



## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Mitra Muda Reksa Mandiri Di Kota Bandar Lampung

Nabil Tisa Anwar<sup>1</sup>, Amel Ardelia<sup>2</sup>, Ajeng Leony Putri<sup>3</sup>, Febrianty<sup>4</sup>, Reza Hardian Pratama<sup>5</sup>

Universitas Malahayati, Indonesia<sup>1-5</sup>

Email Korespondensi : [nabiltisaanwar@gmail.com](mailto:nabiltisaanwar@gmail.com), [amelardelia24@gmail.com](mailto:amelardelia24@gmail.com),

[ajengleonyajengleonyputri@gmail.com](mailto:ajengleonyajengleonyputri@gmail.com), [febrianty@malahayati.ac.id](mailto:febrianty@malahayati.ac.id),

[rezahardianpratama@malahayati.ac.id](mailto:rezahardianpratama@malahayati.ac.id)

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 11 Juni 2026

### ABSTRACT

*This study examines the effect of work motivation and compensation on employee loyalty and job satisfaction at PT Mitra Muda Reksa Mandiri, Bandar Lampung. Employee retention has become a strategic challenge for labor placement companies expanding internationally, making it essential to understand factors that drive loyalty and satisfaction. This study employed a quantitative associative approach with data collected from 100 respondents using a Likert scale questionnaire. Data were analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (PLS-SEM) via SmartPLS software. The results show that work motivation and compensation each have a significant positive effect on employee loyalty. Compensation also positively and significantly affects job satisfaction, as does employee loyalty. However, work motivation does not directly affect job satisfaction in a significant manner. Mediation analysis further reveals that employee loyalty significantly mediates the relationship between work motivation and job satisfaction, as well as between compensation and job satisfaction. These findings conclude that employee loyalty plays a pivotal mediating role in enhancing job satisfaction, and companies are advised to strengthen motivation and ensure equitable compensation to sustain workforce commitment.*

**Keywords:** Work Motivation, Compensation, Employee Loyalty, Job Satisfaction, PLS-SEM

### ABSTRAK

*Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan serta kepuasan kerja pada PT Mitra Muda Reksa Mandiri di Kota Bandar Lampung. Retensi karyawan menjadi tantangan strategis bagi perusahaan penempatan tenaga kerja yang sedang berekspansi ke pasar internasional, sehingga penting untuk memahami faktor-faktor yang mendorong loyalitas dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan data yang dikumpulkan dari 100 responden melalui kuesioner berskala Likert. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) melalui software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi dan loyalitas karyawan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung. Uji mediasi menunjukkan bahwa loyalitas karyawan mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara signifikan.*

---

*Penelitian ini menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan memiliki peran mediasi yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga perusahaan disarankan untuk memperkuat motivasi kerja dan memberikan kompensasi yang adil guna mempertahankan komitmen karyawan.*

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja, PLS-SEM*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci keberlangsungan perusahaan, terutama di sektor jasa yang bergantung pada kualitas dan komitmen karyawan. PT Mitra Muda Reksa Mandiri, yang berdiri sejak 1999 dan berkantor pusat di Bandar Lampung, merupakan salah satu perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia yang terus berkembang dengan 7 kantor cabang dan rencana ekspansi ke pasar internasional seperti Jepang, Turki, Australia, dan Arab Saudi. Di tengah ambisi ekspansi tersebut, mempertahankan karyawan yang loyal dan puas dalam bekerja menjadi tantangan strategis yang mendesak untuk dikaji secara ilmiah.

Kepuasan kerja karyawan tidak terbentuk secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan kompensasi. Motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk mengarahkan perilaku dan gigih dalam mencapai tujuan organisasi (Jahroni & Darmawan, 2022). Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan keterikatan yang lebih kuat terhadap perusahaan. Motivasi kerja sendiri bersumber dari faktor internal seperti keinginan berprestasi dan pengakuan, maupun faktor eksternal seperti lingkungan dan kebijakan organisasi (Farhan & Indriyaningrum, 2023).

Selain motivasi, kompensasi yang adil dan terstruktur terbukti berperan penting dalam membentuk komitmen karyawan. Kompensasi mencakup imbalan finansial maupun non-finansial yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka kepada perusahaan (Norhayati, 2021). Ketika karyawan merasa kompensasi yang diterima sepadan dengan beban kerja dan usaha yang diberikan, loyalitas mereka terhadap organisasi cenderung meningkat. Pemberian kompensasi yang tepat sasaran juga terbukti relevan bagi usaha yang tengah menghadapi tantangan retensi tenaga kerja berkualitas (Ilmiyah et al., 2025).

Loyalitas karyawan merupakan variabel yang memiliki peran strategis dalam keberlangsungan organisasi. Loyalitas dipahami sebagai ikatan psikologis antara karyawan dan perusahaan yang mendorong kesediaan untuk bertahan, berkontribusi, dan menjaga kepentingan organisasi (Maulana et al., 2019). Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas meliputi fasilitas kerja, tunjangan, suasana kerja, dan upah yang diterima. Loyalitas yang tinggi diyakini mampu memperkuat kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung, yakni melalui peningkatan komitmen dan keterikatan emosional terhadap perusahaan (Jasmine & Nugroho, 2025).

Kepuasan kerja merupakan sikap dan penilaian individu terhadap pekerjaannya, yang terbentuk ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi melalui aktivitas kerja. Kepuasan kerja tidak terbentuk secara tunggal, melainkan

---

dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan kompensasi. Motivasi kerja adalah kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk mengarahkan perilaku dan gigit dalam mencapai tujuan organisasi, sementara kompensasi merupakan imbalan finansial maupun non-finansial yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Kedua faktor ini diyakini turut membentuk loyalitas karyawan, yakni ikatan psikologis yang mendorong karyawan untuk bertahan, berkontribusi, dan menjaga kepentingan organisasi (Setiawan et al., 2025).

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antar variabel tersebut. (Hariyani et al., 2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan jasa, dengan karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasinya. Senada dengan itu, (Maulidiyah et al., 2021) membuktikan bahwa kompensasi yang dirancang secara adil dan kompetitif tidak hanya mampu meningkatkan motivasi karyawan, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi, sehingga berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Lebih lanjut, (Syiva et al., 2023) menegaskan bahwa loyalitas karyawan yang tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan kepuasan kerja, karena karyawan yang loyal cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih dalam terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya

Meskipun penelitian-penelitian tersebut telah memberikan kontribusi penting, terdapat kesenjangan yang belum banyak dieksplorasi, yaitu peran loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, khususnya pada konteks perusahaan penempatan tenaga kerja migran di Indonesia. Sebagian besar studi sebelumnya hanya mengkaji pengaruh langsung antarvariabel tanpa mempertimbangkan mekanisme mediasi yang lebih kompleks. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi, pada PT Mitra Muda Reksa Mandiri di Kota Bandar Lampung. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor penempatan tenaga kerja.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui loyalitas karyawan pada PT Mitra Muda Reksa Mandiri di Kota Bandar Lampung (Sugiyono, 2023). Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini menguji hipotesis melalui pengolahan data dalam bentuk angka dengan menggunakan teknik analisis statistik. Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Metode PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (mediasi), serta tidak mensyaratkan data

berdistribusi normal secara ketat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Muda Reksa Mandiri. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode probability sampling dengan pendekatan simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder (Machali, 2021).

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, jurnal, buku, dan literatur lain yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur indikator masing-masing variabel, yaitu Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), Loyalitas (Z), dan Kepuasan Kerja (Y). Analisis data dilakukan melalui dua tahap evaluasi dalam SmartPLS, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, meliputi validitas konvergen (dilihat dari nilai loading factor dan Average Variance Extracted/AVE), validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha (Akbar et al., 2024). Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel laten dengan melihat nilai R-square ( $R^2$ ) untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen, nilai path coefficient untuk melihat arah dan kekuatan hubungan antar variabel, serta pengujian hipotesis melalui teknik bootstrapping guna memperoleh nilai t-statistics dan p-values. Dengan metode ini, dapat diketahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan serta dampaknya terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Rahman et al., 2024).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 100 responden yang dilibatkan dalam penelitian ini, sebanyak 51 orang (51%) berjenis kelamin perempuan dan 49 orang (49%) berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan kelompok usia, responden terbanyak berada pada rentang 31–35 tahun sebesar 28%, diikuti usia 26–30 tahun sebesar 24%, usia 36–40 tahun sebesar 21%, usia di atas 40 tahun sebesar 14%, dan usia 20–25 tahun sebesar 13%. Dilihat dari jabatan, sebanyak 98% responden merupakan karyawan dan 2% adalah kepala cabang, yang mengindikasikan bahwa data mayoritas berasal dari level operasional perusahaan. Profil demografis selengkapnya disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

Demographic Variable	Category	Frequency	Percentage
Gender	Male	49	49%
	Female	51	51%
	Total	100	100%
Age	20-25 Years	13	13%
	26-30 Years	24	24%
	31-35 Years	28	28%

	36-40 Years	21	21%
	>41 Years	16	6%
	Total	100	100%
<b>Job</b>	Kepala cabang	2	2%
	Karyawan	98	98%
	Total	100	100%

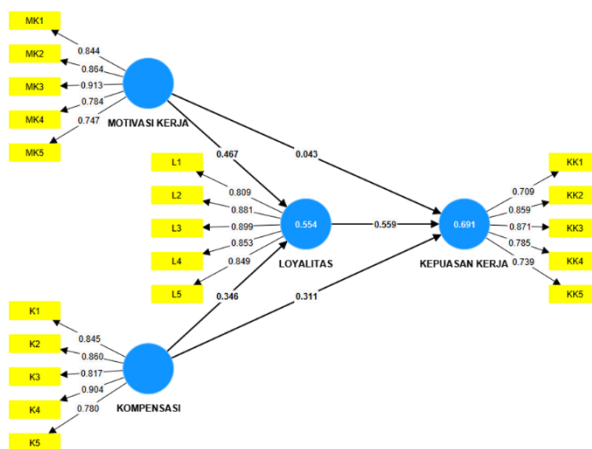
Tahap pertama analisis PLS-SEM adalah evaluasi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas seluruh konstruk. Merujuk pada kriteria yang direkomendasikan oleh Hair Jr et al. (2016), nilai loading factor harus  $\geq 0,5$ , AVE  $\geq 0,5$ , Cronbach's Alpha  $\geq 0,7$ , dan Composite Reliability  $\geq 0,7$ . Hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator dari keempat variabel – Motivasi Kerja (Cronbach's Alpha = 0,887; AVE = 0,693), Loyalitas Karyawan (0,911; 0,738), Kompensasi (0,897; 0,710), dan Kepuasan Kerja (0,852; 0,632) telah memenuhi seluruh kriteria tersebut. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Nilai Outer Loadings	Cronbach Alpha	AVE	Keterangan
<b>Motivasi Kerja</b>	MK 1	0.844	0.887	0.693	Valid&Reliabel
	MK 2	0.864			Valid&Reliabel
	MK 3	0.913			Valid&Reliabel
	MK 4	0.784			Valid&Reliabel
	MK 5	0.747			Valid&Reliabel
<b>Loyalitas</b>	L 1	0.809	0.911	0.738	Valid&Reliabel
	L 2	0.881			Valid&Reliabel
	L 3	0.899			Valid&Reliabel
	L 4	0.853			Valid&Reliabel
	L 5	0.849			Valid&Reliabel
<b>Kompensasi</b>	K 1	0.845	0.897	0.710	Valid&Reliabel
	K 2	0.860			Valid&Reliabel
	K 3	0.817			Valid&Reliabel
	K 4	0.904			Valid&Reliabel
	K 5	0.780			Valid&Reliabel
<b>Kepuasan Kerja</b>	KK 1	0.709	0.852	0.632	Valid&Reliabel
	KK 2	0.859			Valid&Reliabel
	KK 3	0.871			Valid&Reliabel
	KK 4	0.785			Valid&Reliabel
	KK 5	0.739			Valid&Reliabel

Tahap kedua adalah evaluasi inner model untuk menguji hubungan struktural antar variabel melalui teknik bootstrapping. Hasil analisis jalur disajikan pada Tabel 3, sementara visualisasi model struktural ditampilkan pada Gambar 1.

Gambar 1. Model SEM



Tabel 3 Path Analisis (Analisis Jalur)

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi > Kepuasan Kerja	0.311	0.311	0.084	3.708	0.000
Kompensasi > Loyalitas	0.346	0.350	0.074	4.677	0.000
Loyalitas > Kepuasan kerja	0.559	0.565	0.091	6.135	0.000
Motivasi kerja > Kepuasan Kerja	0.043	0.035	0.106	0.405	0.685
Motivasi Kerja > Loyalitas	0.467	0.463	0.083	5.594	0.000

Tabel 4 Uji Mediasi

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Motivasi Kerja > Loyalitas > Kepuasan Kerja	0.261	0.258	0.067	3.896	0.000
Kompensasi > Loyalitas > Kepuasan Kerja	0.193	0.197	0.058	3.328	0.001

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (H1)**

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ( $t = 5,594$ ;  $p = 0,000$ ). Temuan ini dapat

---

dipahami melalui Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa ketika kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan, mereka akan mengembangkan keterikatan yang lebih dalam terhadap organisasinya. Karyawan PT Mitra Muda Reksa Mandiri yang memiliki motivasi tinggi ditandai dengan semangat kerja, inisiatif, dan komitmen pada pencapaian cenderung menginternalisasi tujuan perusahaan sebagai bagian dari tujuan pribadi mereka, sehingga mendorong loyalitas yang lebih kuat. Hasil ini sejalan dengan (Hariyani et al., 2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja membentuk keterikatan psikologis antara karyawan dan organisasi. Hal ini juga diperkuat oleh (Citra & Fahmi, 2019) yang menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu prediktor utama loyalitas karyawan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di sektor jasa.

### ***Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (H2)***

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ( $t = 4,677$ ;  $p = 0,000$ ). Temuan ini sejalan dengan Teori Ekuitas Adams (1963), yang menyatakan bahwa karyawan mengevaluasi keadilan kompensasi yang mereka terima dibandingkan dengan rekan sejawat. Ketika kompensasi dirasakan adil dan sepadan dengan kontribusi yang diberikan, karyawan merasa dihargai dan cenderung membangun komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Dalam konteks PT Mitra Muda Reksa Mandiri yang tengah berekspansi ke pasar internasional, kompensasi yang kompetitif menjadi instrumen retensi yang krusial. Hasil ini konsisten dengan (Maulidiyah et al., 2021) yang membuktikan bahwa kompensasi yang dirancang secara adil memperkuat komitmen karyawan, serta (Astuti et al., 2022) yang menemukan bahwa tunjangan dan fasilitas kerja sebagai komponen kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### ***Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (H3)***

Berbeda dari hipotesis yang diajukan, hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja ( $t = 0,405$ ;  $p = 0,685$ ). Temuan ini menarik untuk dikaji lebih dalam. Dalam perspektif Teori Dua Faktor Herzberg, motivasi kerja sejatinya termasuk dalam faktor motivator yang mendorong kepuasan intrinsik. Namun, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa di lingkungan PT Mitra Muda Reksa Mandiri, dorongan motivasi saja belum cukup untuk secara langsung menghasilkan kepuasan kerja tanpa terlebih dahulu memperkuat loyalitas karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di sektor penempatan tenaga kerja yang menuntut komitmen jangka panjang, sehingga loyalitas menjadi faktor perantara yang tidak dapat diabaikan. Temuan ini memperkaya diskusi dalam literatur MSDM, mengingat sebagian penelitian terdahulu seperti (Sanny & Yusianto, 2026) menemukan hubungan langsung antara motivasi dan kepuasan kerja, namun dalam konteks dan karakteristik organisasi yang berbeda.

### ***Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (H4)***

Hasil pengujian H4 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t = 3,708$ ;  $p = 0,000$ ). Karyawan yang menerima kompensasi finansial dan non-finansial yang layak dan transparan merasa bahwa kebutuhan serta harapan mereka terpenuhi, yang pada akhirnya melahirkan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan perspektif Koesmono (2014) bahwa kepuasan kerja terbentuk ketika keinginan dan kebutuhan karyawan terpenuhi melalui aktivitas kerja, di mana kompensasi merupakan salah satu sarana pemenuhan kebutuhan tersebut. Hasil ini juga memperkuat temuan (Ilmiah et al., 2025) bahwa kompensasi yang tepat sasaran berkontribusi langsung pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan, terutama di perusahaan yang menghadapi tantangan retensi tenaga kerja.

#### ***Pengaruh Loyalitas terhadap Kepuasan Kerja (H5)***

Hasil pengujian H5 menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur tertinggi di antara seluruh hipotesis ( $\beta = 0,559$ ;  $t = 6,135$ ;  $p = 0,000$ ). Temuan ini mengonfirmasi bahwa loyalitas bukan sekadar output dari kepuasan kerja, melainkan juga prediktor kuat yang mendorong kepuasan itu sendiri. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi ditandai dengan komitmen emosional, kesediaan bertahan, dan dukungan terhadap tujuan perusahaan cenderung memaknai pekerjaan mereka secara lebih positif, sehingga kepuasan kerja yang dirasakan pun semakin tinggi. Hal ini selaras dengan Teori Komitmen Organisasional yang menyatakan bahwa komitmen afektif mendorong karyawan untuk menginvestasikan diri secara lebih penuh dalam pekerjaannya. (Syiva et al., 2023) turut memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa loyalitas karyawan berkontribusi langsung pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan.

#### ***Peran Mediasi Loyalitas Karyawan (H6 dan H7)***

Hasil pengujian H6 dan H7 membuktikan bahwa loyalitas karyawan secara signifikan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ( $\beta = 0,261$ ;  $t = 3,896$ ;  $p = 0,000$ ) maupun pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja ( $\beta = 0,193$ ;  $t = 3,328$ ;  $p = 0,001$ ). Temuan mediasi ini menjadi kontribusi teoritis paling penting dari penelitian ini. Meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (H3), namun melalui penguatan loyalitas, motivasi mampu meningkatkan kepuasan kerja secara tidak langsung. Ini mengindikasikan bahwa loyalitas berfungsi sebagai mekanisme transmisi yang mengubah dorongan motivasional dan penghargaan finansial menjadi pengalaman kerja yang memuaskan. Dalam kerangka Teori Dua Faktor Herzberg, temuan ini menunjukkan bahwa faktor motivator dan higiene tidak bekerja secara linear menuju kepuasan, melainkan dimediasi oleh keterikatan psikologis berupa loyalitas. (Jasmine & Nugroho, 2025) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa dedikasi dan loyalitas karyawan memediasi hubungan antara faktor-faktor organisasional dan kepuasan kerja secara signifikan.

## **SIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Mitra Muda Reksa Mandiri di Kota Bandar Lampung dengan nilai t-statistik sebesar 5,594 dan p-value 0,000, demikian pula kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 4,677 dan p-value 0,000. Kompensasi juga terbukti berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja ( $t = 3,708$ ;  $p = 0,000$ ), begitu pula loyalitas karyawan yang menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur tertinggi sebesar 0,559 dan nilai t-statistik 6,135. Satu temuan menarik dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja ( $t = 0,405$ ;  $p = 0,685$ ), namun ketika dimediasi oleh loyalitas karyawan, pengaruhnya menjadi signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 3,896 dan p-value 0,000. Hal serupa berlaku pada kompensasi yang pengaruhnya terhadap kepuasan kerja semakin diperkuat melalui mediasi loyalitas karyawan ( $t = 3,328$ ;  $p = 0,001$ ). Dengan demikian, loyalitas karyawan terbukti memiliki peran mediasi yang krusial dalam menghubungkan motivasi kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja, sehingga perusahaan tidak cukup hanya berfokus pada peningkatan motivasi dan pemberian kompensasi yang adil, tetapi juga perlu secara aktif membangun dan memelihara loyalitas karyawan sebagai fondasi terciptanya kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Temuan ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja melalui loyalitas, seperti budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, atau pengembangan karier, khususnya dalam konteks perusahaan penempatan tenaga kerja migran yang memiliki karakteristik unik dibandingkan sektor industri lainnya. Selain itu, penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan populasi ke beberapa perusahaan penempatan tenaga kerja sekaligus, guna menghasilkan temuan yang lebih representatif dan dapat digeneralisasi secara lebih luas.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh karyawan PT Mitra Muda Reksa Mandiri di Kota Bandar Lampung yang telah bersedia meluangkan waktu sebagai responden dalam penelitian ini, serta kepada pimpinan perusahaan yang telah memberikan izin dan kemudahan akses selama proses pengumpulan data berlangsung. Terimakasih juga disampaikan kepada Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Malahayati atas dukungan akademis yang diberikan kepada tim peneliti. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum atas kesempatan publikasi yang diberikan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2024). Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 430–448. <https://doi.org/10.59996/Jurnalpelitanusantara.V1i3.350>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja : Lingkungan Kerja , Stress Kerja Dan Insentif ( Literature Review Manajemen Kinerja ).

- Jimt*, 4(2), 199–214.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation And Work Environment On Employee Performance. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72–83.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 03(02), 22–28.
- Ilmiyah, D. E. M., Isaroh, S. N., Kusuma, L. C., & Qurrotu'aini, N. I. (2025). Peran Kompensasi Dalam Mencapai Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(2024), 206–218.
- Jahroni, & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jtimb*, 5(2), 95–106.
- Jasmine, N. D. A., & Nugroho, N. E. (2025). Pengaruh Pengembangan Karier, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Kai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 14(2), 1–19.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Maulana, F., Sumiyati, & Razati, G. (2019). Efek Lingkungan Kerja Sosial Dan Kepuasan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Dalam Industri Jasa Properti. *Journal Of Business Education*, 4(3), 30–39.
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Armanto, N. (2021). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 41–48. <https://doi.org/10.35316/Idarah.2021.V2i1.41-48>
- Norhayati. (2021). Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Norhayati. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(2), 237–253.
- Rahman, A., E.Yochanan, (Cand), Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. In *Penerbit Alfabeta* (Issue Januari). Cv Saba Jaya Publisher.
- Sanny, M., & Yusianto, Y. (2026). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 08(01), 216–223.
- Setiawan, E., Fitri, K., & Rifqi, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau The Effect Of Work Discipline , Work Motivation , And Job Satisfaction On Employee. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Worldview*, 2(1), 43–60.