



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 25021-25027

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi atau Insentif terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Karanganyar

Baabullah, Early Zacky, Tirta Indra, M. Yusuf Aryadi
Universitas Muhammadiyah Karanganyar
zackyashaque160402@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi atau insentif terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan di Kabupaten Karanganyar. Permasalahan penelitian berangkat dari adanya indikasi rendahnya loyalitas, seperti ketidakhadiran tanpa alasan yang memadai, pemberian surat peringatan, serta penggunaan cuti atau izin yang melebihi ketentuan perusahaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 31 karyawan. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3. Evaluasi model meliputi pengujian validitas konvergen, reliabilitas konstruk, model struktural, dan pengujian hipotesis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang ditetapkan. Nilai R-square loyalitas karyawan sebesar 0,624 dan adjusted R-square sebesar 0,596, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 62,4 persen variasi loyalitas karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,854, T-statistik 14,019, dan p-value 0,000. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan koefisien 1,048, T-statistik 5,023, dan p-value 0,000. Kompensasi juga berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan koefisien 0,324, T-statistik 2,741, dan p-value 0,006. Temuan ini menegaskan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kompensasi, Insentif, Loyalitas, Kepuasan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Di era sekarang yang Dimana bisnis menuntut sebuah Perusahaan harus melek terhadap perkembangan teknologi saat ini guna untuk tetap bisa bersaing dengan pemasok lain nya, salah satunya membentuk sifat organisasi yang berkualitas dan selalu kompak dalam mencapai tujuan Perusahaan. dalam membentuk karakter karyawan yang baik Perusahaan dapat memberikan pelatihan (training), seminar, hingga memberikan fasilitas yang layak terhadap karyawan. Selain meningkatkan SDM Perusahaan usaha yang di lakukan Perusahaan juga dapat menciptakan kepuasan kerja di dalam kinerja karyawan sehingga memberikan dampak yang positif bagi kemajuan Perusahaan serta loyalitas karyawan semakin besar terhadap karyawan tanpa adanya kepuasan karyawan maka loyalitas kinerja karyawan tidak ada begitupun sebaliknya.

Insentif Adalah sebuah penghargaan atau imbalan dalam bentuk uang atau non uang yang di berikan oleh Perusahaan atas waktu, skill, dan keterampilan yang di berikan oleh karyawan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan yang bertujuan mencapai tujuan Perusahaan (Priyatono, 2019). Strategi pemberian insentif yang efektif seperti pemberian bonus dan fasilitas karyawan dapat memberikan peningkatan secara efektif terhadap loyalitas kinerja karyawan, dalam penelitian nya yang dilakukan di PT Telkom Banyuwangi terbukti meningkatkan loyalitas kinerja karyawan dan berdampak positif pada kinerja dan penjualan Perusahaan

Loyalitas karyawan merupakan suatu sikap kesetiaan karyawan terhadap Perusahaan yang ditunjukkan melalui komitmen, tanggung jawab, serta keinginan untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi aktif bagi perusahaan. Karyawan yang loyal tentunya memberikan kinerja yang positif, dan tidak mudah berpindah kerja. Oleh karena itu, loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam keberlangsungan dan kesuksesan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena karyawan berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kualitas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh

bagaimana perusahaan mengelola dan memperlakukan sumber daya manusia tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan strategi yang tepat agar karyawan dapat bekerja secara optimal serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi (Hasibuan, 2019).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan adalah melalui pemberian bonus atau insentif. Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian kinerja tertentu, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas (Rivai & Sagala, 2018). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan (Pratama, 2020).

Loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan melalui komitmen untuk tetap bekerja dan berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah, kinerja yang stabil, serta tidak mudah berpindah ke perusahaan lain (Sutrisno, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2021) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang salah satunya berasal dari sistem kompensasi yang adil.

Namun, dalam praktiknya masih terdapat perusahaan yang belum mampu memberikan sistem bonus atau insentif secara optimal. Ketidakadilan dalam pemberian insentif, kurangnya transparansi, serta ketidaksesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima dapat menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan (Handoko, 2018). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa sistem insentif yang tidak tepat dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan meningkatkan tingkat turnover karyawan (Sari & Nugroho, 2022).

Di Kabupaten Karanganyar, perkembangan dunia usaha yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk mampu bersaing tidak hanya dari segi produk, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan dituntut untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan bonus atau insentif yang sesuai dengan kontribusi karyawan. Penelitian oleh Putri (2023) menunjukkan bahwa pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan pada perusahaan skala menengah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberian bonus atau insentif memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai “Pengaruh kompensasi atau insentif terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di Karanganyar” menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan efisien.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kompensasi

Dalam penelitian (Selvia & Karneli, 2023). Mendeskripsikan bahwa karyawan punya hak penuh atas kompensasi untuk mengimbangi tanggung jawab atas kewajiban yang telah di laksanakan. Sedangkan menurut Marnis dan Priyono (2008) uang dan barang, langsung atau tidak yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa dan pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan disebut kompensasi. Jadi kompensasi ialah hak karyawan yang diterima sebagai imbalan jasanya atau pekerjaan, baik secara langsung atau tidaknya dalam bentuk uang atau barang.

2.2 Loyalitas karyawan, kesetiaan muncul dari kesadaran diri sendiri.

Loyalitas suatu yang sering di bicarakan dalam kehidupan sehari-hari. loyal dapat dimaknakan sebagai kata setia, atau loyalitas dapat di artikan sebagai kesetiaan. Permasalahan mengenai loyalitas pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen instansi atau perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut. Faktor faktor dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan oleh karna itu perusahaan harus mengetahui beberapa faktor tersebut. sehingga dapat meningkatkan loyalitas pegawainya agar sesuai dengan harapan perusahaan. untuk mencapai prestasi kerja yang efektif bagi perusahaan loyalitas sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi

memuaskan pihak lain atau masyarakat. keinginan seseorang berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya.oleh karena itu hal loyalitas karyawan sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan (Jayanti & Wati, 2019).

2.3 Kepuasan kerja

Dalam penelitian (Ayu et al., 2025).mendefinisikn baha rasa puas kerja merupakan cerminan sikap baik dari karyawan yang ditunjukkan melalui perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan yang dijalankan. Sikap ini muncul sebagai hasil dari evaluasi pribadi terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk nilai-nilai penting yang terkandung di dalamnya. Kepuasan kerja meiliki peran aktif karena berhubungan secara positif dengan berbagai aspek, seperti pencapaian prestasi kerja, peningkatan kinerja organisasi, serta tingkat kepuasan kerja dan retensi karyawan (Utari & Mustaqim, 2022). Adapun cara untuk mengukur kepuasan kerja dengan tiga indikator menurut Wardani, (2022) yaitu, faktor pekerjaan, pengawasan, dan promosi pekerja

3. Metode Penelitian

Dalam pengerjaan peneltian ini,penulis menggunakan pendekatan kuantitatif,pada penelitian ini menggunakan data primer yang di dihasilkan dari penyebaran kusioner yang di jawab oleh karyawan perusahaan yang ada di karanganyar yang meliputi beberapa pertanyaan tentang kompensasi ,kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.responden pada penelitian ini meliputi karyawan yang ada di karanganayar. Menurut Paramita et al (2021) dengan menghitung data sesuai dengan kebutuhan peneliti, statistik deskriptif adalah jenis analisis yang digunakan untuk menggambarkan semua variabel yang dipilih. Analisis kuantitatif menggunakan perhitungan atau uji statistik adalah bentuk analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel penelitian dengan menggunakan data dari kuesioner dengan skala likert melalui lima klasifikasi untuk setiap pernyataan. Penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif menggunakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS3.

4. Hasil dan Diskusi

Gambar 1. Framework

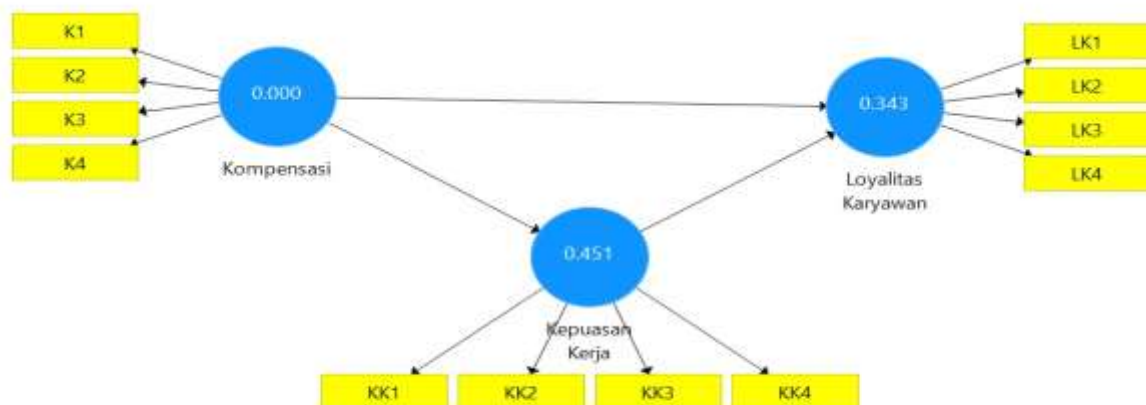


Table 1. Hasil Uji Outer Model

Variabel	Item	Loading Faktor	Cronbach's Alpha	PC/CR	AVE	Kesimpulan
kompensasi	K1	0,907	0,800	0,869	0,627	Valid & realibel
	K2	0,801				
	K3	0,661				
	K4	0,780				
Kepuasan kerja	KK1	0,906	0,853	0,901	0,697	Valid & realibel
	KK2	0,828				
	KK3	0,858				
	KK4	0,737				
Loyalitas karyawan	LK1	0,893	0,935	0,94	0,837	Valid & realibel
	LK2	0,941				
	LK3	0,909				
	LK4	0,916				

Berdasarkan hasil pengujian outer model, semua indikator yang ada pada variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan menunjukkan nilai yang sebagian besar berada di atas 0,7. Oleh karena itu dapat menandakan bahwa seluruh indikator tersebut mampu merefleksikan konstruk yang diukur dengan baik. Meskipun terdapat satu indikator pada variabel kompensasi yaitu K3 dengan nilai 0,661, nilai tersebut dapat diterima karena berada di atas batas minimal 0,6.

Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada masing-masing variabel juga telah memenuhi kriteria, yaitu di atas 0,5. Variabel kompensasi memiliki AVE sebesar 0,627, kepuasan kerja sebesar 0,697, dan loyalitas karyawan sebesar 0,837. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel mampu menjelaskan varian indikatornya lebih dari 50%, sehingga dapat dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik.

Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR) gambar1 menunjukkan pada seluruh variabel berada di atas 0,7. Variabel kompensasi memiliki nilai alpha 0,800 dan CR 0,869, kepuasan kerja sebesar 0,853 dan 0,901, serta loyalitas karyawan sebesar 0,935 dan 0,94. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel, artinya instrumen yang digunakan konsisten dalam mengukur konstruk penelitian.

Secara keseluruhan, hasil uji outer model dapat disimpulkan semua indikator dan variabel telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Table 2 . Hasil Uji Iner model

Variabel	R Square (R ²)	Adjusted R Square (Q ²)
Loyalitas karyawan	0,624	0,596

Hasil uji inner model dalam penelitian ini menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan nilai R Square (R²) sebesar 0,624 pada variabel loyalitas karyawan, dapat disimpulkan bahwa model mampu menjelaskan sebesar

62,4% variasi loyalitas karyawan. Angka ini menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan penjelasan yang cukup baik, karena lebih dari setengah perubahan loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel yang diteliti.

Nilai R^2 sebesar 0,624 termasuk dalam kategori sedang menuju kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk loyalitas karyawan. Akan tetapi masih terdapat sebesar 37,6% variabel lain di luar model yang juga mempengaruhi loyalitas karyawan. Variabel tersebut bisa berupa faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun peluang pengembangan karir.

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,596 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel dalam model, kemampuan penjelasan model tetap stabil. Nilai ini tidak jauh berbeda dari R^2 , sehingga dapat diartikan bahwa model tidak mengalami overfitting dan tetap memiliki konsistensi yang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Hasil ini juga mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki daya prediksi yang baik, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi tingkat loyalitas karyawan berdasarkan tingkat kompensasi dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, jika terjadi peningkatan pada kompensasi dan kepuasan kerja, maka model dapat memproyeksikan adanya peningkatan loyalitas karyawan secara cukup akurat.

Secara substantif, hasil inner model ini menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang sangat penting dalam memediasi hubungan antara kompensasi dan loyalitas karyawan. Hal ini terlihat dari kontribusi besar variabel dalam menjelaskan loyalitas, sehingga perusahaan tidak hanya perlu fokus pada pemberian kompensasi, tetapi juga memastikan bahwa kompensasi tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini tergolong baik dan layak digunakan, karena memiliki nilai R^2 yang cukup tinggi serta Adjusted R Square yang stabil. Model ini mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana kompensasi dan kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan, meskipun tetap terdapat faktor lain di luar model yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

Table 3 . Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh antar Variabel	β	Tstat	p-value	Kesimpulan
Kompensasi -> kepuasan kerja	0,854	14,019	0.000	H1 Diterima
Kepuasan kerja-> loyalitas karyawan	1,048	5,023	0,000	H2 Diterima
kompensasi-> loyalitas karyawan	0,324	2,741	0,006	H3 Diterima

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini seluruh hubungan antar variabel menunjukkan T-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ sehingga semua hipotesis dalam penelitian ini dikatakan dapat di terima

Pertama, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,854 dengan T-statistik 14,019 dan p-value 0,000. Oleh karena itu variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kedua, pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 1,048 dengan T-statistik 5,023 dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan kata lain, karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Ketiga, pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel loyalitas karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,324 dengan T-statistik 2,741 dan p-value 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi juga berpengaruh

positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, meskipun pengaruhnya tidak sebesar pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Maka dari hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa :

- Instrumen penelitian telah terbukti valid dan reliabel
- Model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat
- Semua hubungan antar variabel berpengaruh positif dan signifikan
- Kepuasan kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan loyalitas karyawan
- Kompensasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap loyalitas, tetapi juga berpengaruh lebih kuat secara tidak langsung melalui kepuasan kerja

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan work-life balance. Hal ini penting karena masih terdapat 37,6% variabel lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan namun belum ter jelaskan dalam model penelitian.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai loading factor yang sebagian besar berada di atas 0,70, nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50, serta nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR) pada seluruh variabel di atas 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan mampu mengukur setiap konstruk secara tepat dan konsisten. Hasil pengujian model struktural (inner model) menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) loyalitas karyawan sebesar 0,624. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan sebesar 62,4% variasi loyalitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,596 juga menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang baik dan stabil. Berdasarkan hasil uji hipotesis, seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,854, T-statistik 14,019, dan p-value 0,000. Selanjutnya, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan koefisien sebesar 1,048, T-statistik 5,023, dan p-value 0,000. Selain itu, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan koefisien sebesar 0,324, T-statistik 2,741, dan p-value 0,006. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong meningkatnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain memberikan pengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan, kompensasi juga memberikan pengaruh yang lebih kuat melalui peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang mendukung terciptanya loyalitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan sistem kompensasi yang adil dan mampu meningkatkan kepuasan kerja agar loyalitas karyawan dapat terus terjaga dan meningkat.

Referensi

1. Ayu, K., Wathi, C., Imbayani, G. A., Made, I., & Prayoga, S. (2025). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN GIANYAR. *Jurnal Emas*, 6, 2112–2125. <https://doi.org/10.30388/emas.v6i9.12640>
2. Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. Retrieved <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
3. Selvia, S., & Kurneli, O. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 103–113. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v10i2.21819>
4. Ayu, K., Wathi, C., Imbayani, G. A., & Prayoga, S. (2025). Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 6, 2112–2125. <https://doi.org/10.30388/emas.v6i9.12640>
5. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
6. Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
7. Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (n.d.). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan. Diakses dari <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
8. Marnis, & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
9. Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Widya Gama Press.
10. Pratama, A. (2020). Pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
11. Priyatono, D. (2019). *Strategi Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
12. Putri, R. (2023). Pengaruh pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan skala menengah. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
13. Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
14. Sari, D., & Nugroho, A. (2022). Pengaruh sistem insentif terhadap turnover karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11666>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

15. Selvia, S., & Karneli, O. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 103–113. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v10i2.21819>
16. Saraswati, D. A., Ardiansyah, M., Saleh, K. A., & Ariyadi, M. Y. (2025). PENGARUH ERP MODUL HUMAN RESOURCES TERHADAP PENENTUAN MANFAAT DAN KINERJA KARYAWAN PT TELKOM INDONESIA. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 27(2), 16-24.