid
	X2.14	0,593	Valid
	Loyalitas Kerja (X3)	X3.1	0,651
X3.2		0,645	Valid
X3.3		0,487	Valid
X3.4		0,551	Valid
X3.5		0,427	Valid
X3.6		0,466	Valid
X3.7		0,538	Valid
X3.8		0,539	Valid
X3.9		0,546	Valid
X3.10		0,725	Valid
X3.11		0,683	Valid
X3.12		0,540	Valid
X3.13		0,583	Valid
X3.14		0,593	Valid
Kinerja Karyawan (Y)		Y.1	0,529
	Y.2	0,501	Valid
	Y.3	0,657	Valid
	Y.4	0,645	Valid
	Y.5	0,541	Valid
	Y.6	0,328	Valid
	Y.7	0,527	Valid
	Y.8	0,696	Valid
	Y.9	0,354	Valid
	Y.10	0,530	Valid
	Y.11	0,548	Valid
	Y.12	0,395	Valid
	Y.13	0,563	Valid
	Y.14	0,510	Valid
	Y.15	0,542	Valid

**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Sebuah instrumen pada kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap kuesioner adalah konsisten dan kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach lebih dari >0.60 dan tidak reliabel jika kurang dari <0.60 (Ghozali dalam Rusiadi, 2014).

Tabel 2. Pengujian reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0,799		Reliabel
Motivasi	0,851		Reliabel
Loyalitas Kerja	0,888	>0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,826		Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari >0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran untuk setiap variabel koefisien reliabel.

**Hasil Pengujian Normalitas Data**

Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Tujuannya adalah mengetahui apakah penelitian ini menggunakan statistik parametrik atau non parametrik. Menurut Sugiyono (2009) bahwa sebelum melakukan penelitian dengan menggunakan statistik parametrik, maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu.

Tabel 3. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03045383
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.652
Asymp. Sig. (2-tailed)		.789

a. Distribusi Normal.

Berdasarkan Tabel 3 hasil dari pengujian *One Sample Kolomogorof Smirnov* terlihat bahwa nilai signifikansinya sebesar 0.789, lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dinyatakan model regresi berdistribusi normal.

**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance value* >0,10 atau VIF <10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil uji multikolinieritas

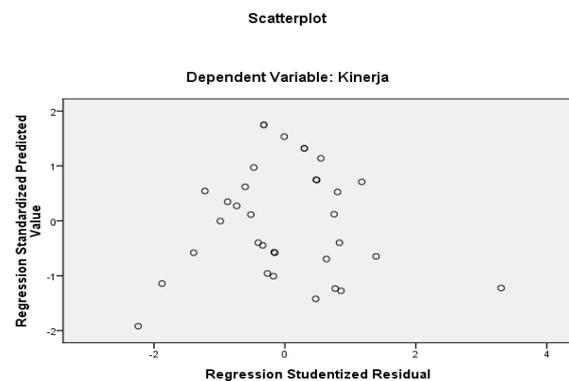
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.762	1.312
Motivasi	.762	1.312
Loyalitas	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4, hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas dengan nilai *tolerance* kurang dari <0,1. Diketahui bahwa diantara ketiga variabel bebas yang diuji tidak ada nilai VIF yang lebih besar dari >10, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak ada korelasi antar variabel bebas.

**Hasil Pengujian Heterokedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).



Gambar 2. Uji heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 2. hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode grafik dapat dilihat bahwa plot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan

bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda

Pengujian analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen.

Tabel 5. Hasil uji regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	104.277	12.462		8.368	.000
	Kompensasi	-.139	.132	-.177	-1.054	.300
	Motivasi	-.469	.162	-.487	-2.898	.664
	Loyalitas Kerja	.257	.129	.264	4.438	.007

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh model persamaan regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 104.277 + 0.139X_1 + 0.469X_2 + 0.257X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstan sebesar 104.277 memberikan pengertian bahwa jika faktor kompensasi, motivasi, dan loyalitas kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja karyawan adalah 104.277.
2. Nilai koefisien kompensasi (X1) sebesar -0,139 dengan hubungan signifikansi yang negatif sebesar -0,139. Jika kompensasi mengalami sebuah kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -13,9%.
3. Nilai koefisien motivasi (X2) sebesar -0,469 dengan hubungan signifikansi yang negatif sebesar -0,469. Jika motivasi mengalami sebuah kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -46,9%.
4. Nilai koefisien loyalitas kerja (X3) sebesar 0,257 dengan hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,257. Jika motivasi meningkat satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,257%.

### Hasil Pengujian Parsial (t)

Pengujian parsial (t) bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan (Sugiono dalam Rusiadi, 2013).

Tabel 6. Hasil uji parsial (t)

Variabel	t	Sig	Keterangan
Kompensasi	- 1.054	.300	Tidak Berpengaruh
Motivasi	- 2.898	.664	Tidak Berpengaruh
Loyalitas Kerja	4.438	.007	Berpengaruh

1. Dari hasil Tabel 6 diketahui bahwa kompensasi (X1) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1.054 jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  2.042. Maka nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh jauh lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,300 > 0,05$ , yang artinya bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Konklusinya kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Dari hasil Tabel 3.6 diketahui bahwa motivasi (X2) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2.898 jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  2.042. Maka nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh jauh lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,664 > 0,05$ , yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Konklusinya motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Dari hasil Tabel 3.6 diketahui bahwa loyalitas kerja (X3) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.438 jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  2.042. Maka nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh jauh lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.007 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Konklusinya loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Hasil Pengujian Simultan (F)

Pengujian simultan (F) menguji pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika  $Sig > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil uji simultan (F)

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	75.008	3	25.003	5.513	.004 <sup>a</sup>
Residual	136.051	30	4.535		
Total	211.059	33			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian simultan (F) pada Tabel 7, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5.513 dan  $F_{tabel}$  2,92 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel x terhadap variabel y. Jika determinasi (R square) semakin besar atau mendekati satu, maka variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Jika determinasi (R square) semakin kecil atau mendekati nol, maka variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	.355	.291	2.12956

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0.355. Yang artinya bahwa variabel kompensasi, motivasi, loyalitas kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.355 sedangkan 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, yaitu:

1. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Gurih 7 Bogor.

2. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Gurih 7 Bogor.
3. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Gurih 7 Bogor.
4. Hasil uji simultan (uji F) terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antar kompensasi, motivasi, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Gurih 7 Bogor.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Akbar, S. 2018. Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol 3. No 1.
- Alfiyah, E.S. 2016. Motivasi Kerja, Loyalitas Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Varia Usaha Gresik. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol 8. No 2: 144-155.
- Arnanda, D.W., R.T. Rinda, M.Z. Hanifan, A. Kusumah. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Netty's Steak House. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 5. No 1: 21-30.
- Ardianti, F.E., N. Qomariah, Y.G. Wibowo. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol 8. No 1: 13-31).
- Bambang, A., M. Heriyanto. 2017. Pengaruh Brand Equity dan Brand Trust Terhadap Loyalitas Konsumen Mobil Merek Toyota Kijang Innova Survey Konsumen pada Dealer PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*. Vol 4. No 2.
- Bolung, V.R., S. Moniharapon, G.G. Lumintang. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol 6. No 3.
- Bonita, R., H. Nurtjahjanti. 2016. Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Empati*. Vol 5. No 3.
- Dwianto A.S., P. Purnamasari, Tukini. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

- Karyawan PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*. Vol 2. No 2.
- Dwijayanti, I. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 5. No 2.
- Farisi, S., J. Irnawati, M. Fahmi. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. Vol 4. No 1.
- Genoveva, V. 2021. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora*. Vol 1. No 4.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Cetakan Kesembilan. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gomes, L., E.M. Sutanto. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Hartono Flash Surabaya. *Jurnal AGORA*. Vol 5. No 3.
- Hidayat, A. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 6. No 2.
- Komang, S.S. 2018. Analisis Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT Plasa Telkom Grup Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol 10. No 1.
- Lebas, M., K. Euske. 2004. *A Conceptual and Operational Delineation of Performance*. In A. Neely, *Bussiness Performance Management: Theory and Practice*. Cambridge University Press, 65-79.
- Letsoin, V.R., S. Ratnasari. 2020. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol 9. No 2.
- Permana, P.F.C., A. Pracoyo. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan*. Vol 7. No 3.
- Rusiadi, S., Hidayat. 2014. *Metode Penelitian*. Medan: USU Pres.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suhardoyo. 2022. Management of Work Loyalty, Work Stress And Supervisor Support In Increasing Employee Work Productivity During The Covid-19 Pandemic. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 10. No 1.
- Wilianto, H. 2019. Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti. *Jurnal AGORA*. Vol 7. No 1.
- Zainuri, M. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Analisis Bisnis*. Vol 1. No 1.