

DAFTAR PUSTAKA

- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. X Yang Bekerja Di Customer Product Division). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1), 187–206. <https://doi.org/10.35384/jamie.v2i1.541>
- Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Biaggi Aldhinata, & Waryono Waryono. (2024). Analisis Loyalitas Kerja Karyawan di UNP Hotel & Convention Center Padang. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(4), 127–136. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i4.2317>
- Burhanudin, B., & Tambun, R. (2021). Effect of direct and indirect financial compensation on job satisfaction. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(2), 163–174. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n2.1376>
- Cebotari, V. (2022). The importance of managing the psychosocial potential of human resources for employee job satisfaction. *EcoSoEn*, 23(3–4), 172–184. <https://doi.org/10.54481/ecosoen.2022.3-4.20>
- Cuong, D. T., Townes, M., Cuong, D. T., Townes, M., Cuong, D. T., & Townes, M. (2023). *The Best Model for Determinants Impacting Employee Loyalty* (pp. 114–124). https://doi.org/10.1007/978-3-031-35314-7_11
- Dad, N. (2024). Impact of Compensation Strategies on Employees Satisfaction Case Study in the A. S. XYZ Organization. *Journal of Human Resource and Leadership*, 9(2), 48–64. <https://doi.org/10.47604/jhrl.2561>
- Darmanto, D., & Widhianto, C. W. (2023). Loyalty Of Casual Daily Workers Is Mediated By Job Satisfaction On The Influence Of Compensation. *FIKROTUNA: Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 12(01), 58–65. <https://doi.org/10.32806/jf.v12i01.7141>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Dong, Z. (2024). On the Influencing Factors and Enhancement Strategies of Employee Loyalty in Small and Medium-sized Enterprises. *Journal of Education and Educational Research*, 7(1), 149–152. <https://doi.org/10.54097/kb013340>
- Dwi Febriana, S., Ajeng Alifiana, M., & Wismar'ain, D. (2024). The Influence of Career Development and Providing Compensation on Job Loyalty and Job Satisfaction As Intervening Variables in Pdam Kudus (Perumda Tirta Muria). *KnE Social Sciences*, 2(4), 1–10. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i17.16335>

- Erika Dwi Athala, & Efriyani Sumastuti. (2024). Analysis of Employee Loyalty with Job Satisfaction as Intervening Variable. *Mutiara : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(1), 209–223. <https://doi.org/10.61404/jimi.v2i1.159>
- Erika Erika. (2024). The Influence of Loyalty and Productivity on Employee Performance PT. Kreasindo Abadimas Medan Partners. *International Journal of Management Research and Economics*, 2(2), 347–357. <https://doi.org/10.54066/ijmre-itb.v2i2.2227>
- Febyanti, N. P. R., & Suwandana, I. G. M. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(5), 894. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2024.v13.i05.p09>
- Firli Adri Ridhotama, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, & Diana Sulianti K. Tobing. (2024). The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Loyalty Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Management Research and Economics*, 2(2), 323–346. <https://doi.org/10.54066/ijmre-itb.v2i2.1910>
- Firmansyah, A., Fitriya, A. L., Ulluwiyah, A. N., Rif'ani, A., & Putra, R. S. (2023). the Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Loyalty in the City of Surabaya. *Ecopreneur.12*, 6(1), 19. <https://doi.org/10.51804/econ12.v6i1.11205>
- Foust, M. A. (2022). Loyalty to Loyalty. In *Loyalty to Loyalty*. Fordham University Press. <https://doi.org/10.1515/9780823292110>
- Fulmer, I. S., & Li, J. (2022). Compensation, Benefits, and Total Rewards: A Bird's-Eye (Re)View. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 147–169. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055903>
- Hariyanti, S., & Kristanti, D. (2024). Does the Wage System Play a Role in Maintaining Employee Loyalty? *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(4), 2315–2324. <https://doi.org/10.55927/fjas.v3i4.8953>
- Hartoyo, N., Handayani, S., & DP, M. K. (2023). Effect of Compensation on Employee Loyalty (Case Study of PT Remco Palembang). *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 4(1), 17–24. <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v4i1.981>
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Heywood, J. S. (1975). Job satisfaction. In *Hospital administration currents* (Vol. 19, Issue 7, pp. 1–4). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781800377547.ch22>

- Hou, Z., Song, W., & Wang, Z. (2022). Partial Least Squares. In *Chemometrics and Numerical Methods in LIBS* (pp. 277–302). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119759614.ch12>
- Ikhwan HS. (2024). *ORGANISASI PERILAKU Konsep Pendekatan dan Pemecahan Masalah*. (Lembaga Pembangunan Masyarakat Indonesia).
- Kencana, I. B. M., & Surya, I. B. K. (2023). The Role of Job Satisfaction Mediates the Effect of Compensation with Employee Loyalty at Senetan Villas & Spa Resort. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 283–287. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1994>
- Kumar, K. (2021). Partial Least Square (PLS) Analysis. *Resonance*, 26(3), 429–442. <https://doi.org/10.1007/s12045-021-1140-1>
- Lestari, L., & Amas Lahat, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. AMS. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 1(3), 112–119. <https://doi.org/10.70052/juma.v1i3.474>
- Lewaherilla, N. C., Moridu, I., Saloom, G., Limgiani, & Kusuma, C. S. D. (2020). *Perilaku Organisasi (Konsep, Teori dan Aplikasi)*. Media Sains Indonesia.
- Lipuku, F., Sang, H., & Rop, W. (2022). Reward and Compensation Management Initiatives on Employee Performance: An Evidence of Organization Development Initiatives. *East African Journal of Business and Economics*, 5(1), 72–79. <https://doi.org/10.37284/eajbe.5.1.552>
- Lou, Z., Lu, S., Wang, Y., & Ma, X. (2024). Analytical solution to partial least squares. *Information Sciences*, 670, 120583. <https://doi.org/10.1016/j.ins.2024.120583>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Meilani, E. R., & Dwiyanti, R. (2022). Confirmatory Factor Analysis of Job Satisfaction. *Malaysian Business Management Journal*, 1(2), 88–91. <https://doi.org/10.26480/mbmj.02.2022.88.91>
- Meschke, S. (2021). The Concept of Employee Loyalty. In *Employee Loyalty* (pp. 27–72). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-68425-9_3
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Milhem, M., Ateeq, A., Alzoraiki, M., Husain, M. S., & Alastal, A. Y. M. (2024). Examining the influence of work environment and compensation on employee job satisfaction: A case study of Al-Hoty Analytical Services in Bahrain.

- Problems and Perspectives in Management*, 22(4), 340–351. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(4\).2024.26](https://doi.org/10.21511/ppm.22(4).2024.26)
- Mohamad Januar Bagus Indranata, & Siti Safaria. (2023). The Effect of Compensation and Empowerment on Employee Loyalty Mediated by Job Satisfaction (Case Study at PT Permodalan Nasional Madani Regional Surabaya 1). *Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(8), 1927–1942. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v2i8.5358>
- Mr.K. Lakshmirevathi, Dr T. Varalakshmi, & Kothapalli omprakash. (2024). Payroll Management Systems-Compensation Modern Payroll Management. *International Research Journal on Advanced Engineering and Management (IRJAEM)*, 2(05), 1576–1579. <https://doi.org/10.47392/irjaem.2024.0214>
- Mulyani, S. R., Yeni, F., & Yuliza, M. (2024). Employee Loyalty Through the Role of Job Satisfaction As a Mediator: Leader Member Exchange and Work Life Balance At Pt. Batang Hari Barisan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 18(3), 331–347. <https://doi.org/10.32815/jibeka.v18i3.2135>
- Nicholas Simarmata. (2024). *Human Resource Management 5.0: Digitalisasi Sumber Daya Manusia* (Issue March). Sonpedia Publishing Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/369225060>
- Novianti, A. T., Pambreni, Y., & Yancik, Y. (2024). Mediation of Job Satisfaction in the Work Environment and Compensation of Employee Loyalty at PT Anugrah Tangkas Transportindo. *Lead Journal of Economy and Administration*, 2(3), 164–175. <https://doi.org/10.56403/lejea.v2i3.180>
- Olivia, M., Rizky, M. T., & Ramadhani, D. A. (2024). Analysis of compensation and work environment in improving employee performance. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 3(4), 350–354. <https://doi.org/10.55324/ijoms.v3i4.803>
- Pakidi, M., & Pakidi, J. C. P. (2023). The Effect Of Compensation And Workload On Employee Loyalty At Bank Rakyat Indonesia Kaimana Unit. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(12), 2481–2490. <https://doi.org/10.59141/jist.v4i12.846>
- Polk, D. M. (2022). Equity Theory: Evaluating Fairness. In *Theories in Social Psychology, Second Edition* (pp. 217–249). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781394266616.ch9>
- Prayekti, P., Hadi, S., & Hendriawan, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(3), 686–697. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i3.2902>
- Rahardjo, D. A. S., Raharjo, D. A. S., & Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.

- Reners, R., Harahap, P., & Sugiarti, R. (2024). The Effect of Compensation, Career Development, and Work-Life Balance on Employee Loyalty With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(3), 860–878. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i3.954>
- Rosyida, Y. N. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja RSUD, RS Swasta, Dan Puskesmas Di Kabupaten Rembang* [Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta]. <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/31935>
- Ruky, A. S. (2022). *Manajemen kinerja SDM: untuk era revolusi industri 4.0*. Andi.
- Rusdiana. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Arsad Press.
- Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>
- Sanfilippo, F., Pomeroy, C., & Bailey, D. N. (2023). Staff Compensation. In *Lead, Inspire, Thrive* (pp. 167–171). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-41177-9_26
- Saputra, A. D., Suryatni, M., & Wahyulina, S. (2024). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Loyalty through Job Satisfaction as a Mediator at the Regional Revenue Management Agency of West Nusa Tenggara. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 11(10), 110. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v11i10.6125>
- Sari, E. S., Lanin, D., & Frinaldi, A. (2024). Bridging the gap: mediating role of organizational citizenship behavior in the relationship between job satisfaction, compensation, and work loyalty. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 14(1), 82–97. <https://doi.org/10.26618/ojip.v14i1.13758>
- Sendianto, S., & Saragih, B. E. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Amka Putra Mandiri. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 922–934. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v19i1.564>
- Shi, S., & Shaw, J. D. (2024). Equity theory. In *A Guide to Key Theories for Human Resource Management Research* (pp. 80–85). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781035308767.ch08>
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Andi.

- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta*. Alfabeta.
- Sumartik, S. (2019). Buku Ajar Perilaku Organisasi. In *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Wida Publishing. <https://doi.org/10.21070/2019/978-602-5914-62-1>
- Suriadi, Jasiyah, R., Agustini, I. S., Karyasa, T. B., Munawaroh, Puspita, M., Harto, B., & Dyanasari. (2021). *Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adab.
- Sutoro, M. (2024). Dinamika Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci untuk Membangun Loyalitas Pegawai. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 595–605. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i2.755>
- Szymendera, S. D. (2022). *Workers' Compensation: Overview and Issues*. Independently published.
- Wawa, N. S. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (FEB)*, 3(2), 1–10. [http://repository.umpwr.ac.id:8080/handle/123456789/1660%0Ahttp://repository.umpwr.ac.id:8080/bitstream/handle/123456789/1660/112210121-Nawa Syariful wawa.pdf?sequence=1](http://repository.umpwr.ac.id:8080/handle/123456789/1660%0Ahttp://repository.umpwr.ac.id:8080/bitstream/handle/123456789/1660/112210121-Nawa%20Syariful%20wawa.pdf?sequence=1)
- Wongprasurt, S., & Lee, W. S. (2024). The Comparison of Factors Affecting Employee Loyalty of Generations X, Y and Z in Bangkok's Hotel and Restaurant Industries. *ASEAN Journal on Hospitality and Tourism*, 22(3), 310–325. <https://doi.org/10.5614/ajht.2024.22.3.05>
- Yuliani, I., Raymond, Siregar, D. L., Indrawan, M. G., & Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Garafindo Persada.
- Zayed, N. M., Rashid, M. M., Darwish, S., Faisal-E-alam, M., Nitsenko, V., & Anwarul Islam, K. M. (2022). The Power of Compensation System (CS) on Employee Satisfaction (ES): The Mediating Role of Employee Motivation (EM). *Economies*, 10(11), 290–301. <https://doi.org/10.3390/economies10110290>
- Zein, S. A., & Nirawati, L. (2023). Pengaruh Reward Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Marketing pada PT Pilar Bangun Kencana Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3176–3190. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5048>
- Zhao, H., Liu, Z., Zhang, S., Xiao, F., Liu, M., Li, R., Zhang, L., & Xu, C. (2022). The compensation incentive effect of athletes: A structural equation model. *Frontiers in Psychology*, 13(2), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1034855>

Zlobin, K. (2024). Information and Analytical Support and Tools for Assessing Employee Loyalty in Enterprises. *Economics, Finance and Management Review*, 2(18), 60–72. <https://doi.org/10.36690/2674-5208-2024-2-60-72>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyusunan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini secara jujur dan objektif sesuai kondisi yang dirasakan. Seluruh jawaban akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Terima kasih atas partisipasi Anda.

Identitas Responden

1. Usia:

- ☐ < 25 tahun
- ☐ 25–34 tahun
- ☐ 35–45 tahun
- ☐ >45 tahun

2. Jenis Kelamin:

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

3. Pendidikan Terakhir:

- ☐ SMA/Sederajat
- ☐ Diploma
- ☐ S1
- ☐ S2
- ☐ S3

4. Lama Bekerja:

- ☐ < 1 tahun
- ☐ 1–3 tahun
- ☐ > 3 tahun

5. Tipe Karyawan:

- ☐ Tetap
- ☐ Kontrak

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda berdasarkan skala berikut:

1 (Sangat Tidak Setuju)	2 (Tidak Setuju)	3 (Netral)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)

A. Sistem Kompensasi (X)

No.	Pernyataan	1 (Sangat Tidak Setuju)	2 (Tidak Setuju)	3 (Netral)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)
1	Saya menerima gaji bulanan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab kerja di pabrik.					
2	Saya menerima upah lembur dan harian sesuai jam kerja tambahan yang saya dijalankan					
3	Saya mendapatkan bonus berdasarkan pada pencapaian target produksi atau efisiensi kerja.					
4	Saya menerima insentif harian atau mingguan atas kehadiran penuh, disiplin, atau kerja tanpa kesalahan.					
5	Saya mendapatkan tunjangan seperti makan, tempat tinggal (mess), transportasi, serta tunjangan risiko kerja					
6	Saya mendapatkan kepesertaan BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan serta					

No.	Pernyataan	1 (Sangat Tidak Setuju)	2 (Tidak Setuju)	3 (Netral)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)
	pemberian fasilitas pengobatan ringan di klinik perusahaan					
7	Saya diberi alat pelindung diri (APD), seragam kerja, ruang istirahat, tempat ibadah, serta ketersediaan air bersih di lokasi kerja					
8	Saya mendapatkan pelatihan teknis atau pelatihan manajerial untuk karyawan tetap, magang jabatan, dan peluang pendidikan lebih lanjut					
9	Saya diberi penghargaan seperti “karyawan terbaik”, sertifikat prestasi, atau apresiasi dari pimpinan atas kontribusi kerja.					
10	Saya menjumpai budaya kerja yang mendukung dan minim konflik di perusahaan ini					
11	Saya merasakan pengaturan waktu kerja yang lebih manusiawi, seperti sistem shift yang memperhatikan kebutuhan karyawan.					

B. Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pernyataan	1 (Sangat Tidak Setuju)	2 (Tidak Setuju)	3 (Netral)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)
1	Saya merasa antara gaji yang diterima dengan beban kerja saya sesuai					
2	Pekerjaan saat ini sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
3	Saya merasa adanya kesempatan dan kejelasan jenjang karier dalam struktur organisasi PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi					
4	Saya mendapatkan arahan dan perlakuan adil					
5	Saya nyaman bekerja di area pabrik PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi					
6	Saya merasa hubungan yang harmonis antar rekan kerja, termasuk kerja sama tim dan dukungan sosial di antara sesama pekerja pabrik					
7	Saya merasa kebijakan HR, transparansi informasi terkait hak dan kewajiban sudah memadai					
8	Saya merasa adanya jaminan keberlanjutan pekerjaan, perlindungan terhadap PHK mendadak, dan kepastian kontrak kerja					

No.	Pernyataan	1 (Sangat Tidak Setuju)	2 (Tidak Setuju)	3 (Netral)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)
9	PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi memberikan waktu istirahat yang cukup, cuti yang memadai, dan tidak membebani					

C. Loyalitas Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	1 (Sangat Tidak Setuju)	2 (Tidak Setuju)	3 (Netral)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)
1	Saya mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan secara konsisten.					
2	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas dan pekerjaan yang diberikan.					
3	Saya bersedia mengabdikan dan bekerja dalam jangka panjang di perusahaan ini.					
4	Saya selalu bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan.					

Lampiran 2. Data Demografi Responden

Responden	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Tipe Karyawan
1	>45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
2	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
3	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
4	>45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
5	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
6	35–45 tahun	Perempuan	S1	> 3 tahun	Tetap
7	>45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
8	>45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
9	35–45 tahun	Perempuan	S1	> 3 tahun	Tetap
10	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
11	35–45 tahun	Perempuan	Diploma	> 3 tahun	Tetap
12	25–34 tahun	Perempuan	S1	> 3 tahun	Tetap
13	25–34 tahun	Perempuan	S1	1–3 tahun	Tetap
14	>45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
15	35–45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
16	25–34 tahun	Laki-laki	S1	1–3 tahun	Tetap
17	25–34 tahun	Laki-laki	S1	1–3 tahun	Kontrak
18	>45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
19	>45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
20	25–34 tahun	Laki-laki	S1	1–3 tahun	Kontrak
21	25–34 tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
22	35–45 tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
23	>45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
24	25–34 tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
25	35–45 tahun	Perempuan	S1	> 3 tahun	Tetap
26	25–34 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
27	35–45 tahun	Perempuan	S1	> 3 tahun	Tetap
28	35–45 tahun	Perempuan	S1	> 3 tahun	Tetap
29	25–34 tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	1–3 tahun	Tetap
30	>45 tahun	Laki-laki	S1	1–3 tahun	Tetap
31	< 25 tahun	Laki-laki	Diploma	1–3 tahun	Kontrak
32	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
33	35–45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
34	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	1–3 tahun	Tetap
35	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
36	>45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
37	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
38	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
39	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
40	>45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap

Responden	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Tipe Karyawan
41	>45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
42	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
43	25–34 tahun	Laki-laki	Diploma	> 3 tahun	Tetap
44	35–45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
45	25–34 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
46	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
47	35–45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
48	35–45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
49	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Kontrak
50	>45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	1–3 tahun	Tetap
51	>45 tahun	Laki-laki	S1	1–3 tahun	Tetap
52	35–45 tahun	Perempuan	S1	> 3 tahun	Tetap
53	>45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
54	35–45 tahun	Perempuan	S1	> 3 tahun	Tetap
55	25–34 tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
56	>45 tahun	Perempuan	S1	> 3 tahun	Tetap
57	35–45 tahun	Perempuan	S1	1–3 tahun	Kontrak
58	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	1–3 tahun	Tetap
59	35–45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Kontrak
60	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
61	35–45 tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
62	>45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	1–3 tahun	Tetap
63	25–34 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
64	25–34 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Kontrak
65	35–45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
66	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Kontrak
67	35–45 tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
68	35–45 tahun	Laki-laki	S1	1–3 tahun	Tetap
69	25–34 tahun	Perempuan	S1	> 3 tahun	Tetap
70	>45 tahun	Laki-laki	Diploma	> 3 tahun	Tetap
71	25–34 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
72	25–34 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Kontrak
73	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
74	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Kontrak
75	25–34 tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
76	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
77	25–34 tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
78	35–45 tahun	Laki-laki	S1	1–3 tahun	Tetap
79	35–45 tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
80	35–45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
81	35–45 tahun	Laki-laki	Diploma	> 3 tahun	Tetap
82	35–45 tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
83	>45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap

Responden	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Tipe Karyawan
84	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
85	35–45 tahun	Perempuan	S1	> 3 tahun	Tetap
86	>45 tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
87	35–45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Kontrak
88	25–34 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	1–3 tahun	Tetap
89	>45 tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
90	35–45 tahun	Perempuan	Diploma	1–3 tahun	Tetap
91	>45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Kontrak
92	>45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
93	35–45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
94	35–45 tahun	Perempuan	S1	> 3 tahun	Tetap
95	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
96	35–45 tahun	Perempuan	S1	> 3 tahun	Tetap
97	25–34 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
98	35–45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
99	>45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
100	35–45 tahun	Laki-laki	S1	1–3 tahun	Tetap
101	35–45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
102	25–34 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	1–3 tahun	Tetap
103	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
104	>45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
105	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	1–3 tahun	Tetap
106	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
107	35–45 tahun	Laki-laki	Diploma	> 3 tahun	Tetap
108	25–34 tahun	Laki-laki	S1	1–3 tahun	Tetap
109	25–34 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap
110	35–45 tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
111	>45 tahun	Laki-laki	S1	1–3 tahun	Tetap
112	35–45 tahun	Laki-laki	SMA/Sederajat	> 3 tahun	Tetap
113	>45 tahun	Perempuan	S1	1–3 tahun	Tetap
114	>45 tahun	Laki-laki	S1	> 3 tahun	Tetap

Lampiran 3. Tabulasi Sistem Kompensasi (X)

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	Skor
1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	49
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
7	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	52
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
10	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53
11	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46
12	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	51
13	5	5	3	2	3	3	3	3	2	3	4	36
14	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
18	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	48
19	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	49
20	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	16
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	48
22	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	46
23	4	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
26	5	5	1	1	5	5	5	2	1	4	5	39
27	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	49
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
29	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	49
30	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	13
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
32	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	50
33	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	37
34	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	49
35	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	39
36	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	2	32
37	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	50
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
39	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
41	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	5	48

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	Skor
42	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	50
43	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	50
44	5	3	3	4	5	4	1	1	5	3	4	38
45	4	4	5	5	5	5	5	1	4	5	4	47
46	5	3	3	1	5	5	3	5	4	5	5	44
47	5	5	5	4	5	4	4	4	2	5	5	48
48	5	5	1	4	5	5	5	5	4	4	1	44
49	4	5	5	1	4	1	5	1	4	3	5	38
50	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	5	47
51	4	5	1	2	4	1	5	1	4	5	4	36
52	5	5	1	3	3	5	5	4	4	4	5	44
53	5	5	5	2	4	5	5	5	5	3	5	49
54	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	49
55	5	4	1	4	5	1	5	5	4	5	4	43
56	5	3	4	3	4	5	5	3	3	5	4	44
57	5	5	3	5	4	5	1	3	5	3	5	44
58	4	5	4	1	4	1	5	1	3	4	5	37
59	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	48
60	4	5	5	3	5	5	3	3	1	3	3	40
61	4	5	1	3	1	4	5	4	3	3	5	38
62	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	49
63	5	4	4	1	5	5	5	3	5	4	4	45
64	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53
65	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	51
66	5	5	1	4	1	5	4	5	4	5	5	44
67	5	4	3	1	5	5	5	3	4	3	4	42
68	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	2	48
69	5	4	5	1	4	1	3	4	5	4	4	40
70	5	4	1	5	4	5	4	5	5	4	5	47
71	4	4	4	4	5	5	5	1	5	4	5	46
72	4	4	4	5	4	5	5	5	5	1	5	47
73	4	4	5	3	5	4	3	4	2	3	3	40
74	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	49
75	5	4	1	4	3	5	5	4	4	5	5	45
76	5	4	5	4	5	5	5	1	5	3	4	46
77	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	50
78	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	45
79	5	4	3	5	3	5	5	4	4	3	1	42
80	4	5	5	1	5	5	4	1	4	4	3	41
81	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	52
82	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	51
83	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	49
84	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	52
85	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	52

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	Skor
86	4	4	1	4	1	5	5	5	3	5	4	41
87	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	51
88	4	4	5	1	3	5	3	1	5	4	5	40
89	3	3	1	5	5	5	1	4	5	3	3	38
90	4	4	5	5	5	5	5	1	3	3	5	45
91	4	5	5	2	4	5	5	3	3	4	4	44
92	5	4	5	1	5	5	5	3	3	4	4	44
93	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	48
94	5	4	5	5	1	5	5	3	4	4	5	46
95	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	47
96	5	4	3	1	5	5	5	1	4	5	3	41
97	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	47
98	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	51
99	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	51
100	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	52
101	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
102	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	45
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
104	3	4	4	5	3	2	5	5	3	5	4	43
105	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	52
106	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	44
107	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51
108	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	26
109	4	4	5	1	5	5	3	5	4	5	3	44
110	3	3	1	1	2	3	3	1	2	3	3	25
111	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	49
112	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	49
113	3	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	45
114	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	49

Responden	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Skor
40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
42	5	4	4	5	5	5	5	4	4	41
43	5	4	4	5	5	3	4	2	1	33
44	4	5	5	4	4	5	5	4	5	41
45	4	4	5	4	4	3	4	4	5	37
46	3	5	4	5	5	5	4	5	5	41
47	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41
48	4	4	4	4	5	4	5	1	4	35
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
50	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39
51	5	4	4	4	4	4	3	3	5	36
52	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
53	4	4	4	3	5	4	4	5	5	38
54	4	5	5	4	4	5	4	4	5	40
55	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41
56	5	4	5	5	4	5	4	4	4	40
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
58	4	5	5	5	5	5	5	1	1	36
59	5	4	4	3	5	4	1	4	4	34
60	4	5	4	4	1	5	4	4	1	32
61	4	3	4	4	3	4	4	4	5	35
62	4	4	3	3	5	4	5	5	5	38
63	4	4	5	4	4	5	5	1	5	37
64	3	1	3	3	3	4	1	4	4	26
65	3	5	3	4	5	5	4	1	1	31
66	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42
67	5	4	4	4	5	5	4	4	5	40
68	5	5	5	4	5	5	3	4	5	41
69	4	5	5	4	5	5	5	4	4	41
70	5	4	4	4	5	4	3	4	5	38
71	5	5	3	5	5	5	4	4	4	40
72	4	3	4	5	3	4	5	5	5	38
73	5	5	5	4	5	3	4	4	5	40
74	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40
75	5	4	4	5	5	5	4	1	5	38
76	4	4	4	4	1	5	5	1	5	33
77	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41
78	3	4	4	5	4	5	4	4	3	36
79	4	4	3	5	4	4	5	4	5	38
80	4	5	5	4	1	5	5	5	3	37
81	5	4	4	5	5	5	4	5	5	42

Responden	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Skor
82	5	4	4	4	3	5	5	4	5	39
83	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40
84	2	4	2	5	1	4	4	4	3	29
85	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42
86	4	4	4	5	1	5	4	2	4	33
87	5	5	5	5	4	5	3	5	4	41
88	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
89	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
90	4	4	4	5	5	5	4	5	1	37
91	1	4	4	5	4	5	4	2	5	34
92	5	4	4	5	4	5	5	1	5	38
93	4	5	4	5	5	4	4	4	4	39
94	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
95	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
96	3	5	4	3	4	4	5	5	5	38
97	4	4	5	4	5	5	5	5	4	41
98	4	4	5	4	5	5	4	5	5	41
99	3	4	5	5	5	5	3	5	5	40
100	4	5	3	5	5	3	4	5	5	39
101	4	4	4	4	5	1	4	5	4	35
102	4	5	4	5	5	5	4	4	5	41
103	4	5	4	4	4	4	3	1	3	32
104	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
105	3	4	5	4	5	5	5	4	5	40
106	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
107	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41
108	4	5	5	5	4	5	4	4	5	41
109	5	4	5	4	4	4	4	4	5	39
110	4	5	3	5	5	5	4	4	4	39
111	1	5	4	5	3	5	4	3	5	35
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
113	4	4	4	4	4	4	4	1	1	30
114	4	5	5	5	5	5	4	5	4	42

Lampiran 5. Loyalitas Karyawan (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Skor
1	4	4	4	5	17
2	4	5	5	4	18
3	5	5	5	5	20
4	1	1	1	1	4
5	5	5	5	5	20
6	4	4	4	4	16
7	5	5	4	4	18
8	5	5	5	5	20
9	4	5	3	5	17
10	5	5	5	5	20
11	4	5	5	5	19
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	4	4	4	4	16
15	5	5	4	4	18
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	4	4	5	4	17
19	5	4	4	4	17
20	5	5	5	5	20
21	4	4	4	5	17
22	5	5	4	5	19
23	4	4	4	4	16
24	5	5	4	5	19
25	5	5	5	5	20
26	4	4	4	5	17
27	4	4	5	5	18
28	5	5	5	5	20
29	4	5	5	4	18
30	1	1	1	1	4
31	5	5	5	5	20
32	5	5	4	4	18
33	3	3	3	3	12
34	4	4	5	4	17
35	5	5	5	5	20
36	5	5	3	5	18
37	5	5	5	5	20
38	3	3	3	3	12
39	4	4	4	4	16

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Skor
40	5	5	5	5	20
41	5	5	5	5	20
42	4	4	5	5	18
43	4	5	5	4	18
44	4	4	4	5	17
45	4	5	4	5	18
46	3	5	4	5	17
47	5	4	5	5	19
48	4	5	5	5	19
49	4	5	5	5	19
50	5	4	4	5	18
51	4	5	4	5	18
52	5	5	1	5	16
53	5	4	5	5	19
54	4	5	1	5	15
55	4	5	4	5	18
56	4	4	5	5	18
57	5	5	1	5	16
58	4	5	5	4	18
59	4	5	3	1	13
60	5	5	4	4	18
61	5	5	3	3	16
62	4	4	5	5	18
63	1	4	5	5	15
64	4	5	1	4	14
65	5	5	4	5	19
66	5	5	5	5	20
67	5	1	4	5	15
68	4	4	3	5	16
69	3	5	4	5	17
70	5	5	4	4	18
71	5	5	5	3	18
72	5	5	5	4	19
73	4	5	4	5	18
74	5	4	5	4	18
75	4	5	5	4	18
76	4	3	5	5	17
77	4	5	3	5	17
78	5	5	5	4	19
79	5	4	3	4	16
80	4	4	4	1	13
81	4	5	5	5	19

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Skor
82	5	4	4	4	17
83	4	5	4	5	18
84	5	5	4	4	18
85	4	5	5	4	18
86	5	5	5	5	20
87	5	5	5	5	20
88	4	5	5	4	18
89	5	4	3	5	17
90	5	5	3	4	17
91	5	1	5	5	16
92	4	4	5	5	18
93	5	5	5	4	19
94	5	5	5	5	20
95	5	5	5	5	20
96	3	5	4	5	17
97	5	5	5	5	20
98	5	5	4	5	19
99	4	5	5	5	19
100	1	5	1	4	11
101	5	5	5	3	18
102	5	5	5	5	20
103	5	5	5	5	20
104	5	5	5	1	16
105	4	1	5	5	15
106	5	5	5	4	19
107	5	5	5	5	20
108	4	5	5	4	18
109	5	5	5	5	20
110	4	5	5	4	18
111	5	5	3	5	18
112	5	5	5	5	20
113	5	5	3	1	14
114	4	3	4	5	16

Lampiran 6. Distribusi Demografi Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	1	,9	,9	,9
>45 tahun	28	24,6	24,6	25,4
25–34 tahun	24	21,1	21,1	46,5
35–45 tahun	61	53,5	53,5	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	82	71,9	71,9	71,9
Perempuan	32	28,1	28,1	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	7	6,1	6,1	6,1
S1	52	45,6	45,6	51,8
SMA/Sederajat	55	48,2	48,2	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 3 tahun	91	79,8	79,8	79,8
1–3 tahun	23	20,2	20,2	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Tipe Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kontrak	12	10,5	10,5	10,5
Tetap	102	89,5	89,5	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Lampiran 7. Distribusi Tanggapan Responden

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
Netral	12	8,3	8,3	9,7
Setuju	48	33,3	33,3	43,1
Sangat Setuju	82	56,9	56,9	100,0
Total	144	100,0	100,0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
Tidak Setuju	1	,7	,7	2,1
Netral	12	8,3	8,3	10,4
Setuju	62	43,1	43,1	53,5
Sangat Setuju	67	46,5	46,5	100,0
Total	144	100,0	100,0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	18	12,5	12,5	12,5
Netral	18	12,5	12,5	25,0
Setuju	28	19,4	19,4	44,4
Sangat Setuju	80	55,6	55,6	100,0
Total	144	100,0	100,0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	21	14,6	14,6	14,6
Tidak Setuju	4	2,8	2,8	17,4
Netral	16	11,1	11,1	28,5
Setuju	50	34,7	34,7	63,2
Sangat Setuju	53	36,8	36,8	100,0
Total	144	100,0	100,0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	5,6	5,6	5,6
Tidak Setuju	1	,7	,7	6,3
Netral	13	9,0	9,0	15,3
Setuju	43	29,9	29,9	45,1
Sangat Setuju	79	54,9	54,9	100,0
Total	144	100,0	100,0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	5,6	5,6	5,6
Tidak Setuju	3	2,1	2,1	7,6
Netral	6	4,2	4,2	11,8
Setuju	18	12,5	12,5	24,3
Sangat Setuju	109	75,7	75,7	100,0
Total	144	100,0	100,0	

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	4,2	4,2	4,2
Netral	18	12,5	12,5	16,7
Setuju	21	14,6	14,6	31,3
Sangat Setuju	99	68,8	68,8	100,0
Total	144	100,0	100,0	

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	18	12,5	12,5	12,5
Tidak Setuju	1	,7	,7	13,2
Netral	24	16,7	16,7	29,9
Setuju	53	36,8	36,8	66,7
Sangat Setuju	48	33,3	33,3	100,0
Total	144	100,0	100,0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	7	4,9	4,9	9,0
	Netral	24	16,7	16,7	25,7
	Setuju	59	41,0	41,0	66,7
	Sangat Setuju	48	33,3	33,3	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	2,8	2,8	2,8
	Tidak Setuju	1	,7	,7	3,5
	Netral	29	20,1	20,1	23,6
	Setuju	47	32,6	32,6	56,3
	Sangat Setuju	63	43,8	43,8	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	2,8	2,8	2,8
	Tidak Setuju	4	2,8	2,8	5,6
	Netral	19	13,2	13,2	18,8
	Setuju	51	35,4	35,4	54,2
	Sangat Setuju	66	45,8	45,8	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	3	2,1	2,1	5,6
	Netral	15	10,4	10,4	16,0
	Setuju	62	43,1	43,1	59,0
	Sangat Setuju	59	41,0	41,0	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Netral	8	5,6	5,6	7,6
	Setuju	62	43,1	43,1	50,7
	Sangat Setuju	71	49,3	49,3	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	6	4,2	4,2	5,6
	Netral	14	9,7	9,7	15,3
	Setuju	64	44,4	44,4	59,7
	Sangat Setuju	58	40,3	40,3	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Netral	16	11,1	11,1	13,2
	Setuju	58	40,3	40,3	53,5
	Sangat Setuju	67	46,5	46,5	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	5,6	5,6	5,6
	Netral	12	8,3	8,3	13,9
	Setuju	49	34,0	34,0	47,9
	Sangat Setuju	75	52,1	52,1	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	2,8	2,8	2,8
	Netral	11	7,6	7,6	10,4
	Setuju	46	31,9	31,9	42,4
	Sangat Setuju	83	57,6	57,6	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	3,5	3,5	3,5
	Tidak Setuju	2	1,4	1,4	4,9
	Netral	15	10,4	10,4	15,3
	Setuju	76	52,8	52,8	68,1
	Sangat Setuju	46	31,9	31,9	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	8,3	8,3	8,3
	Tidak Setuju	4	2,8	2,8	11,1
	Netral	9	6,3	6,3	17,4
	Setuju	59	41,0	41,0	58,3
	Sangat Setuju	60	41,7	41,7	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	6,3	6,3	6,3
	Tidak Setuju	1	,7	,7	6,9
	Netral	10	6,9	6,9	13,9
	Setuju	41	28,5	28,5	42,4
	Sangat Setuju	83	57,6	57,6	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	2,8	2,8	2,8
Netral	7	4,9	4,9	7,6
Setuju	51	35,4	35,4	43,1
Sangat Setuju	82	56,9	56,9	100,0
Total	144	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	4,2	4,2	4,2
Netral	7	4,9	4,9	9,0
Setuju	35	24,3	24,3	33,3
Sangat Setuju	96	66,7	66,7	100,0
Total	144	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	4,9	4,9	4,9
Netral	15	10,4	10,4	15,3
Setuju	42	29,2	29,2	44,4
Sangat Setuju	80	55,6	55,6	100,0
Total	144	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	4,9	4,9	4,9
Netral	6	4,2	4,2	9,0
Setuju	40	27,8	27,8	36,8
Sangat Setuju	91	63,2	63,2	100,0
Total	144	100,0	100,0	

Lampiran 8. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1	144	1	5	640	4,44	,764
X2	144	1	5	623	4,33	,774
X3	144	1	5	584	4,06	1,347
X4	144	1	5	542	3,76	1,364
X5	144	1	5	616	4,28	1,047
X6	144	1	5	649	4,51	1,064
X7	144	1	5	639	4,44	1,002
X8	144	1	5	544	3,78	1,271
X9	144	1	5	568	3,94	1,036
X10	144	1	5	596	4,14	,951
X11	144	1	5	603	4,19	,961
Z1	144	1	5	599	4,16	,944
Z2	144	1	5	630	4,37	,774
Z3	144	1	5	602	4,18	,874
Z4	144	1	5	618	4,29	,827
Z5	144	1	5	615	4,27	1,019
Z6	144	1	5	636	4,42	,857
Z7	144	1	5	588	4,08	,889
Z8	144	1	5	583	4,05	1,161
Z9	144	1	5	620	4,31	1,073
Y1	144	1	5	639	4,44	,825
Y2	144	1	5	647	4,49	,924
Y3	144	1	5	620	4,31	1,005
Y4	144	1	5	640	4,44	,959
Valid N (listwise)	144					

Lampiran 9. Output SmartPLS

Outer Loadings

	Kepuasan Kerja	Loyalitas Karyawan	Sistem Kompensasi
X1			0,749
X10			0,797
X11			0,787
X2			0,730
X3			0,710
X4			0,759
X5			0,745
X6			0,731
X7			0,792
X8			0,782
X9			0,768
Y1		0,731	
Y2		0,742	
Y3		0,704	
Y4		0,680	
Z1	0,723		
Z2	0,753		
Z3	0,795		
Z4	0,718		
Z5	0,758		
Z6	0,750		
Z7	0,746		
Z8	0,703		
Z9	0,737		

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,374	0,369
Loyalitas Karyawan	0,478	0,468

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,877	0,880	0,902	0,707
Loyalitas Karyawan	0,833	0,832	0,784	0,676
Sistem Kompensasi	0,867	0,885	0,890	0,625

Fornell-Larcker Criterion

	Kepuasan Kerja	Loyalitas Karyawan	Sistem Kompensasi
Kepuasan Kerja	0,712		
Loyalitas Karyawan	0,678	0,690	
Sistem Kompensasi	0,612	0,522	0,652

Cross Loadings

	Kepuasan Kerja	Loyalitas Karyawan	Sistem Kompensasi
X1	0,588	0,472	0,749
X10	0,433	0,379	0,797
X11	0,454	0,372	0,787
X2	0,533	0,460	0,730
X3	0,302	0,247	0,710
X4	0,140	0,304	0,759
X5	0,385	0,237	0,745
X6	0,306	0,297	0,731
X7	0,447	0,307	0,792
X8	0,238	0,267	0,782
X9	0,275	0,271	0,768
Y1	0,418	0,731	0,402
Y2	0,436	0,742	0,356
Y3	0,514	0,704	0,286
Y4	0,492	0,780	0,399
Z1	0,723	0,475	0,407
Z2	0,753	0,563	0,345
Z3	0,795	0,459	0,482
Z4	0,718	0,611	0,390
Z5	0,758	0,451	0,437
Z6	0,750	0,537	0,462
Z7	0,746	0,498	0,464
Z8	0,703	0,324	0,478
Z9	0,737	0,377	0,467

Collinearity Statistics (VIF)

	VIF
X1	2,075
X10	1,793
X11	1,686
X2	1,986
X3	1,722
X4	1,819
X5	1,807
X6	1,634
X7	1,735
X8	1,762
X9	1,661
Y1	1,359
Y2	1,206
Y3	1,241
Y4	1,167
Z1	1,844
Z2	2,051
Z3	2,298
Z4	1,895
Z5	1,583
Z6	2,087
Z7	1,875
Z8	1,550
Z9	1,614

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0,572	0,567	0,106	5,400	0,000
Sistem Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,612	0,609	0,118	5,172	0,000
Sistem Kompensasi -> Loyalitas Karyawan	0,172	0,138	0,159	1,079	0,281

Specific
Indirect
Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Sistem Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0,350	0,351	0,110	3,189	0,002

