



Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi Pada PT XYZ Aceh Utara

The Influence of Compensation and Loyalty on Employee Performance with Organizational Commitment as a Mediating Variable at PT XYZ North Aceh

Marwiyatus Sholikhah^{1*}, A Hadi Arifin², Faisal Matriadi³, Nurmala⁴

Universitas Malikussaleh

Email: marwiya659@gmail.com¹, hadi@unimal.ac.id², faisal.matriadi@unimal.ac.id³, nurmala@unimal.ac.id⁴

Article Info

Article history :

Received : 28-07-2026

Revised : 30-07-2026

Accepted : 02-08-2026

Published : 04-08-2026

Abstract

This study aims to analyze the effects of compensation and employee loyalty on employee performance, with organizational commitment as a mediating variable at XYZ North Aceh. A quantitative approach was employed. The population consisted of 114 employees, and all members of the population were selected as respondents using saturated sampling, resulting in a total sample of 114 employees. The data were analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS). The findings show that all proposed hypotheses were accepted and had positive and significant effects. Compensation had a positive and significant effect on organizational commitment and employee performance. Employee loyalty also had a positive and significant effect on organizational commitment and employee performance. Organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance. In addition, organizational commitment positively and significantly mediated the effects of compensation and employee loyalty on employee performance.

Keywords : compensation, employee loyalty, organizational commitment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT XYZ Aceh Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 114 karyawan, dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh, sehingga jumlah responden sebanyak 114 orang. Data dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima serta memiliki pengaruh positif dan signifikan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Loyalitas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Loyalitas, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Dessler (2017), sistem kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, Kasman (2021), menyatakan bahwa sumber daya



manusia merupakan kekuatan utama yang menggerakkan seluruh sumber daya perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi.

Kompensasi dan loyalitas merupakan dua faktor yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Agree Rosion Manalu, (2024), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan finansial maupun nonfinansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan. Sementara itu, Maspuatun (2022), menyatakan bahwa loyalitas yang tinggi akan membentuk komitmen organisasi sehingga karyawan terdorong untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Selanjutnya, Hoke (2018), menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan karyawan terhadap organisasi yang dapat meningkatkan tanggung jawab dan kinerja dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi awal pada PT XYZ Aceh Utara, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi, loyalitas, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut meliputi keterlambatan pembayaran gaji, pemberian insentif yang belum sepenuhnya berdasarkan kinerja, tunjangan dan fasilitas kerja yang belum optimal, rendahnya loyalitas karyawan, serta komitmen organisasi yang belum terbentuk secara maksimal. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya motivasi kerja, berkurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan, dan belum optimalnya pencapaian kinerja karyawan sesuai target perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi, loyalitas, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Habibi Arif dan Sebayang (2024), menemukan bahwa komitmen organisasi dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Nur (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Suprihhadi (2023) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT XYZ Aceh Utara masih terbatas sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan masukan bagi PT XYZ Aceh Utara dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi, loyalitas, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT XYZ Aceh Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di PT XYZ Aceh Utara. Penelitian dilakukan di PT XYZ Aceh Utara. Bahan penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder, dengan alat berupa kuesioner skala Likert lima poin. Populasi penelitian adalah 114 karyawan, yang semuanya dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui survei, observasi, dan studi dokumentasi untuk mendukung informasi kondisi perusahaan.



Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. 4 tahapan analisis meliputi pengujian model pengukuran (*outer model*) melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*) menggunakan koefisien determinasi (R^2), *effect size* (f^2), *predictive relevance* (Q^2), dan *PLS Predict*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis *bootstrapping* berdasarkan nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*. Selain itu, dilakukan uji efek mediasi untuk mengetahui peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	103	90,35%
2	Wanita	11	9,65%
Total		114	100%
No	Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20–25 tahun	51	44,74%
2	26–30 tahun	29	25,44%
3	> 35 tahun	34	29,82%
Total		114	100%
No	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sortasi	35	30,70%
2	Bengkel	22	19,30%
3	Laboratorium	17	14,91%
4	Gudang	15	13,16%
5	Timbangan	11	9,65%
6	Kantor	10	8,77%
7	Security	4	3,51%
Total		114	100%
No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	77	67,54%
2	Sarjana (S1)	29	25,44%
3	Diploma	8	7,02%
Total		114	100%
No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1–3 Tahun	69	60,53%
2	4–6 Tahun	45	39,47%
Total		114	100%

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 114 responden di PT XYZ, diketahui bahwa karakteristik responden didominasi oleh karyawan berjenis kelamin pria sebanyak 103 orang (90,35%), sedangkan wanita sebanyak 11 orang (9,65%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan lebih banyak didominasi oleh pria karena sebagian besar pekerjaan berkaitan dengan kegiatan operasional di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang membutuhkan kemampuan fisik. Berdasarkan kelompok usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 20–25 tahun sebanyak 51 orang (44,74%), diikuti usia lebih dari 35 tahun sebanyak 34 orang (29,82%), dan usia 26–30 tahun sebanyak 29 orang (25,44%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif yang diharapkan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.



Berdasarkan jabatan, responden paling banyak berasal dari bagian Sortasi sebanyak 35 orang (30,70%), diikuti Bengkel sebanyak 22 orang (19,30%), Laboratorium sebanyak 17 orang (14,91%), Gudang sebanyak 15 orang (13,16%), Timbangan sebanyak 11 orang (9,65%), Kantor sebanyak 10 orang (8,77%), dan Security sebanyak 4 orang (3,51%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan yang terlibat langsung dalam proses operasional perusahaan. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan SMA sebanyak 77 orang (67,54%), diikuti lulusan Sarjana (S1) sebanyak 29 orang (25,44%), dan Diploma sebanyak 8 orang (7,02%). Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 69 orang (60,53%), sedangkan responden dengan masa kerja 4–6 tahun sebanyak 45 orang (39,47%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugasnya sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian *outer model* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kompensasi, loyalitas, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70, nilai AVE > 0,50 serta nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* > 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Dengan demikian, instrumen penelitian mampu mengukur setiap konstruk secara akurat dan konsisten.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.796	0.791
Komitmen Organisasi (Z)	0.724	0.719

Hasil pengujian menunjukkan nilai R Square untuk Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,796, yang berarti Kompensasi (X1), Loyalitas (X2), dan Komitmen Organisasi (Z) menjelaskan 79,6% variasinya. Untuk Komitmen Organisasi (Z), nilai R Square adalah 0,724, menunjukkan bahwa Kompensasi dan Loyalitas menjelaskan 72,4% variasinya.

Uji Effect Size (F^2)

Tabel 3. Hasil Uji Effect Size (F^2)

Variabel	Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Organisasi (Z)
Kinerja Karyawan (Y)		
Komitmen Organisasi (Z)	0.137	
Kompensasi (X1)	0.052	0.141
Loyalitas (X2)	0.124	0.138

Variabel Komitmen Organisasi (Z) memiliki pengaruh kecil terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F^2 sebesar 0,137. Variabel Kompensasi (X1) juga berpengaruh kecil terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F^2 0,052, dan berpengaruh sedang terhadap Komitmen Organisasi (Z) dengan nilai F^2 0,141. Variabel Loyalitas (X2) menunjukkan pengaruh kecil terhadap Kinerja



Karyawan (Y) dengan nilai F^2 0,124, tetapi memiliki pengaruh sedang terhadap Komitmen Organisasi (Z) dengan nilai F^2 0,138.

Uji Predictive Relevance (Q^2)

Tabel 4. Hasil Uji Predictive Relevance (Q^2)

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja Karyawan (Y)	342	179.165	0.476
Komitmen Organisasi (Z)	456	256.738	0.437
Kompensasi (X1)	456	456	
Loyalitas (X2)	456	456	

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai SSO 342, SSE 179,165, dan Q^2 0,476, menunjukkan model baik dalam memprediksi kinerja. Variabel Komitmen Organisasi (Z) memiliki SSO 456, SSE 256,738, dengan Q^2 0,437, juga menunjukkan kemampuan prediksi yang baik. Variabel Kompensasi (X1) dan Loyalitas (X2) tidak memiliki nilai Q^2 .

UJI PLS-Predict

Tabel 5. Hasil Uji PLS-Predict

Indikator	RMSE PLS	RMSE LM	MAE	MAPE	$Q^2_predict$
Y1-2	0.5	0.511	0.432	11.443	0.462
Y1-1	0.545	0.564	0.469	12.835	0.494
Y1-3	0.493	0.507	0.424	11.106	0.454
Z1-3	0.568	0.582	0.507	14.103	0.446
Z1-2	0.531	0.548	0.457	12.649	0.426
Z1-1	0.536	0.554	0.463	12.649	0.408
Z1-4	0.53	0.534	0.46	12.829	0.433

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian PLS Predict, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai RMSE PLS yang lebih kecil dibandingkan dengan RMSE LM, serta seluruh nilai $Q^2_predict$ lebih besar dari 0. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang tinggi (high predictive power) dan mampu memprediksi variabel Kinerja Karyawan serta Komitmen Organisasi dengan baik. Hasil ini menunjukkan bahwa model struktural yang dibangun telah memenuhi kriteria predictive relevance dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Langsung (*Direct Effect*)

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.318	0.31	0.07	4.537	0.000
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.245	0.25	0.096	2.553	0.005



Kompensasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.44	0.443	0.135	3.244	0.001
Loyalitas (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.377	0.38	0.105	3.609	0.000
Loyalitas (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.435	0.433	0.125	3.477	0.000

Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Original Sample 0,318, T-Statistics 4,537, dan P-Values 0,000. Hipotesis diterima. Kompensasi (X1) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Original Sample 0,245, T-Statistics 2,553, dan P-Values 0,005. Hipotesis diterima. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) dengan nilai Original Sample 0,440, T-Statistics 3,244, dan P-Values 0,001. Hipotesis diterima. Loyalitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Original Sample 0,377, T-Statistics 3,609, dan P-Values 0,000. Hipotesis diterima. Loyalitas (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) dengan nilai Original Sample 0,435, T-Statistics 3,477, dan P-Values 0,000. Hipotesis diterima.

Uji Hipotesis Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STD EV)	P Values
Kompensasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.14	0.136	0.049	2.867	0.002
Loyalitas (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.138	0.136	0.053	2.594	0.005

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) menunjukkan nilai Original Sample 0,140, T-Statistics 2,867, dan P-Values 0,002, yang membuktikan mediasi positif dan signifikan. Pengaruh Loyalitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) juga menunjukkan mediasi positif dengan nilai Original Sample 0,138, T-Statistics 2,594, dan P-Values 0,005.

Uji Efek Mediasi

Tabel 8. Hasil Uji Efek Mediasi Hipotesis 6

Notasi Jalur "a"	Keterangan	Notasi Jalur "b"	Keterangan	Notasi Jalur "c"	Keterangan	Hasil Mediasi
Kompensasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	Signifikan	Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	Signifikan	Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	Signifikan	Partial Mediation

Diketahui bahwa hubungan Kompensasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada jalur a menunjukkan hasil yang signifikan. Selanjutnya, hubungan Komitmen Organisasi (Z)



terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada jalur b juga menunjukkan hasil yang signifikan. Selain itu, hubungan langsung Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada jalur c juga tetap signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji Efek Mediasi Hipotesis 7

Notasi Jalur "a"	Keterangan	Notasi Jalur "b"	Keterangan	Notasi Jalur "c"	Keterangan	Hasil Mediasi
Loyalitas (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	Signifikan	Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	Signifikan	Loyalitas (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	Signifikan	Partial Mediation

Diketahui bahwa hubungan Loyalitas (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada jalur a menunjukkan hasil yang signifikan. Hubungan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada jalur b juga menunjukkan hasil yang signifikan. Selain itu, hubungan langsung Loyalitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada jalur c tetap menunjukkan hasil yang signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, loyalitas, dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT XYZ Aceh Utara. Secara langsung maupun melalui peran mediasi komitmen organisasi, kompensasi dan loyalitas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan, tetapi juga pada tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan serta komitmen organisasi yang mampu memperkuat hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Oleh karena itu, PT XYZ Aceh Utara perlu menerapkan kebijakan kompensasi yang lebih adil dan transparan, meningkatkan loyalitas karyawan melalui lingkungan kerja yang kondusif, serta memperkuat komitmen organisasi agar tercipta sumber daya manusia yang produktif, berkinerja tinggi, dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun disiplin kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, memperluas jumlah responden, serta melibatkan objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Dengan demikian, penelitian di masa mendatang diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia maupun sebagai dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agree Rosion Manalu, H., Alfisyahri Ali, F., & Supratikta, H. (2024). Steps in Human Resource Planning. *Journal of Economic Management*, 1(2), 50–56.



<https://doi.org/10.70283/dirya.v1i2.47>

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.

Habibi Arif, M., & Sebayang, S. A. (2024). Pengaruh Komitmen dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional I. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 3(5), 108–120.

Hoke, S. V, Tewal, B., & Sumarauw, J. S. B. (2018). the Influence of Competence, Organizational Commitment and Compensation of Employee Performance on Pt. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Pengaruh Kompetensi... 1 Jurnal EMBA*, 6(1), 1–10.

Kasman, P. S. P. (2021). ... Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/625%0Ahttps://dinastirev.org/JMPIS/article/download/625/391>

Maspuatun, A., Z., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Tabir Ulu Kabupaten Merangin. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1), 70–79.

Nur, S. A., Harsono, S., & Prawitowati, T. (2024). Peran komitmen organisasi sebagai pemediasi hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai. *Journal of Business & Banking*, 14(1), 149–167. <https://doi.org/10.14414/jbb.v14i1.4447>

Suprihhadi, H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(6).