
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH PROVINSI DKI JAKARTA

Melia Rizky Sallasar Atmaja¹, Ana Ramadhayanti²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kayu Jati V No.2, RT.8/RW.5, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung,
Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

email korespondensi: sellamelia2002@gmail.com, ana.rdx@bsi.ac.id²

Submit: 00-00-0000 | Revisi : 00-00-0000 | Terima : 00-00-0000 | Publikasi: 00-00-0000

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah provinsi dki jakarta. Metoda yang digunakan adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, Metoda survei dilakukan dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. populasi diidentifikasi sebagai seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi DKI Jakarta sebanyak 35 orang. Sampel yang digunakan adalah 35 responden. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS Ver. 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Dan Variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Loyalitas Pegawai

Abstract

This study aims to understand and analyze the influence of the work environment and compensation on employee loyalty at the Office of Industry, Trade, Cooperatives, Small and Medium Enterprises of DKI Jakarta Province. The method used is associative causal with a quantitative approach. The survey method was carried out using a questionnaire as the data collection tool. The population was identified as all employees working at the Office of Industry, Trade, Cooperatives, Small and Medium Enterprises of DKI Jakarta Province, totaling 35 people. The sample used consists of 35 respondents. The analysis tool used is SPSS Ver. 25. The results of the study show that the Work Environment variable has a negative and significant effect on Employee Loyalty, the Compensation variable has a positive and significant effect on Employee Loyalty, and the Work Environment and Compensation variables together have a significant effect on Employee Loyalty.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Employee Loyalty*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi unsur pertama yang sangat diperlukan dalam organisasi karena perannya sebagai objek dan subjek pada seluruh aktivitas kelompok maupun organisasi. Pemimpin memiliki tugas dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia, oleh sebab itu pemimpin perlu mempunyai kemampuan dalam hal pengelolaan, melakukan evaluasi, melakukan pemilihan, serta mengatur sumber daya manusia ke dalam jabatan ataupun lokasi yang disesuaikan berdasarkan potensi serta kemampuan sumber daya manusia tersebut.

Pekerjaan yang sangat mudah biasanya mendapatkan gaji tinggi karena siapa saja bisa melakukan pekerjaan tersebut. Sebaliknya jika pekerjaannya sulit, dimana tidak semua orang mampu melakukannya, maupun membutuhkan keterampilan dan pendidikan, maka gajinya akan lebih besar. Hingga saat ini banyak perusahaan yang masih kesulitan dalam mengelola sumber daya manusianya. Salah satu masalah yang dihadapi perusahaan adalah pegawai yang ingin keluar. Ini adalah masalah yang menyakitkan bagi banyak perusahaan karena keinginan kuat pegawai untuk keluar berdampak buruk pada perusahaan, menyebabkan penurunan loyalitas dan mengganggu operasi perusahaan. Retensi pegawai adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan.

Apabila perusahaan memiliki tingkat retensi pegawai yang tinggi, perusahaan tersebut tidak harus mengalokasikan lebih banyak uang dalam merekrut pegawai pengganti.

Dalam melakukan evaluasi kepada pegawai, loyalitas menjadi salah satu faktor yang diperhitungkan yakni mencakup loyalitas kepada organisasi dan pekerjaannya. Loyalitas dalam hal ini didefinisikan sebagai kesediaan pegawai dalam menjaga organisasi tempatnya bekerja sehingga tidak dirusak oleh individu yang tidak bertanggung jawab baik dari luar ataupun di dalam tempat kerja. Loyalitas pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik. Pegawai akan merasa nyaman dan aman apabila melakukan pekerjaannya dalam perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik. Disamping itu, loyalitas pekerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti kompensasi. Kompensasi menjadi hal yang membantu pekerja untuk menjalani kehidupan mereka.

Kompensasi juga dapat meningkatkan semangat pegawai untuk bekerja dan membuat mereka merasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan. Ada hubungan antar loyalitas pegawai dengan kompensasi. Pemberian kompensasi mampu meningkatkan loyalitas pegawai dengan cara yang sama seperti yang sebaliknya terjadi. Pegawai setia akan mengupayakan untuk melaksanakan pekerjaannya secara cepat, jujur, dan tepat karena loyalitas dapat meningkatkan produktivitas kerja. Remunisasi baik non-fisik ataupun fisik wajib diberi pada pegawai dan disesuaikan kepada pengorbanan, kontribusi, serta kerja yang telah dilakukan untuk organisasi ataupun perusahaan. Berapa besar atau kecil kompensasi yang diberi untuk pegawai mungkin tidak sepadan pada kerja, kontribusi, dan pengorbanan mereka, sehingga mengganggu kinerja perusahaan.

Menurut penelitian Rahmawati, D., & Santoso, A. (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT XYZ di Jakarta hasil dari penelitian diatas adalah Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT XYZ, sebuah perusahaan manufaktur di Jakarta. Metode yang digunakan adalah survei dengan penyebaran kuesioner kepada 150 karyawan tetap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai secara signifikan meningkatkan loyalitas karyawan. Pengaruh lingkungan kerja lebih dominan dibandingkan kompensasi dalam meningkatkan loyalitas. Setiawan, R., & Suryadi, A. (2022) Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi DKI Jakarta Penelitian ini mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum di Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda untuk menganalisis data yang diperoleh dari 120 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Namun, kompensasi memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan lingkungan kerja. Kedua penelitian ini memberikan gambaran yang mendalam mengenai bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan dan perusahaan di Jakarta.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah menjadi Instansi yang mengurus urusan Pemerintahan bidang Industri, Berdasarkan kepada Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 53 Tahun 2021 perihal organisasi dan tata kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah bab 2 pasal 3 yang menjelaskan tugas Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah ialah melakukan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang perindustrian, urusan pemerintahan bidang perdagangan,

Berdasar pada latar belakang yang telah diuraikan, peneliti memfokuskan penelitian dengan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komposisi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan**

2. Metode

Pelaksanaan penelitian ini menggunakan desain penelitian berupa metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2020) menyatakan bahwasanya penelitian kuantitatif didefinisikan menjadi metode penelitian yang dilaksanakan berdasarkan filsafat positivisme, dimana metode ini dianggap menjadi metode *scientific* atau ilmiah karena sesuai dengan kaidah ilmiah secara empiris, ataupun konkret terukur, sistematis, objektif, dan rasional. Pelaksanaan penelitian yang memanfaatkan pendekatan kuantitatif berfokus pada analisis angka (data numerik) yang selanjutnya dilakukan analisis dengan memanfaatkan metode statistik. Pada pelaksanaan penelitian kali ini metode yang dimanfaatkan berupa metode statistik deskriptif serta verifikatif. Statistik deskriptif didefinisikan sebagai statistik yang bermanfaat dalam melakukan analisis data yang sudah dikumpulkan sesuai kenyataan tanpa bertujuan untuk menyusun kesimpulan yang berlaku secara umum (Sugiyono, 2020). Disamping itu, metode verifikatif (Sugiyono, 2020) didefinisikan sebagai penelitian yang dilaksanakan pada sampel ataupun populasi tertentu untuk menguji hipotesis yang sudah disusun sebelumnya. Sumber penelitian ini memanfaatkan metode data primer dalam bentuk pelaksanaan observasi serta penyebaran kuesioner di DPPKUKM.

Pada penelitian kali ini, populasi diidentifikasi sebagai semua pegawai yang bekerja di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi DKI Jakarta sebanyak 35 orang. Peneliti mempersempit populasi ini untuk memperoleh data yang lebih spesifik dan relevan dengan tujuan penelitian. Populasi ini digunakan sebagai referensi untuk menentukan sampel yang akan diambil dan dianalisis.

Secara sederhana, sampel dapat didefinisikan menjadi bagian dari populasi yang merupakan sumber data

sesungguhnya pada pelaksanaan sebuah penelitian, atau dapat dikatakan juga bahwasanya sampel diartikan menjadi bagian dari populasi dan berperan sebagai perwakilan populasi tersebut. Menurut (Ghozali, 2021), sampel yaitu bagian kecil pada suatu populasi yang ditentukan dan dipilih untuk diteliti hingga memperoleh informasi berupa karakteristik populasi secara umum. Pelaksanaan penelitian ini memanfaatkan teknik *non probability sampling*. *Nonprobability Sampling* didefinisikan sebagai teknik dalam mengambil sampel penelitian dengan tidak memberi peluang yang sama bagi seluruh anggota (unsur) populasi untuk berperan sebagai anggota sampel. Pada pelaksanaan penelitian ini pemilihan sampel memanfaatkan metode sampling jenuh artinya sampel ditentukan berupa keseluruhan anggota populasi.

Dengan melakukan pengumpulan data akan mempermudah proses peengumpulan data dan informasi bagi peneeliti. Pengumpulan data dapat dilakukan deengan pendekatan obseervasi tempat peneelitan, menyebar angket atau kuisisioner dan meelakukan studi dokumentasi. Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif supaya mempermudah peneliti dalam menganalisis data dan peneliti akan menggunakan pengolah data SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Alat bantu computer berupa program Statistical Package For Social Science (SPSS) 25 For Windows dimanfaatkan dalam pelaksanaan uji validitas penelitian. Berikut merupakan hasil yang didapatkan dari perhitungan yang telah dilaksanakan :

Tabel IV.8 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Kode Item	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,839	0,344	Valid
	X1.2	0,867	0,344	Valid
	X1.3	0,550	0,344	Valid
	X1.4	0,776	0,344	Valid
	X1.5	0,805	0,344	Valid
	X1.6	0,883	0,344	Valid
	X1.7	0,618	0,344	Valid

Sumber: Hasil SPSS 25 (2024)

Berdasar pada tabel IV. 13 perihal hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh informasi bahwasanya seluruh nilai r hitung variabel Lingkungan Kerja (X1) lebih tinggi dibanding r tabel sebesar 0,344. Oleh karena itu, dinyatakan bahwasanya setiap butir pernyataan untuk indikator variabel Lingkungan Kerja yakni valid. Ghozali memaparkan bahwasanya suatu kuesioner tergolong valid ketika pernyataan dalam kuesioner dapat dimanfaatkan dalam pengukuran apa yang harusnya diukur. Untuk memastikan semua item pernyataan dapat dimanfaatkan dalam pengujian penuh, tidak ada item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) yang perlu dihapus.

Tabel IV.9 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Variabel	Kode Item	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Kompensasi (X2)	X2.1	0,871	0,344	Valid
	X2.2	0,869	0,344	Valid
	X2.3	0,664	0,344	Valid
	X2.4	0,877	0,344	Valid
	X2.5	0,601	0,344	Valid
	X2.6	0,943	0,344	Valid

Sumber: Hasil SPSS 25 (2024)

Berdasar pada tabel IV.14, hasil uji validitas variabel Kompensasi (X2) memberikan informasi bahwasanya seluruh nilai r hitung variabel Kompensasi (X2) lebih tinggi dibanding r tabel sebesar 0,344. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa setiap butir pernyataan pada indikator variabel Kompensasi adalah valid. Ghozali memaparkan bahwasanya suatu kuesioner tergolong valid ketika pernyataan dalam kuesioner dapat dimanfaatkan dalam pengukuran apa yang harusnya diukur. Untuk memastikan semua item pernyataan dapat dimanfaatkan dalam pengujian penuh, tidak ada item pernyataan pada variabel Kompensasi (X2) yang perlu dihapus.

Tabel IV. 10 Uji Validitas Variabel Loyalitas Pegawai (Y)

Variabel	Kode Item	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Loyalitas Pegawai (Y)	Y1.1	0,821	0,344	Valid
	Y1.2	0,601	0,344	Valid
	Y1.3	0,703	0,344	Valid
	Y1.4	0,870	0,344	Valid
	Y1.5	0,881	0,344	Valid
	Y1.6	0,602	0,344	Valid
	Y1.7	0,822	0,344	Valid
	Y1.8	0,822	0,344	Valid
	Y1.9	0,890	0,344	Valid

Sumber: Hasil SPSS 25 (2024)

Berdasar pada tabel IV.15, perihal hasil uji validitas variabel Loyalitas Pegawai (Y) memberikan informasi bahwasanya semua nilai r hitung variabel Loyalitas Pegawai (Y) lebih tinggi dibanding r tabel sebesar 0,344. Oleh sebab itu, dinyatakan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel Loyalitas Pegawai adalah valid. Ghazali memaparkan bahwasanya suatu kuesioner tergolong valid ketika pernyataan dalam kuesioner dapat dimanfaatkan dalam pengukuran apa yang harusnya diukur. Guna memastikan semua item pernyataan dapat dimanfaatkan dalam pengujian penuh, tidak ada item pernyataan variabel Loyalitas Pegawai (Y) yang perlu dihapus.

3.2. Uji Reliabilitas

Pelaksanaan uji reliabilitas berperan dalam pengukuran konsistensi hasil jawaban yang diperoleh kuesioner yang telah disebar, dengan tujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi kuesioner tersebut. Peneliti melakukan uji reliabilitas melalui pengamatan nilai Cronbach's Alpha pada tiap-tiap variabel. Ghazali memaparkan bahwasanya sebuah instrumen dapat dinyatakan reliabel ketika koefisien reliabilitasnya $> 0,60$. Pada tabel IV. 16 telah diuraikan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan uji reliabilitas terhadap seluruh variabel penelitian, yakni:

Tabel IV.11 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	N (Responden)	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,872	30	7	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,912	30	6	Reliabel
Loyalitas Pegawai (Y)	0,914	30	9	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS 25 (2024)

Berdasar pada tabel IV.16, perihal hasil uji reliabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), serta Loyalitas Pegawai (Y) memberikan informasi bahwasanya semua variabel dalam penelitian kali ini mempunyai nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,60 dengan total responden yang terlibat sejumlah 35 orang. Pertama, variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha yang mencapai 0,872. Kedua, variabel Kompensasi mempunyai nilai Cronbach's Alpha yang mencapai 0,912. Ketiga, variabel Loyalitas Pegawai mempunyai nilai Cronbach's Alpha yang mencapai 0,914. Oleh karena itu, hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel apabila jawaban responden kepada pertanyaan tergolong stabil ataupun konsisten. Dengan demikian, butir-butir pertanyaan bisa dipercayai dan dimanfaatkan dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya.

3.3. Uji Normalitas

Pelaksanaan uji normalitas yakni bertujuan untuk memperoleh informasi apakah variabel residual terdistribusi dengan normal pada modal regresi. Model regresi yang baik memiliki variabel residual yang terdistribusi dengan normal.. Berikut adalah hasil uji normalitas yang telah diuraikan dalam tabel IV. 17:

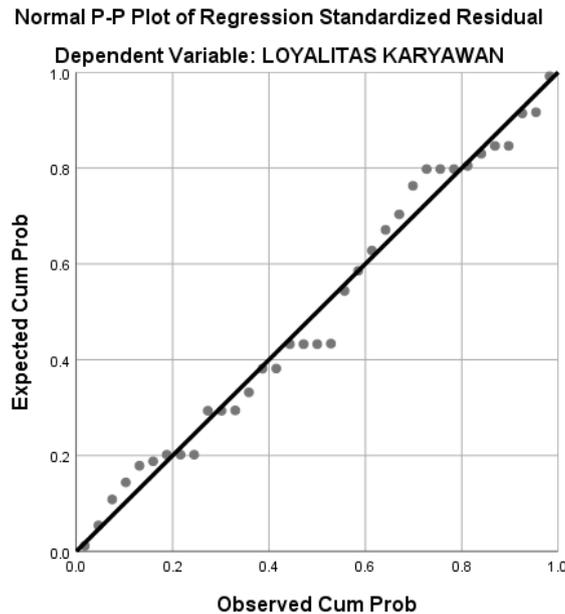
Tabel IV. 13 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58002899
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.091
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil SPSS 25 (2024)

Berdasar pada tabel di atas perihal hasil uji normalitas diperoleh informasi bahwasanya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni $0,200 > 0,05$ sehingga dikatakan bahwasanya data pada populasi terdistribusi dengan normal serta mampu dilanjutkan kepada tahapan analisis berikutnya. Berikut adalah pengujian normalitas dengan menggunakan grafik normal P-plot yaitu:



Sumber: Hasil SPSS 25 (2024)

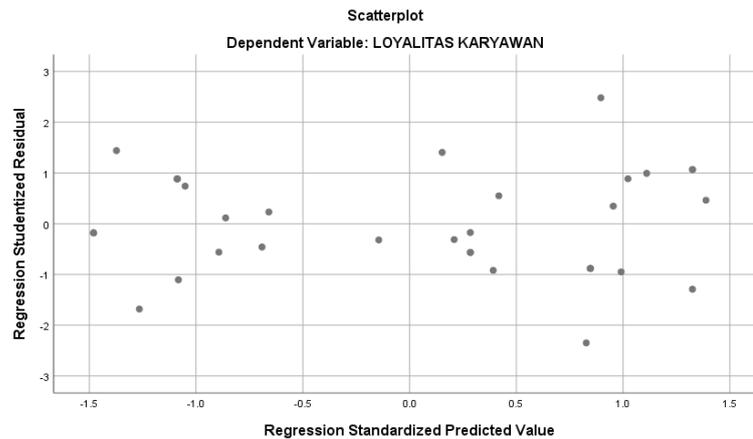
Gambar IV. 5 Grafik Uji Normalitas P-Plot

Berdasar pada gambar di atas, grafik normal P-Plot dari uji normalitas memberikan informasi bahwasanya titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal, tidak menyebar jauh atau tidak menjauhi garis tersebut. Dengan begitu, menurut grafik normal P-Plot tersebut, titik-titik yang mendekati garis diagonal mendeskripsikan bahwasanya data tersebut berdistribusi normal.

3.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menguji data dari 40 responden menggunakan aplikasi SPSS 25. Jenis uji ini dilaksanakan dengan tujuan memastikan bahwasanya model regresi yang terbentuk tidak ditemukan adanya variasi varians serta residual yang tidak konsisten dari satu observasi dengan observasi lain, hingga model regresi mampu dikatakan baik sebab tidak ditemukan adanya

heteroskedastisitas. Penilaian sebuah model regresi dinyatakan terdapat heteroskedastisitas Ketika ditemukan adanya pola tertentu pada scatter plot. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang bisa ditentukan dari pengamatan scatter plot di bawah ini.



Sumber: Hasil SPSS 25 (2024)

Gambar IV. 6 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot uji heteroskedastisitas pada gambar IV.17 , dapat dilihat bahwasanya titik-titik tersebar dengan acak serta tersebar di bawah dan di atas angka nol dari sumbu Y, sehingga dapat dideskripsikan bahwasanya dalam data penelitian ini tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Dengan begitu, dapat dinyatakan bahwasanya baik multikolinearitas, normalitas, maupun heteroskedastisitas pada hasil data penelitian ini seluruh asumsi telah terpenuhi, hingga pengujian bida dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

3.5. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini uji multikolinearitas dilaksanakan melalui analisis data dari 35 responden menggunakan aplikasi SPSS 25. Uji bertujuan dalam memperoleh informasi apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel independen pada model regresi. Multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance serta Variance Inflation Factor (VIF). Uji ini digunakan untuk memenuhi asumsi pada analisis regresi yang menetapkan bahwasanya variabel independen perlu terbebas dari gejala multikolinieritas (Ghozali, 2018).

Tabel IV. 13 Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.952	2.193		15.483	.000		
LINGKUNGAN KERJA	-.911	.069	-.687	13.176	.000	.971	1.030
KOMPENSASI	.642	.060	.560	10.736	.000	.971	1.030

a. Dependent Variable: LOYALITAS PEGAWAI

Sumber: Hasil SPSS 25 (2024)

Berdasar pada tabel IV. 18 perihal hasil uji multikolinearitas, memberikan informasi bahwasanya nilai hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini yakni nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) mencapai $0,971 > 0,10$. Disisi lain, nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X1) serta Kompensasi (X2) mencapai $1.030 < 10$. Hasil tersebut memberikan informasi bahwasanya tidak terjadi gejala multikolinieritas

3.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan memperoleh informasi apakah variabel independen memberi pengaruh kepada variabel dependen. Penelitian ini melibatkan dua variabel independen yakni pelayanan jasa serta produk, sehingga peneliti perlu melakukan pengujian analisis regresi berganda. Uji ini digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi perihal pengaruh dari variabel independen yakni

Lingkungan Kerja (X1) serta Motivasi Kerja (X2) kepada Loyalitas pegawai (Y) dengan menggunakan SPSS 25. Berikut merupakan hasil dari perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel IV. 14 Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.952	2.193		15.483	.000
	LINGKUNGAN KERJA	-.911	.069	-.687	-	.000
	KOMPENSASI	.642	.060	.560	10.736	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS PEGAWAI

a. Dependent Variable: LOYALITAS PEGAWAI

Berdasar pada hasil yang diuraikan di tabel IV. 19 perihal hasil uji regresi linier berganda menunjukkan nilai konstanta serta koefisiensi regresi sehingga persamaan regresi linier berganda dapat dibentuk dengan memanfaatkan model rumus, yakni:

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + e$$

$$Y = 33.952 + (-0,911)X1 + 0,642X2 + e$$

Keterangan :

Y = Loyalitas Pegawai

A = Konstanta

B1-B2 = Koefisiensi Regresi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kompensasi

e = Standard Error

Berikut merupakan interpretasi yang dapat disusun berdasarkan persamaan diatas:

- Nilai konstanta (a) dalam variabel memiliki nilai positif mencapai 33.952 dapat dikatakan bahwasanya jika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) kepada Loyalitas Pegawai (Y) akan tetap mempunyai nilai sejumlah 33.952. Data tersebut memberikan informasi bahwasanya meskipun tanpa pengaruh dari kedua variabel independen, loyalitas pegawai tetap memiliki nilai dasar yang positif.
- Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X1) bernilai negatif sejumlah 0,911 yang berarti pengaruh Lingkungan Kerja (X1) kepada Loyalitas Pegawai (Y) bersifat negatif namun signifikan. Data ini mendeskripsikan bahwasanya didalam konteks penelitian ini, peningkatan pada variabel lingkungan kerja justru menurunkan Loyalitas Pegawai. Tiap peningkatan satu satuan dari variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan penurunan Loyalitas Pegawai mencapai 0,911, dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.
- Koefisien variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai positif mencapai 0,642 dapat dikatakan bahwasanya Pengaruh Kompensasi (X2) kepada Loyalitas Pegawai (Y) memiliki sifat positif serta signifikan. Data ini mendeskripsikan bahwa ketika Loyalitas Pegawai meningkat, maka Loyalitas Pegawai juga mengalami peningkatan. Tiap peningkatan satu satuan dari variabel Presepsi Harga akan mengakibatkan peningkatan Loyalitas Pegawai sejumlah 0,642, dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

3.7. Uji t

Pelaksanaan uji T bermaksud untuk memperoleh informasi perihal pengaruh dari variabel independen kepada variabel dependen. Pada pelaksanaan penelitian ini, uji tersebut dimanfaatkan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen kepada variabel dependen yakni variabel Lingkungan Kerja (X1) serta variabel Kompensasi (X2) kepada Loyalitas Pegawai (Y) secara parsial atau individual. Ketika nilai signifikansi < 0,05 hasil dikatakan berpengaruh. Namun ketika nilai signifikansi > 0.05 hasil dikatakan tidak berpengaruh. Berikut adalah hasil Uji T pada pelaksanaan penelitian ini, yakni:

Tabel IV.15 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,952	2,193		15,483	0,000

	Lingkungan Kerja	-0,911	0,069	-0,687	-13,176	0,000
	Kompensasi	0,642	0,060	0,560	10,736	0,000
a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai						

Sumber: Hasil SPSS 25 (2024)

Berdasar pada hasil perhitungan yang tertera dalam tabel IV.1 perihal hasil uji parsial (uji t) memberikan informasi bahwasanya untuk mendapatkan nilai ttabel digunakan sebuah rumus yakni:

$$ttabel = (a/2) : n - k - 1 \quad ttabel = (0,05/2 : 35 - 2 - 1)$$

$$ttabel = (0,025 : 32)$$

ttabel = angka 0,025 : 32 dalam distribusi nilai ttabel mencapai 2,037.

- a. Variabel Lingkungan Kerja (X1): Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja -13,176 dengan signifikansi 0,000 (Sig. > 0,05). Kemudian nilai t tabel yang diperoleh dengan rumus (0,025 : 32) yakni 2,037. Karena nilai t hitung (-13,176) < t tabel (2,037) serta signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel Lingkungan Kerja (X1) memberi pengaruh negatif dan signifikan kepada Loyalitas Pegawai (Y) secara parsial. Dinyatakan H1 Diterima.
- b. Variabel kompensasi (X2): Nilai t hitung untuk variabel kompensasi yakni 10,376 serta signifikansi 0,000 (Sig. < 0,05). Nilai t hitung 10,376 > t tabel 2,037. Sebab nilai t hitung 10,376 > t tabel (2,037) serta signifikansi 0,000 < 0,05, dapat dinyatakan bahwasanya variabel kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan kepada loyalitas pegawai maka H2 Diterima.

3.8. Uji f

Uji F dimanfaatkan dalam memperoleh informasi apakah variabel independen dengan simultan (bersamaan) mampu mempengaruhi variabel dependen ataukah tidak. Ketika nilai signifikansi < 0,05 atau fhitung > ftabel dinyatakan bahwa ditemukan adanya pengaruh variabel independen secara simultan kepada variabel dependen. Namun sebaliknya, ketika nilai signifikansi > 0,05 atau fhitung < ftabel dinyatakan bahwa tidak ditemukan adanya pengaruh variabel independen secara simultan kepada variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji simultan (uji f) yang diperoleh melalui pemanfaatan SPSS 25 yakni:

Tabel IV.16 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2454,649	2	1227,324	173,533	.000 ^b
	Residual	226,323	32	7,073		
	Total	2680,971	34			
a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja						

Sumber: Hasil SPSS 25 (2024)

Berdasar pada hasil perhitungan yang tertera dalam tabel diatas, hasil uji simultan (uji f) diatas memberikan informasi bahwasanya untuk mendapatkan nilai ftabel probabilitas 0,5 pada tingkat signifikansi dengan memanfaatkan rumus berikut:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Keterangan:

df = derajat kebebasan

k = 3 (jumlah variabel)

n = 35 (total sampel)

$$df1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = 35 - 3 = 32$$

Jadi, diperoleh nilai ftabel 3,29.

Pelaksanaan uji simultan (uji f) memberikan informasi bahwasanya nilai fhitung (173,533) > ftabel (3,29) serta nilai signifikansi ftabel 0,000 < 0,05 yang berarti H3 diterima. Sehingga bisa dinyatakan bahwasanya variabel Lingkungan kerja (X1) serta kompensasi (X2) memberi pengaruh secara simultan terhadap kepada loyalitas pegawai (Y).

3.9. Uji koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial membantu memahami besaran kontribusi masing-masing variabel independen kepada variabel dependen secara individual. Namun, nilai koefisiensi determinasi parsial yang rendah mengindikasikan adanya beberapa faktor lainnya yang memberi pengaruh lebih besar kepada variabel dependen namun tidak diikutsertakan didalam model ini.

Tabel IV. 17 Uji koefisien Determinasi Parsial X₁

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 ^a	,612	,600	5,61788
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber: Hasil SPSS 25 (2024)

Berdasar pada Tabel diatas bahwasanya Nilai R² (R Square) adalah Nilai R Square (R2) mencapai 0,612 atau 61,2% memberikan informasi bahwa variabel independen yaitu Lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi atau kontribusinya kepada variabel dependen loyalitas pegawai mencapai 61,2%. Disamping itu, persentase sisa dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diikutsertakan pada modal regresi ini.

Tabel IV. 18 Uji koefisien Determinasi Parsial X₂

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,458	,441	6,63837
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber: Hasil SPSS 25 (2024)

Berdasar pada Tabel diatas bahwa Nilai R² (R Square) adalah Nilai R Square (R2) mencapai 0,458 atau 45,8% memberikan informasi bahwasanya variabel independen yakni kompensasi dapat menjelaskan variasi atau kontribusinya kepada variabel dependen loyalitas pegawai mencapai 45,8%. Disamping itu, persentase sisa dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diikutsertakan pada modal regresi ini.

4.5.2 Uji koefisien determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan membantu memahami besaran kontribusi seluruh variabel independen secara bersamaan kepada variabel dependen. Namun, nilai koefisiensi determinasi simultan yang rendah mengindikasikan adanya faktor-faktor lainnya yang memberi pengaruh lebih besar kepada variabel dependen namun tidak diikutsertakan didalam model ini.

Tabel IV. 19 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,957 ^a	,916	,910	2.65943
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai				

Sumber: Hasil SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel diatas bahwa Nilai Adjusted R Square yakni 0,910 atau 91% memberikan informasi bahwasanya variabel independen lingkungan kerja serta kompensasi secara bersamaan (simultan) dapat menjelaskan variasi atau kontribusinya kepada variabel dependen loyalitas pegawai yakni mencapai 91%. Disamping itu, persentase sisa sejumlah 9% (100% - 91%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diikutsertakan pada modal regresi ini.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Loyalitas Pegawai (Y)

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan kepada 35 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujian yang diperoleh nilai uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X₁) memberi sata t hitung (-13,176) < t tabel (2,037) serta nilai signifikansi pada uji t mencapai 0,000 < 0,05. Hal ini memberikan informasi bahwasanya Lingkungan Kerja (X₁) mampu memberi pengaruh signifikan secara parsial kepada Loyalitas Pegawai (Y) pada instansi yang diteliti, sehingga H₁ diterima. Namun, perlu diperhatikan bahwa pengaruh yang ditemukan bersifat negatif, yang artinya peningkatan dalam aspek Lingkungan Kerja justru cenderung menurunkan tingkat Loyalitas Pegawai..

Hal tersebut didukung dan selaras dengan penelitian sebelumnya oleh (sania & putra, 2024) bahwasanya variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh negatif kepada Loyalitas Pegawai.

4.6.2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap loyalitas pegawai (Y)

Berdasar pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan kepada 35 responden dilihat bahwa hasil pengujian yang diperoleh nilai uji t untuk variabel Kompensasi (X2) menunjukkan t hitung (10,736) > t tabel (2,037) serta nilai signifikansi pada uji t mencapai $0,000 < 0,05$. Hal ini memberikan informasi bahwasanya Kompensasi (X2) memberi pengaruh positif dan signifikan secara parsial kepada Loyalitas Pegawai (Y) di instansi yang diteliti, sehingga H2 diterima. Artinya, kompensasi yang diberikan pada instansi saat ini mampu menimbulkan pengaruh yang signifikan dalam mewujudkan peningkatan loyalitas pegawai.

Hal ini didukung dan selaras dengan penelitian sebelumnya oleh (Febriana & Kustini, 2022) bahwa adanya pengaruh pemberian kompensasi terhadap loyalitas Pegawai. Kompensasi yang tinggi akan berkontribusi baik kepada Loyalitas Pegawai PT. Berlian Multi Sejahtera.

4.6.3. Pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap loyalitas pegawai (Y)

Berdasar pada hasil uji F (simultan) yang sudah dilaksanakan, diperoleh nilai F hitung yakni 173,533 > F tabel 3,29 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini memberikan informasi bahwasanya variabel Lingkungan Kerja (X1) serta Kompensasi (X2) secara simultan atau bersamaan mampu memberi pengaruh signifikan pada Loyalitas Pegawai (Y) di instansi yang diteliti, H3 dapat dinyatakan diterima.

Hasil ini mendeskripsikan bahwa kombinasi dari lingkungan kerja serta kompensasi memiliki peran penting dalam menentukan tingkat loyalitas pegawai. Meskipun secara parsial lingkungan kerja menunjukkan pengaruh negatif, namun ketika dikombinasikan dengan faktor kompensasi, keduanya bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan kepada loyalitas pegawai..

- a. Hal ini didukung dan selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh bahwa secara simultan (Yuliana, 2022) Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh informasi bahwasanya variabel Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan kerja memberi pengaruh kepada Loyalitas pegawai pada Hotel Star Semarang.

4. Kesimpulan

Hasil uji t memberikan informasi bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan kepada Loyalitas Pegawai. Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah -13,176 dengan signifikansi 0,000, yang lebih rendah dibanding 0,05. Maka dapat diartikan bahwasanya peningkatan dalam aspek Lingkungan Kerja justru cenderung menurunkan tingkat Loyalitas Pegawai.

Hasil uji t memberikan informasi bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kepada Loyalitas Pegawai. Nilai t hitung untuk variabel Kompensasi mencapai 10,736 dengan signifikansi 0,000, yang lebih rendah dibanding 0,05. Maka dapat diartikan bahwasanya peningkatan dalam Kompensasi cenderung meningkatkan Loyalitas Pegawai.

Hasil uji F memberikan informasi bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan kepada Loyalitas Pegawai. Nilai F hitung mencapai 173,533 dengan signifikansi 0,000, lebih rendah dibanding 0,05. Maka dapat diartikan bahwasanya kombinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan mempengaruhi Loyalitas Pegawai

Referensi

- Batubara Dila Wulandari. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(1), 286–306.
- Hindarti Sri, & Maula Lia Rohmatul. (2022). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi dalam Perusahaan Agribisnis* (1st ed.). DEEPPUBLISH.
- Kertiyasa, B., Irbayuni, S., Pembangunan, U., Veteran, N. ", & Timur, J. (2022). Effect Of Work Environment And Compensation On Employee Loyalty At. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1), 505–513.
- Larasti Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deppublish.
- Larastri, p. M., & adnyani, i. G. A. D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja lingkungan kerja dan work – life balance terhadap loyalitas pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Priatna Deden Koma, & Limakrisna Nandan. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion And Happiness*. DEEPPUBLISH.
- Ronal, O. :, Sihaloho, D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Pegawai, K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*, 9(2), 273–281.

- Simbolon Sahat, & Susanto Agus. (2023). *Productive Staff: Korelasi Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja* (1st ed.). CV Bintang Semesta Media.
- Wahyuningsih Sri. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta*.
- Waskito Meindro, & Sari Nur Kamila. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai (Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 123–136.