

## Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Toserba Yogya Losari

Laela Maftukah<sup>1</sup> Azizah Indriyani<sup>2</sup> Indah Dewi Mulyani<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,  
Brebes, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [laelamaftukah3@gmail.com](mailto:laelamaftukah3@gmail.com)<sup>1</sup> [azizahindriyani0@gmail.com](mailto:azizahindriyani0@gmail.com)<sup>2</sup>  
[mulyaniindahdewi@gmail.com](mailto:mulyaniindahdewi@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi, dan pekerjaan terhadap loyalitas karyawan di Jogja Department Store. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3), dan variabel terikatnya adalah loyalitas karyawan (Y). Sampel jenuh digunakan untuk pengambilan sampel penelitian ini, yaitu 53 karyawan. Metode pengambilan sampelnya adalah probabilitas sampling. Jenis pengumpulan datanya adalah data primer yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan angket. Penelitian ini menggunakan SPSSv22 untuk pengolahan dan analisisnya, meliputi analisis data deskriptif, analisis data kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja, dengan nilai  $t$  hitung  $2,459 > t$  tabel  $1,675$  dan nilai signifikansi  $0,009$ . Loyalitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi, dengan nilai  $t$  hitung  $3,008 > t$  tabel  $1,675$  dan nilai signifikansi  $0,004$ . Loyalitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, dengan nilai  $t$  hitung  $2,779 > t$  tabel  $1,675$  dan nilai signifikansi  $0,008$ . Loyalitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja, kompensasi maupun motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai  $f$  hitung  $46,729 > 0,05$  dan nilai signifikansinya  $0,000$ .

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan

### Abstract

*The aim of this research is to determine the influence of workload, compensation and work on employee loyalty at the Jogja Department Store. This research uses quantitative research methods. The independent variables in this research are workload (X1), compensation (X2), and work motivation (X3), and the dependent variable is employee loyalty (Y). A saturated sample was used for sampling this research, namely 53 employees. The sampling method is probability sampling. The type of data collection is primary data collected through observation, interviews and questionnaires. This research uses SPSSv22 for processing and analysis, including descriptive data analysis, quantitative data analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, and hypothesis testing. The results of the analysis show that employee loyalty is significantly influenced by workload, with a calculated  $t$  value of  $2.459 > t$  table  $1.675$  and a significance value of  $0.009$ . Employee loyalty is significantly influenced by compensation, with a calculated  $t$  value of  $3.008 > t$  table  $1.675$  and a significance value of  $0.004$ . Employee loyalty is significantly influenced by work motivation, with a calculated  $t$  value of  $2.779 > t$  table  $1.675$  and a significance value of  $0.008$ . Employee loyalty is significantly influenced by workload, compensation and work motivation as shown by the calculated  $f$  value of  $46.729 > 0.05$  and a significance value of  $0.000$ .*

**Keywords:** Workload, Compensation, Work Motivation, Employee Loyalty



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia dengan meningkatkan strategi bisnis. Sumber daya manusia adalah modal

terpenting bagi bisnis untuk berkembang dan beradaptasi dengan berbagai tuntutan masyarakat dan kemajuan zaman. Di lingkungan industri yang semakin kompetitif saat ini, perusahaan dapat memaksimalkan potensi setiap pekerja, terutama di era digital saat ini, ketika karyawan dapat dengan mudah mendapatkan, melihat, dan mentransfer informasi ke perusahaan lain. Kami diminta untuk menunjukkan kemampuan terbaik kami.[1]

Perusahaan Semua perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan kinerja yang luar biasa dari karyawan diperlukan untuk mencapainya. Setiap perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang setia yang akan membantunya berkembang dan mencapai tujuan bersama. Ketertarikan karyawan dapat dicapai dengan memastikan kepuasan kerja yang tinggi, kesetiaan, kesetiaan, kreativitas, dan kemampuan karyawan. Loyalitas dapat didefinisikan sebagai keinginan yang kuat dari seorang karyawan untuk melindungi dirinya sebagai anggota perusahaan, keinginan untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, dan kepercayaan dan kepuasan yang berasal dari nilai-nilai dan tujuan perusahaan.[2] Karyawan yang setia memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuannya dan memiliki kinerja yang lebih baik di perusahaan. Loyalitas didefinisikan sebagai setia yang tulus terhadap sesuatu dan menerima sesuatu sebagai imbalan karena melakukan sesuatu untuk orang atau organisasi yang Anda setiai. Artinya, jangan berharap banyak. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan mereka akan lebih mudah mencapai tujuannya, dan sebaliknya. Loyalitas karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.[3] Beban Kerja, Toserba Yogya Losari beroperasi 7 hari dalam seminggu dengan jam operasional yang panjang, yaitu dari 08.30 - 21.00 WIB. Untuk mengakomodasi jam operasional yang panjang, Toserba Yogya Losari menerapkan sistem kerja dengan 3 shift. Jumlah total karyawan di Toserba Yogya Losari adalah 53 karyawan. Penerapan sistem shift kerja ini bertujuan untuk menjaga produktivitas karyawan dengan memastikan beban kerja yang sesuai.[4]

Kompensasi, yang sesuai dengan produktivitas karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Karyawan harus menerima kompensasi yang wajar sebagai timbal balik atas pekerjaan mereka. Peningkatan kompensasi dalam bentuk gaji, bonus, dan promosi dapat dilakukan sebagai bentuk apresiasi atas produktivitas yang tinggi.[5] Motivasi Karyawan, Selain beban kerja dan kompensasi, faktor motivasi lainnya seperti kepemimpinan, dukungan, dan penetapan tujuan juga penting untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Tujuan akhir dari pengelolaan karyawan yang baik adalah untuk meningkatkan kinerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.[6] Secara keseluruhan, pengelolaan karyawan di Toserba Yogya Losari perlu memperhatikan aspek beban kerja, kompensasi, dan motivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara berkelanjutan. Berdasarkan uraian di atas, berikut adalah ringkasan permasalahan yang dihadapi Toserba Yogya Losari dalam mempertahankan loyalitas karyawan.[7]

1. Permasalahan Internal:

- a. Beban kerja yang berlebihan karena tuntutan operasional toko yang tinggi, seperti jam kerja panjang, target penjualan tinggi, dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan.
- b. Sistem kompensasi yang dianggap tidak kompetitif atau tidak sepadan dengan tanggung jawab dan kinerja karyawan
- c. Rendahnya motivasi kerja karyawan akibat kurangnya pengakuan, umpan balik, dan peluang pengembangan diri.

2. Permasalahan Eksternal:

- a. Tingginya permintaan tenaga kerja di sektor ritel lain yang menawarkan kondisi kerja dan remunerasi yang lebih baik.

- b. Adaptasi dan pengembangan keterampilan baru yang diperlukan oleh karyawan untuk menghadapi perubahan selera dan perilaku konsumen di era digital
- c. Persaingan yang ketat dari peritel lain yang menawarkan layanan modern dan lebih banyak kesempatan pengembangan profesional.

Secara keseluruhan, permasalahan tersebut berdampak pada menurunnya produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan di Toserba Yogya Losari. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang, sehingga diperlukan upaya strategis untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan serta memenuhi kebutuhan pelanggan yang terus berubah. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis "pengaruh beban kerja, remunerasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Jogya Losari Department Store." Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi kepada manajemen Jogya Losari Department Store dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan retensi karyawan, sehingga meningkatkan daya saing dan keberlanjutan perusahaan.[8]

## **Literature Review**

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di organisasi. secara konseptual. Beban kerja dapat di definisikan sebagai sejumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan, unit, atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. (Lores et al 2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu pekerjaan atau organisasi, yang merupakan hasil dari spesifikasi beban kerja dan waktu.[9] Faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. Tekanan Waktu: Penetapan tenggat waktu dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, namun jika terlalu besar dapat menyebabkan stres dan kesalahan.
2. Jadwal Kerja atau Jam Kerja: Semakin lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, semakin banyak tuntutan pekerjaan yang dapat menimbulkan stres.
3. Tanggung Jawab: Tanggung jawab terhadap orang lain dapat menyebabkan stres, sedangkan tanggung jawab terhadap produk dapat mengurangi stres.

Indikator beban kerja meliputi:

1. Kondisi Pekerjaan: Pemahaman karyawan terhadap pekerjaan, seperti penggunaan mesin dan jam kerja.
2. Penggunaan Waktu Kerja: Penggunaan waktu yang tepat berdasarkan SOP akan mengurangi biaya tenaga kerja.
3. Target yang Harus Dicapai: Ketidaksesuaian antara tujuan kerja dan waktu yang diperlukan akan membuat karyawan merasa tugas tersebut sudah lebih dari cukup.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah keuntungan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk kerjasama dan kepuasan kerja terhadap organisasi. Kompensasi dapat berupa pembayaran langsung (seperti gaji, upah, dan insentif) maupun tidak langsung (seperti tunjangan, asuransi, dan bonus).[10] Tujuan utama dari pemberian kompensasi adalah:

1. Membangun ikatan kerjasama antara karyawan dan organisasi.

2. Mencapai kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan mengembangkan potensinya
3. Menjaga stabilitas karyawan dengan memberikan kompensasi yang kompetitif dan program retensi yang baik.

Jenis-jenis kompensasi terdiri dari: Kompensasi langsung: gaji, upah, insentif. Kompensasi tidak langsung: tunjangan, asuransi, bonus. Indikator kompensasi yang perlu diperhatikan adalah: Gaji; Insentif; Tunjangan. Secara keseluruhan, kompensasi merupakan elemen penting dalam mengelola sumber daya manusia di organisasi untuk menjaga kepuasan, stabilitas, dan kinerja karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah kemampuan individu untuk memaksimalkan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi meningkatkan perilaku orang, sehingga membuat mereka lebih mau bekerja dan mencapai tujuan.[11] Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari: Faktor intrinsik, yaitu faktor yang timbul dari dalam diri seseorang. Faktor ekstrinsik, yaitu faktor yang timbul dari luar diri seseorang. Tujuan motivasi kerja adalah: Mendorong semangat dan gairah karyawan terhadap pekerjaannya. Meningkatkan moral karyawan dan keputusan kerja. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan perusahaan. Memperkuat disiplin dan mengurangi ketidakhadiran karyawan. Indikator motivasi kerja adalah: Kepuasan kerja. Prestasi yang diraih. Peluang untuk maju. Motivasi kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan bekerja dengan lebih baik dan produktif.

### **Loyalitas Karyawan**

Perilaku karyawan yang mengidentifikasi dirinya dengan tempat kerjanya dan berusaha melakukan pekerjaan terbaik mereka. Ini mencakup kemauan untuk tidak meninggalkan perusahaan tanpa alasan yang jelas.[12] Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan meliputi:

1. Karakteristik pribadi karyawan seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat pribadi.
2. Karakteristik pekerjaan seperti tantangan pekerjaan, stres pekerjaan, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan stres pekerjaan.
3. Karakteristik desain perusahaan seperti tingkat formalitas, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.

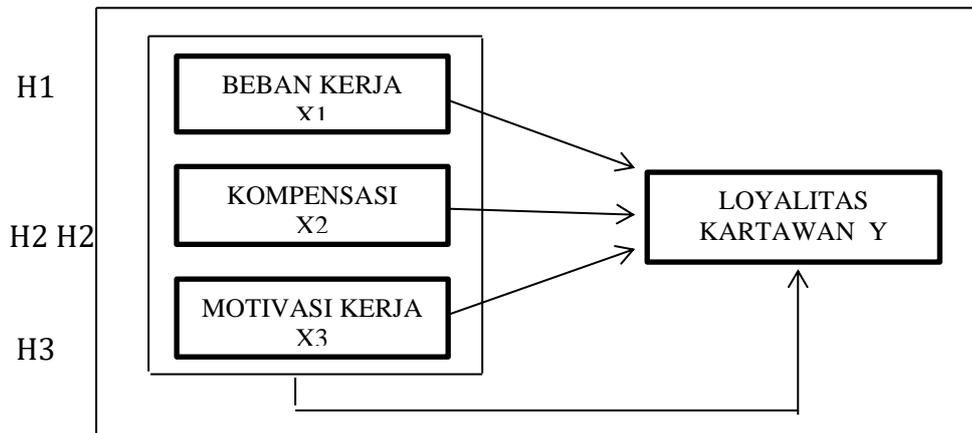
Aspek-aspek loyalitas karyawan meliputi: Taat pada peraturan perusahaan. Tanggung jawab pada perusahaan. Kemauan untuk bekerja sama. Indikator-indikator loyalitas karyawan meliputi: Taat pada peraturan perusahaan. Tanggung jawab pada perusahaan. Kemauan untuk bekerja sama. Secara keseluruhan, loyalitas karyawan merupakan keterikatan dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan yang tercermin dari perilaku, sikap, dan tindakan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan perusahaan.

### **Kerangka Berpikir**

Kerangka kerja merupakan gagasan dasar penelitian melalui fakta, observasi, dan analisis data. Oleh karena itu, landasan psikologi terdiri dari pikiran, perasaan, atau konsep yang

menjadi dasar kajian. Uraian teori menjelaskan keterkaitan dan hubungan antar penelitian yang berbeda. [13] Landasan teori penelitian ini adalah variabel independen berdasarkan pekerjaan (X1), gaji (X2), dan kepuasan kerja (X3). variabel. Loyalitas (Y) bertindak sebagai variabel. Berdasarkan analisis data teoritis dan ide desain, dapat dibangun teori utama penelitian ini seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini.[14]

Gambar 1. Kerangka Berpikir



## Hipotesis

Menurut Poletiek dalam Anuraga et., al (2021), hipotesis adalah pernyataan atau pendapat sementara yang belum terbukti karena masih lemah atau kurang kebenarannya, atau anggapan yang masih bersifat sementara. Selain itu, pengujian hipotesis adalah metode pengujian klaim atau hipotesis tentang suatu parameter dalam suatu populasi dengan menggunakan data yang diukur dalam sampel.[15] Menurut Sugiyono, penciptaan teori setelah pembahasan kerangka merupakan langkah berpikir ketiga dan menjadi landasan teori dalam penelitian. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Hipotesis dibuat dan diuji untuk menentukan apakah hipotesis tersebut benar atau salah, terlepas dari hasil atau pendapat ilmuwan yang membuat dan mengujinya.[9]

1. H1: Diduga ada pengaruh signifikan dari variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan.
2. H2: Diduga ada pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
3. H3: Diduga ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.
4. H4: Diduga ada pengaruh signifikan dari variabel beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

## METODE PENELITIAN

Empat faktor variabel beban kerja, variabel kompensasi, motivasi kerja dan variabel loyalitas karyawan bergabung menjadi subjek penelitian. dimana variabel terikat (Y) mewakili loyalitas karyawan dan variabel bebas (X1, X2 dan X3) berturut-turut adalah beban kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Toserba yoga losari menjadi subyek penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif/statistik untuk menganalisis data numerik dari hipotesis evaluasi untuk menggambarkan secara akurat hubungan antara perbedaan. Survei juga digunakan sebagai metode pengukuran variabel untuk menentukan panjang suatu segmen, skala likert dengan peringkat 1 sampai 5 digunakan dalam penelitian ini.[14] Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara, observasi, dan kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari sumber lain seperti perpustakaan perusahaan, buku, dan jurnal akademik. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pusat Perbelanjaan Yogya Losari Department yang berjumlah 53 orang. Sampel diambil menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan SPSSv22 untuk pengolahan dan analisisnya, meliputi analisis data deskriptif, analisis data kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis.[16]

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Identitas Responden**

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik responden dan tanggapan mereka terhadap setiap pernyataan dalam kuisioner. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, berdasarkan rumus pengambilan keputusan dari sugiyono. Sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi, yaitu 53 karyawan. Karena lebih fleksibel dalam cara pengerjaan, kuis disebarakan melalui media offline dan online. Berdasarkan jenis umum kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja, berikut adalah deskripsi umum subjek penelitian.[17]

- a. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden. Tabel berikut menunjukkan deskripsi karakteristik responden Toserba Yogya berdasarkan jenis kelamin saat penelitian dilakukan:

**Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-Laki	15	28,3%
Perempuan	38	71,7%
Total	53	100%

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 1 diatas menunjukkan kinerja pegawai laki-laki Jogja Department Store sebanyak 15 orang (28,3%) dan kinerja pegawai perempuan Jogja Department Store sebanyak 38 orang (71,7%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan department store Jogja adalah perempuan. Department store di Jogja membutuhkan lebih banyak pekerja perempuan untuk pekerjaan seperti kasir dan pramuniaga.

- b. Berdasarkan Usia Responden. Berikut ini uraian mengenai karakteristik responden PT Toserba Yogya berdasarkan usia pada saat dilakukan survei dan disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
≤ 20 Tahun	16	30,2%
20 - 25 Tahun	18	22,6%
25 - 30 Tahun	12	22,6%
≥ 35 Tahun	7	13,2%
Total	53	100

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan berusia dibawah usia 20 tahun di Yogya Department Store sebanyak 16 (30,2%), sedangkan kinerja karyawan berusia antara 20 dan 25 tahun sebanyak 18 (34,0%). Orang (22,6%). ), 7 orang (13,2 orang) berusia di atas 35 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Jogja Department Store berusia antara 20 hingga 25 tahun. Department store di Jogja membutuhkan lebih banyak pekerja berusia antara 20 dan 25 tahun, karena pekerja muda bersifat energik dan mudah beradaptasi terhadap perubahan.

- c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden. Berikut ini gambaran karakteristik responden PT Toserba Yoga berdasarkan tingkat pendidikan yang dilaporkan pada saat survei dilakukan dan disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
SMK/SMA/MA	50	94,3%
D3	0	0%
S1	3	5,7%
Total	53	100%

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pegawai department store Jogja berpendidikan SMK/SMA/S2 sebanyak 50 orang (94,3%), pendidikan S1 sebanyak 3 orang (5,7%), dan pendidikan D3 sebanyak 0 orang (0%). sedang menerima Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Jogja Department Store adalah lulusan SMK/SM/MA. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan para pegawai Jogja Department Store sudah cukup membekali mereka dalam kemampuan melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan SMP atau Universitas.

- d. Berdasarkan Lama Bekerja. Berikut ini uraian karakteristik responden PT Toserba Yoga berdasarkan masa kerja. Hal ini menunjukkan kapan survei dilakukan dan ditunjukkan pada tabel di bawah:

**Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
≤ 1 Tahun	23	43,4%
1 - 5 Tahun	14	26,4%
5 - 10 Tahun	6	11,3%
≥ 10 Tahun	10	18,9%
Total	53	100%

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa 23 orang (43,4%) telah bekerja di Jogja Department Store kurang dari 1 tahun, 14 orang (26,4%) telah bekerja selama 1 sampai 5 tahun, dan 6 orang (11,3%) telah bekerja di 5 sampai 10 tahun. Ini menunjukkan bahwa ada. Sekalipun ada 10 karyawan yang telah bekerja di perusahaan selama 10 tahun atau lebih (10%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja kurang dari satu tahun. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Jogja Department Store sangat baik dan berpengalaman dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan sesuai kemampuannya serta nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

- e. Berdasarkan Prestasi Kerja Responden. Berikut ini uraian karakteristik responden PT Toserba Yoga berdasarkan masa kerja. Hal ini menunjukkan kapan survei dilakukan dan ditunjukkan pada tabel di bawah:

**Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Prestasi Kerja Responden**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Keceptan Kerja	15	28,3%
Kulitas Kerja	16	30,2%
Kerja Sama Tim	22	41,5%
Total	53	100%

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kecepatan kerja karyawan department store Jogja sebesar 15 (28,3%) sedangkan tingkat pencapaian kualitas kerja sebesar 16 (30,2%). Kinerja karyawan Toserba Jogja dengan kerjasama tim yang baik sebanyak 22 (41,5%). Dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagian besar karyawan department store Jogja didasarkan pada kerjasama tim. Department store di Jogja seringkali membutuhkan karyawan yang lebih produktif dan efisien serta menghargai kerja sama tim karena dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat dan efisien.

**Uji Instrumen Penelitian**  
**Uji Validitas**

**Tabel 5. Uji Validitas**

Kuisisioner	Indeks	Indeks	Indeks	Indeks	Keterangan
	(X1)	(X2)	(X3)	(Y)	
Pertanyaan 1	,399**	,378**	,315**	,356**	Valid
Pertanyaan 2	,434**	,671**	,457**	,514**	Valid
Pertanyaan 3	,416**	,302**	,437**	,547**	Valid
Pertanyaan 4	,468**	,572**	,592**	,647**	Valid
Pertanyaan 5	,476**	,739**	,539**	,513**	Valid
Pertanyaan 6	,350**	,766**	,503**	,502**	Valid
Pertanyaan 7	,550**	,653**	,744**	,458**	Valid
Pertanyaan 8	,361**	,760**	,595**	,587**	Valid
Pertanyaan 9	,329**	,651**	,460**	,418**	Valid
Pertanyaan 10	,436**	,692**	,527**	,601**	Valid

Sumber: data hasil olahan SPSSv22

- a. Uji validitas beban kerja (X<sub>1</sub>) Karena setiap nilai korelasi melebihi nilai r tabel (0,270), maka semua pertanyaan variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) dianggap sah.
- b. Uji validitas kompensasi (X<sub>2</sub>) Karena setiap nilai korelasi melebihi nilai r tabel (0,270), maka semua pertanyaan variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) dianggap sah.
- c. Uji validitas variabel motivasi kerja (X<sub>3</sub>) Karena setiap nilai korelasi melebihi nilai r tabel (0,270), maka semua pertanyaan variabel motivasi kerja (X<sub>3</sub>) dianggap sah.
- d. Uji validitas variabel loyalitas karyawan (Y) Karena setiap nilai korelasi melebihi nilai r tabel (0,270), maka semua pertanyaan variabel loyalitas karyawan (Y) dianggap sah.[10]

**Uji Reabilitas**

**Tabel 6. Uji Reabilitas**

VARIABEL	CRONBACH ALPHA	KRITERIA
Loyalitas Karyawan (Y)	0,400	<b>Reliabel</b>
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	0,822	<b>Reliabel</b>
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,689	<b>Reliabel</b>
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,690	<b>Reliabel</b>

Sumber: Data primer yang diolah SPSSv22

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas Tabel 6, nilai Cronbach's alpha seluruh variabel diatas 0,70 sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel maka dari itu alat ukur kuesioner dalam penelitian ini dapat disimpulkan sesuai. untuk digunakan sebagai.[13]

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 7. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<b>Unstandardized Residual</b>
N		53
Normal	Mean	,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	4,00097170
Most	Absolute	,085
Extreme	Positive	,057
Differences	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

**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,spssv22

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov mencapai nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ , dan karena terdapat perbedaan antara nilai prediksi dan skor sebenarnya, maka data residu dapat diasumsikan sama. didistribusikan secara normal. Karena kesalahan terdistribusi secara simetris di sekitar mean sama dengan nol, model regresi cocok untuk digunakan dan memenuhi asumsi normalitas, sehingga memungkinkan kita melanjutkan ke langkah berikutnya.[11]

**Uji Autokorelasi**

Tujuan uji autokorelasi adalah untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada suatu periode waktu tertentu dengan variabel sebelumnya dalam model regresi. Autokorelasi terjadi karena pengamatan yang berurutan saling berkaitan satu sama lain sepanjang waktu. Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan melakukan uji Durbin-Watson(d) (Ghozali, 2013). Hasil uji autokorelasi ditunjukkan pada tabel berikut:[18]

**Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi**  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,404 <sup>a</sup>	,164	,112	4,12163	1,605

**A. Predictors: (Constant), Motivasi Krja, Beban Kerja, Kompensasi**  
**B. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan**

Sumber: Data primer yang diolah,spssv22

Berdasarkan nilai du dicari pada distribusi nilai tabel Durbin Watson berdasarkan (2) dan N (53) dengan signifikansi 5%.  $Du (1,6785) < Durbin\ Watson (1,605) < 4-du (2,486)$ . Karena nilai durbin-watson terletak antara nilai du sampai dengan 4-du, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

**Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel independen dalam suatu model regresi (Ghozali, 2013). Adanya hubungan linier antar variabel independen menyebabkan sulitnya memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh

karena itu, model regresi harus benar-benar mampu menunjukkan tidak adanya hubungan linier antar variabel independen. Untuk memeriksa apakah model regresi Anda multikolinier, gunakan Toleransi atau VIF. Ambang batas yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah setara dengan nilai toleransi  $\leq 0,10$ , atau nilai VIF  $\geq 10$ . Oleh karena itu, jika nilai toleransi kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel berikut:[19]

**Tabel 9. Uji Multikolinieritas  
Coefficients"**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Beban Kerja	,952	<b>1,050</b>
Kompensasi	,554	<b>1,804</b>
Motivasi Krja	,542	<b>1,846</b>

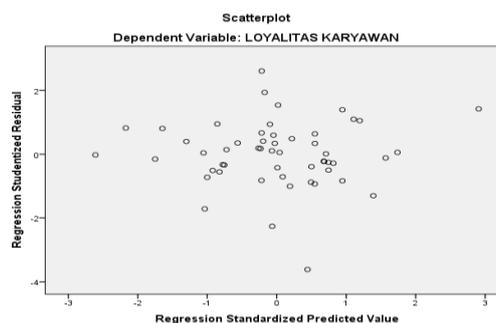
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah,spssv22

Hasil uji multikolinieritas memperlihatkan bahwa nilai tolerance value  $> 0,10$  dan nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$ . Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini, artinya dalam penelitian variabel independen tidak memiliki korelasi atau hubungan yang sangat kuat.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya ketimpangan varians dan residual antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain dalam regresi. Heteroskedastisitas menunjukkan tersebarnya variabel independen. Distribusi acak mewakili model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas, Anda dapat melihat grafik yang berisi pola titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah sumbu Y. Hasil proses menggunakan IBM SPSS 22 berikut ini ditunjukkan pada Gambar 1.[4] Berikut hasil pengolahan menggunakan IBM SPSS 22 dapat dilihat pada Gambar 1:



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Scatterplot**

Sumber: Data primer yang diolah,spssv22

Dari scatter plot di atas terlihat titik-titik tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat kita simpulkan bahwa masalah heteroskedastisitas tidak ada. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot mempunyai kelemahan yang cukup signifikan karena banyaknya observasi tertentu sangat mempengaruhi hasil yang diplot. Oleh karena itu, untuk memeriksa apakah terdapat masalah heteroskedastisitas sebaiknya dilakukan uji Glejser.

**Tabel 10. Uji Heteroskedstias – Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,295	4,843		1,300	,200
	Beban Kerja	-,145	,094	-,219	-1,543	,129
	Kompensasi	-,003	,077	-,007	-,037	,970
	Motivasi Krja	,047	,110	,081	,429	,670

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data primer yang diolah,spssv22

Dari tabel 10 di atas dapat dijelaskan bahwa pada saat dilakukan pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glajser, diketahui nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas karena adanya heteroskedastisitas observasi terhadap residu atau observasi lainnya.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Pengujian regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen motivasi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer IBM SPSS 22.[20]

**Tabel 11. Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,505	7,259		3,789	,000
	Beban Kerja	,322	,141	,321	2,459	,009
	Kompensasi	,358	,119	,421	3,008	,004
	Motivasi Krja	,458	,165	,493	2,779	,008

Sumber : Data primer yang diolah,spssv22

Berdasarkan Tabel 11 di atas, kita dapat menentukan persamaan regresi berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,3211 X_1 + 0,421 X_2 + 0,493 X_3 + e$$

Keterangan :

Y =Loyalitas Karyawan

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien Regresi

X1 = Beban Kerja Motivasi

X2 = Kompensasi

X3 = Motivasi Kerja

e = error

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin tinggi bebn kerja maka semakin rendah loyalitas karyawan.
- b. Kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat retensi karyawan.
- c. Motivasi kerja mempunyai dampak positif terhadap retensi karyawan. Artinya, semakin termotivasi karyawan Anda dalam bekerja, maka mereka akan semakin loyal.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi mengukur sejauh mana suatu model menjelaskan variasi variabel terikat, dan nilai ini ditunjukkan dengan nilai customized R-squared. Tingkat motivasi, kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja menjelaskan kinerja karyawan Jogja Department Store Losari dapat diketahui pada hasil koefisien determinasi berikut.[11]

**Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,404 <sup>a</sup>	,164	,112	4,12163	1,605

A. Predictors: (Constant), Motivasi Krja, Beban Kerja, Kompensasi  
 B. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah,spssv22

Berdasarkan Tabel 12, nilai koefisien determinasi yang diberikan oleh nilai customized R-squared diperoleh sebesar 0,112. Artinya, variasi seluruh variabel independen yaitu beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja dapat dipertanggungjawabkan. Loyalitas karyawan di department store Jogja merupakan sebuah variabel. sebesar 11%, sedangkan sisanya sebesar 89% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **Uji Parsial (Uji t)**

Pengujian dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi (P value). Apabila tingkat signifikansi hasil perhitungan kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima. Namun apabila tingkat signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak secara valid. Di bawah ini adalah hasil uji-t.[13]

**Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

#### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	27,505	7,259		3,789	,000
	Beban Kerja	,322	,141	,321	2,459	,009
	Kompensasi	,358	,119	,421	3,008	,004
	Motivasi Krja	,458	,165	,493	2,779	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah,spssv22

Hipotesis:

H0 = Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H1 = Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan:

a. H0 diterima dan H1 ditolak jika nilai thitung < ttabel atau jika nilai sig > 0,05

b. H0 ditolak dan H1 diterima jika nilai thitung > ttabel atau jika nilai sig < 0,05

Berdasarkan hasil uji statistik pada IBM SPSS 22 dan analisis menggunakan teknik regresi berganda, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan diuji dan diperoleh nilai  $t$  2,459 <  $t$  Tabel 1,675, signifikansi  $0,009 < 0,05$  yang membuktikan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- b. Pada pengujian pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung 3,008 >  $t$  tabel 1,675 dan signifikansi  $0,004 < 0,05$  maka dapat dibuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- c. Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan menghasilkan nilai  $t$  hitung 2,779 >  $t$  Tabel 1,675, signifikansi  $0,08 < 0,05$  yang membuktikan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### Uji Simultan (Uji f)

Analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F (Fisher) bertujuan untuk menguji apakah model yang diteliti layak dilakukan. Diselenggarakan di Yogarosari Department Store. Jika nilai signifikansi uji F > 0,05 maka model yang digunakan tidak aplikatif atau tidak dapat digunakan untuk analisis. Nilai signifikansi uji F ≤ 0,05 menunjukkan bahwa model yang digunakan layak dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.[11]

**Tabel 14. Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	F	Sig.
1	Regression	46,729	,000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		
A. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan			
B. Predictors: (Constant), Motivasi Krja, Beban Kerja, Kompensasi			

Sumber : Data primer yang diolah,spssv22

Hasilnya menunjukkan nilai F hitung sebesar 46,729 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), model yang digunakan dapat digunakan untuk analisis penelitian yang berjudul "Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kesetiaan karyawan di Toserba Yogya Losari."

### KESIMPULAN

Baik, berikut adalah ringkasan berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang disajikan: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Toserba Yogya Losari. Hasil analisis menunjukkan nilai  $t$  hitung 2,459 dengan signifikansi  $0,009 (< 0,05)$  dan koefisien regresi positif sebesar 0,321. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Toserba Yogya Losari. Hasil analisis menunjukkan nilai  $t$  hitung 3,008 dengan signifikansi  $0,004 (< 0,05)$  dan koefisien regresi positif sebesar 0,421. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Toserba Yogya Losari. Hasil analisis menunjukkan nilai  $t$  hitung 2,779 dengan signifikansi  $0,008 (< 0,05)$  dan koefisien regresi positif sebesar 0,493. Beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Toserba Yogya Losari. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 46,729 dengan signifikansi  $0,000 (< 0,05)$ . Kesimpulan utamanya adalah beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Toserba Yogya Losari.

Saran: Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diberikan saran untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam nemeliti motivasi, kompensasi dan beban kerja misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dibandingkan dengan jawaban kuesioner karena jawaban sudah tersedia.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Y. A. Manafe, F. Gana, and A. H. J. Fanggidae, "Pengaruh Program Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan," *J. Sos. Teknol.*, vol. 2, no. 3, pp. 190–205, 2022, doi: 10.59188/journalsostech.v2i3.306.
- [2] I. Imbron and I. B. Pamungkas, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Widina Media Utama*, pp. 1–27, 2021.
- [3] sari putri oktovita Ashara Ero, hasanah karuniawati, "Pengaruh Religiusitas, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Rokok Berkah Nalami Ponorogo)," *Eminar Inov. Manaj. Bisnis Dan Akunt.* 4, vol. 2686–1771, no. 4, 2022.
- [4] P. B. Kerja and K. K. Dan, "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Baitul Maal Hidayatullah," *J. Ilm. Manaj. Surya Pasca Sci.*, vol. 11, no. 1, pp. 55–68, 2014, doi: 10.35968/jimspc.v11i1.874.
- [5] N. Yadi, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 3, no. 4, pp. 2012–2018, 2022, doi: 10.47747/jnmpsdm.v3i4.946.
- [6] K. Iskandar, F. Firdian, and S. Undartik, "Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dokter Rumah Sakit Permata Cirebon," *J. Kewarganegaraan*, vol. 7, no. 1, pp. 183–192, 2023, [Online]. Available: <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4738>
- [7] F. Munadzifah and A. Fahrullah, "Analisis Faktor - Faktor Internal yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada CV. X - Tra Kaca & Aluminium Surabaya," *J. Ekon. dan Bisnis Islam*, vol. 4, no. 2, pp. 142–155, 2021, doi: 10.26740/jekobi.v4n2.p142-155.
- [8] D. Rahmasari Alfiah Umi and R. Sandhi, "Pengaruh Beban Kerja Motivasi Kerja dan Kompensasi PDAM Tirta Dharma," no. September 2023, 2023.
- [9] maulidina, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Zurich Asuransi Indonesia Tbk," no. 2017, pp. 8–80, 2021, [Online]. Available: <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/8015>
- [10] P. Nur Alam, Razi Jaya Mita, Yuli Yana, Vicky F Sanjaya, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama," *J. Ilmu Manaj. Saburai*, vol. 6, no. 2, pp. 69–76, 2021, doi: 10.24967/jmb.v6i2.1025.
- [11] Renita, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Tehadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Kabanjahe," pp. 8–42, 2022, [Online]. Available: <http://portaluqb.ac.id:808/534/4/BAB II.pdf>
- [12] F. Darmawan, "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya).," *Bab li Kaji. Pustaka 2.1*, vol. 12, no. 2004, pp. 6–25, 2020.
- [13] L. Maftukah *et al.*, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Usaha Ikan Kapasan Desa Kecipir Kecamatan Losari )," vol. 2, no. 2, pp. 1–12, 2023.

- [14] I. A. Savitri, "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt. Trans Studio Mall Cibubur," *Angew. Chemie Int. Ed.* 6(11), 951–952., no. Mi, pp. 10–35, 2022.
- [15] H. Habe, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang," *J. Ilmu Manaj. Saburai*, vol. 4, no. 1, pp. 31–38, 2020, doi: 10.24967/jmb.v4i1.752.
- [16] A. Yulianto, M. Mukson, O. Saeful Bachri, S. Bambang Riono, and Y. Ernitawati, "Manajemen Tatakelola BUMDES: Mengelola Pemasaran Produk," *JAMU J. Abdi Masy. UMUS*, vol. 1, no. 01, 2020, doi: 10.46772/jamu.v1i01.234.
- [17] A. W. Madyoningrum and R. Azizah, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ekobis Ekon. Bisnis Manaj.*, vol. 12, no. 2, pp. 328–342, 2022, doi: 10.37932/j.e.v12i2.614.
- [18] A. T. Lestari, A. Indriyani, and K. Iskandar, "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Anggraeni Brebes)," *J. Kewarganegaraan*, vol. 6, no. 3, pp. 6043–6054, 2022, [Online]. Available: <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4106%0Ahttps://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/download/4106/2592>
- [19] G. Fitralisma, A. Yulianto, and F. Amelia, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup," *J. Econ. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 13–21, 2022, doi: 10.46772/jecma.v3i1.750.
- [20] P. Motivasi *et al.*, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Masyarakat Terhadap Keputusan Bekerja di Luar Negeri," *J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 7–14, 2020, [Online]. Available: <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma/article/view/220>