



Indonesian Journal of Economics,  
Management and Accounting

## Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting

Vol. 1, No. 10, Oktober 2024  
Hal 1094-1106

E-ISSN : 3032-0550  
P-ISSN : 3032-1891

Site : <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema>

# Model Manajemen Sumber Daya Manusia: Aspek Manajemen Pengetahuan Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Nur Eko Saputro Sejati<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Bogor, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Oktober 10, 2024

Revised Oktober 10, 2024

Accepted Oktober 16, 2024

#### Kata Kunci:

Kompensasi,  
Lingkungan kerja,  
Loyalitas

#### Keywords:

Compensation,  
Work Environment,  
Loyalty

### ABSTRAK

Loyalitas pegawai tidak hanya dari faktor dasar pemberian besaran kompensasi tetapi juga rasa nyaman pegawai di tempat mereka bekerja, lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Meskipun hal tersebut terbilang sederhana namun dapat mempengaruhi loyalitas pegawai, apabila tidak dapat diatur dengan baik dapat mengganggu aktivitas pekerjaan sehingga dapat berdampak buruk pada produktivitas pegawai dan menjadi keluhan pegawai dalam bekerja. Loyalitas pegawai yang tinggi akan membuat instansi memiliki kinerja yang baik dan mencapai tujuan yang optimal, maka perlu diterapkan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik agar pegawai dapat meningkatkan rasa kepercayaan diri dan menjadi loyal terhadap instansi dimana mereka bekerja, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) DKI Jakarta". Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah biro SDM yang bekerja di kantor Badan Keuangan dan Pembangunan DKI Jakarta. Sampel yang dapat terkumpul sebanyak 100 responden menggunakan purposive sampling analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan IBM Aplikasi Komputer versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) DKI Jakarta.

### ABSTRACT

*Employee loyalty is not only based on the basic factor of giving the amount of compensation but also the comfort of employees where they work, the work environment is a place where an employee works including the physical and non-physical environment that can affect morale in carrying out work. Although this is fairly simple, it can affect employee loyalty, if it cannot be managed properly it can interfere with work activities so that it can have a negative impact on employee productivity and become employee complaints at work. High employee loyalty will make the agency have good performance and achieve optimal goals, it is necessary to apply compensation and a good work environment so that employees can increase their self-confidence and become loyal to the agency where they work, therefore this study aims to know "The Influence of Compensation and Work Environment on Loyalty of Employees for the Supervisory Finance and Development Agency (BPKP) DKI Jakarta". This type of research is a quantitative approach. The population used in this research is the HR bureau that works at the Head Office of the Finance and Development Agency. The sample that can be collected is 100 respondents using purposive sampling, data analysis using multiple linear regression*

---

*using the help of Aplikasi Komputer version 20. The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on loyalty, and the work environment has a positive and significant impact on the Loyalty of Employees for the Supervisory Finance and Development Agency (BPKP) DKI Jakarta.*

---

*This is an open access article under the [CC BY](#) license.*



---

**Corresponding Author:**

Nur Eko Saputro Sejati  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor,  
Bogor, Indonesia  
Email: [srildyyanadiana@gmail.com](mailto:srildyyanadiana@gmail.com)

---

## 1. PENDAHULUAN

Seseorang harus memenuhi kebutuhan dasar untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi, yang diperlukan untuk berkembang. Jadi, sangat penting bagi setiap orang untuk menjadi ahli dalam suatu hal. Hal ini terutama berlaku di era globalisasi ini, ketika persaingan untuk mendapatkan pekerjaan dan tenaga kerja sangat ketat. Untuk berkembang dalam iklim ekonomi yang kompetitif ini, bisnis mengandalkan karyawan yang terampil untuk mendorong mereka maju dan membantu mereka mencapai tujuan keuntungan mereka

Setiap perusahaan, faktor sumber daya manusia penentu dari majunya suatu perusahaan, semakin tingginya kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan semakin tinggi juga keuntungan perusahaan. Kompetensi karyawan bisa diketahui atas kinerjanya, perusahaan akan mempertahankan karyawan yang berkinerja baik, bahkan di atas target, salah satunya perusahaan memberikan besaran kompensasi yang tinggi. Dengan adanya kebijakan tersebut banyak para pencari kerja yang berkeinginan untuk bisa mendapatkan pekerjaan di perusahaan tersebut, dan rela berlomba-lomba berkompetisi dengan para pencari kerja yang lain.

Tampaknya ada alasan bahwa pengeluaran pajak perusahaan akan mencerminkan pertumbuhan pendapatannya-yaitu, jika jumlah pekerja yang memenuhi syarat meningkat. Sehingga negara memperoleh pemasukan berupa pajak yang salah satunya bersumber dari pajak korporasi, dari penerimaan pajak tersebut pemerintah lewat lembaga terkait mengatur dan mengelola untuk pembangunan ekonomi.

Tidak hanya perusahaan saja yang berperan dalam perekonomian namun, pemerintah juga terlibat didalamnya terutama dalam hal pemerataan pendapatan. Dengan didirikannya instansi-instansi pemerintah yang memiliki fungsi dan tugas pelayanan masyarakat, sama halnya dengan perusahaan, pemerintah membutuhkan pegawai yang berkompeten agar menghasilkan kinerja yang optimal dalam menjalankan pemerintahan.

Instansi pemerintah memiliki daya tarik tersendiri oleh para pencari kerja seperti dalam hal status pekerjaan ASN (Aparatur Sipil Negara), dan tunjangan pensiun yang memadai, jabatan ASN diharapkan menjadi kekuatan untuk membuat pegawai menjadi loyal, menurut Christanto dalam jurnal [1] menegaskan bahwa loyalitas adalah penggunaan manajemen, teknologi, bakat, dan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa orang-orang berkinerja

secara maksimal demi kepentingan perusahaan. agar lembaga dapat mengurangi masuk dan keluarnya personel yang dapat menghambat kinerja lembaga dan membebani biaya perekrutan, pelatihan, dan pengembangan. Keluarnya pegawai sebelum waktu untuk diberhentikan (pensiun) dari suatu instansi merupakan akhir kelayakatan pegawai terhadap instansi tersebut, namun loyalitas tidaklah selalu dikaitkan dengan keluarnya pegawai, loyalitas bisa berkaitan dengan sikap dan tindakannya terhadap instansi, yakni bagaimana pegawai bekerja dengan penuh semangat, dan merasa nyaman terhadap pekerjaannya dengan kinerja yang baik dan berkualitas, maupun bersikap disiplin dengan menjalankan dan menaati peraturan yang telah ditetapkan. Seperti tidak telat absensi kehadiran, menunda pekerjaan, meninggalkan pekerjaan.

Meskipun pegawai memiliki status ASN, tidaklah menjamin pegawai dari kelalaian yang dapat merusak kinerja instansi. Adapun sanksi kelalaian yang bisa timbul kapan saja dapat diberikan berupa pemotongan pemberian kompensasi, lain hal dengan pelanggaran berat seperti pengrusakan, korupsi, penyalahgunaan wewenang dilakukan mutasi keluar daerah akibat pelanggaran berat, bahkan jika terlibat hukum akan diberhentikan.

Hal yang mendasar untuk menjaga loyalitas pegawai adalah dengan memberikan besaran kompensasi yang memadai, Kompensasi adalah manfaat atau layanan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan yang telah bekerja keras dan memberikan ide untuk membantu bisnis mencapai tujuannya. Langkah paling mendasar dalam mempertahankan karyawan yang loyal adalah membayar mereka dengan upah yang adil. Menurut Maineldi [2]. Jika besaran kompensasi yang diberikan relatif rendah dapat menimbulkan ketidak loyalitasnya pegawai, seperti bekerja tidak disiplin, bermalas-malasan, bekerja dibawah standar operasional prosedur (SOP), bahkan sampai mengundurkan diri dan beralih bekerja ke perusahaan lain dengan harapan besaran kompensasi yang lebih tinggi. Sekalipun berstatus ASN dimana pegawai dapat bekerja hingga pensiun atau terhindar dari PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Karyawan merasa senang jika atasan mereka mengakui nilai mereka dan memberi penghargaan atas upaya mereka. Keamanan finansial adalah motivator utama bagi banyak pekerja, dan banyak yang ingin segera mendapatkan upah yang layak.

Instansi harus membayar karyawan untuk pekerjaan mereka, dan karena jumlah kompensasi yang tidak sedikit, instansi berharap bahwa karyawan mereka akan bekerja sebaik mungkin agar uang yang mereka keluarkan tidak sia-sia.

Komitmen dari para pekerja berasal dari dua sumber: imbalan finansial yang mereka dapatkan dan dukungan emosional yang mereka terima dari tempat kerja mereka. Aspek fisik dan non-fisik dari lingkungan kerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Sarwoto dalam jurnal [3] dapat berdampak pada semangat kerja dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa tempat kerja mereka bersih, menyenangkan, dan aman bagi para pekerja untuk bekerja. Hal ini tidak hanya mencakup penataan fisik ruangan, tetapi juga penyediaan fasilitas yang memadai untuk memudahkan karyawan bekerja.

Pemberian kompensasi yang besar tidak menjamin pegawai menjadi loyal jika, tempat mereka mereka bekerja dapat membuat ketidaknyamanan seperti bisa terjadinya gangguan kesehatan maupun kecelakaan kerja, karena pegawai lebih cenderung mementingkan rasa aman meskipun diberikan kompensasi yang besar, sebaiknya instansi mengutamakan penciptaan rasa aman ,lingkungan kerja yang aman dan tenteram serta menyenangkan bagi pekerja, sekaligus mengatasi potensi risiko masalah kesehatan dan kecelakaan kerja.

Lingkungan kerja yang aman dan tentram pada pekerja berkaitan dengan keselamatan dalam bekerja adapun kenyamanan pegawai bisa dinilai dari berbagai aspek dimana aspek tersebut meliputi tata kelola kebersihan, pengaturan suhu ruangan, lancarnya sirkulasi udara, pencahayaan ruangan dengan intensitas cahaya yang baik, ruangan bebas dari polusi udara dan polusi suara baik dari aktivitas dari dalam dan luar ruangan, serta terjalinnya hubungan yang baik antar pegawai baik rekan kerja, atasan dan bawahan Menurut Sedarmayanti [4].

Meskipun hal tersebut terbilang sederhana namun dapat mempengaruhi loyalitas pegawai, apabila tidak dapat diatur dengan baik dapat mengganggu aktivitas pekerjaan sehingga dapat berdampak buruk pada produktivitas pegawai dan menjadi keluhan pegawai dalam bekerja.

Instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan negara harus mampu menjangkau seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) agar dapat menyelenggarakan pelayanan publik secara merata. maka dari itu instansi pemerintah membuat suatu ketentuan dimana setiap dalam perekrutan maupun yang telah menjadi pegawai ASN bahwa harus bersedia untuk ditempatkan diseluruh wilayah NKRI. Dari penempatan lingkungan kerja yang telah ditetapkan instansi pemerintah tanpa bisa memilih sesuai kehendak, ada kalanya calon atau pegawai ASN memiliki rasa kurang berkenan karena ditempatkan di wilayah yang tidak sesuai dengan yang diharapkannya seperti: ditempatkan di daera yang jauh dari tempat tinggalnya maupun kemudahan akses di wilayah tersebut dan fasilitas yang mendukung dalam bekerja.

Oleh karena itu instansi pemerintah dapat memperhatikan, mengatur, meninjau apa saja yang dibutuhkan dalam mempermudah pegawai untuk melaksanakan tugasnya dan membantu pegawai dalam beradaptasi di lingkungan barunya baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk menunjang penempatan pegawai ASN, instansi pemerintah setidaknya menyiapkan akomodasi yang dibutuhkan pegawai mulai dari pemberian tempat tinggal sementara, maupun kemudahan akses yang dibutuhkan seperti: akses komunikasi, jalan raya transportasi, maupun keperluan pribadi, ketika pemberian akomodasi dan akses mengalami keterbatasan, maka dapat menimbulkan keluhan maupun kurangnya rasa loyalitas bahkan memutuskan untuk mengundurkan diri, hal tersebut dirasa bahwa pegawai tidak begitu diperhatikan dalam pengabdianya dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya [5] dengan topik loyalitas karyawan di McDonald's cabang Cililitan, penelitian tersebut menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki dampak, dengan kompensasi memiliki efek parsial dan lingkungan kerja memiliki efek tidak langsung. Akibatnya, semua variabel dalam penelitian ini berdampak pada loyalitas karyawan.

## **2. METODE**

### **2.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey untuk mengumpulkan data dari responden yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang menerapkan manajemen pengetahuan dan program tanggung jawab sosial perusahaan. Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara manajemen pengetahuan, tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), dan kinerja sumber daya manusia (SDM) [1].

## 2.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan dari berbagai perusahaan yang terlibat dalam program CSR dan manajemen pengetahuan di sektor industri tertentu, misalnya industri manufaktur atau jasa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria responden adalah mereka yang bekerja di bagian manajemen pengetahuan, SDM, atau departemen CSR [2].

## 2.3 Teknik Pengumpulan Data

Data Data dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan kepada responden.. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap implementasi manajemen pengetahuan dan CSR dalam organisasi mereka serta dampaknya terhadap kinerja mereka [3]. Skala Likert 1-5 diterapkan untuk menilai sejauh mana responden menyetujui pernyataan yang diberikan.

## 2.4 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagi menjadi beberapa bagian:

1. Manajemen Pengetahuan: Meliputi indikator transfer pengetahuan, penyimpanan pengetahuan, dan penggunaan pengetahuan [4].
2. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR): Meliputi indikator komitmen perusahaan terhadap lingkungan, kesejahteraan masyarakat, dan kesejahteraan karyawan [2].
3. Kinerja SDM: Meliputi indikator produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi [5].

## 2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier untuk mengukur pengaruh manajemen pengetahuan dan CSR terhadap variabel dependen, yaitu kinerja sumber daya manusia. Analisis statistik dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS atau AMOS [1].

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Metode Analisis Data

Metode analisis data bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. uji coba instrumen yang dilakukan pada 100 pegawai BPKP Jakarta Timur. Mengingat keterbatasan jumlah responden, penelitian ini menggunakan instrumen yang telah teruji sebelumnya. Pengujian yang dilakukan meliputi.

#### 3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program Aplikasi Komputer versi 20. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya, variabel X1, X2, dan Y, yang mewakili kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas, semuanya dianggap valid pada ambang batas 5% karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara masing-masing pernyataan.

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Penelitian ini diuji dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach alpha* dalam hubungannya dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu koefisien Cronbach's alpha yang instrumen dianggap reliabel jika nilai alpha > 0,7. sebaliknya jika koefisien *Cronbach's alpha* < 0,7 maka dinyatakan tidak reliabel [6]. Hasil uji reliabilitas lengkap dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X <sup>1</sup> )	0,766	reliable.
Lingkungan Kerja (X <sup>2</sup> )	0,726	reliable.
Loyalitas (Y)	0,758	reliable.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel 4. Nilai Cronbach's alpha untuk variabel gaji, lingkungan kerja, dan loyalitas semuanya lebih besar dari 0,7, yang mengindikasikan bahwa item-item pertanyaan pada variabel-variabel ini dapat dianggap dapat dipercaya.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan keabsahan hasil analisis regresi, dapat memenuhi batasan dan persyaratan regresi, maka dilakukan Uji Normalitas dan Uji Multikolinieritas sebelum data tersebut diuji lebih lanjut dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda. Dengan menggunakan perangkat lunak Aplikasi Komputer versi 20, semua uji asumsi klasik dalam penelitian ini dihitung.

#### 3.2.1 Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov memastikan bahwa residual dalam model regresi Anda memiliki distribusi normal. Jika variabel penelitian memiliki nilai signifikansi untuk semua variabel lebih besar dari 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan memiliki distribusi yang berdistribusi normal, dan ini menjadi dasar pengambilan keputusan. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90269105
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.037
	Negative	-.039
Test Statistic		.039

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov untuk normalitas menghasilkan Statistik Uji sebesar 0,039 dan Asymp. Sig. sebesar 0,200. Pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal, dengan nilai Asymp. Sig Kolmogorov-Smirnov yang lebih tinggi dari 0,05.

### 3.2.2 Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi, uji multikolinearitas melihat tingkat korelasi antar variabel bebas. Tingkat Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Value menunjukkan ada tidaknya multikolinearitas. Apabila nilai Tolerance Value  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$ . Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.457	2.752		.166	.868		
	X1	.696	.076	.664	9.141	.000	.546	1.830
	X2	.194	.058	.245	3.380	.001	.546	1.830

a. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas (0,546), nilai Tolerance semua variabel independen, termasuk kompensasi dan lingkungan kerja, lebih kecil dari 1. Tidak terdapat bukti adanya multikolinearitas pada variabel-variabel independen penelitian ini, karena nilai VIF untuk variabel kompensasi dan lingkungan kerja adalah 1,830, yang jauh di bawah ambang batas 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas terpenuhi.

## 2.3 Analisis

### 2.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif ringkasan dari variabel-variabel yang berasal dari indikator-indikator pada kuesioner yang disebarkan. Dengan menggunakan statistik deskriptif yang berasal dari perhitungan skala interval untuk setiap variabel penelitian, deskripsi menyeluruh dari tanggapan akan diberikan berdasarkan tanggapan 100 responden terhadap indikator-indikator variabel penelitian.

Lima kategori penilaian yang menjadi nilai utama instrumen penelitian ini memungkinkan kami untuk menghitung rentang skala evaluasi yang digunakan untuk menguji dampak gaji dan kondisi kerja terhadap loyalitas pegawai dapat diukur dengan menggunakan rumus:

$$RS = \frac{m-n}{b} \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dimana :

RS = Rentang skala

m = Angka maksimum dari poin kuesioner

n = Angka minimum dari poin kuesioner

b = Jumlah poin skala

Evaluasi rata-rata setiap indikator pada variabel penelitian akan didasarkan pada temuan perhitungan rentang skala.

a. Variabel Kompensasi

Tabel 4. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Descriptive Statistics							
	N	Std. Deviation	Range	Minimum	Maximum	Mean	Kategori
X1.1	100	0.654	3	2	5	4.42	Sangat Tinggi
X1.2	100	0.711	3	2	5	4.14	Tinggi
X1.3	100	0.782	3	2	5	4.29	Sangat Tinggi
X1.4	100	0.697	3	2	5	4.14	Tinggi
X1.5	100	0.805	3	2	5	4.41	Sangat Tinggi
X1.6	100	0.689	3	2	5	4.48	Sangat Tinggi
X1.7	100	0.841	4	1	5	4.20	Tinggi
X1.8	100	0.872	4	1	5	4.26	Sangat Tinggi
X1.9	100	0.805	3	2	5	4.41	Sangat Tinggi
X1.10	100	0.753	3	2	5	4.33	Sangat Tinggi
Valid N (listwise)	100						

Dengan menggunakan data pada tabel sebagai panduan, kita dapat melihat bahwa pertanyaan 2 dan 4 memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,14 dalam kategori tinggi dalam hal evaluasi responden terhadap variabel kompensasi, sementara pertanyaan 6 memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,48 dalam kategori sangat tinggi.



b. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics							
	N	Std. Deviation	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	100	0.717	3	2	5	4.47	Sangat Tinggi
X2.2	100	0.727	3	2	5	4.42	Sangat Tinggi
X2.3	100	1.379	4	1	5	3.58	Tinggi
X2.4	100	1.115	4	1	5	4.01	Tinggi
X2.5	100	0.655	3	2	5	4.43	Sangat Tinggi
X2.6	100	0.795	3	2	5	4.12	Tinggi
X2.7	100	1.208	4	1	5	3.66	Tinggi
X2.8	100	0.999	4	1	5	3.95	Tinggi
X2.9	100	0.677	3	2	5	4.37	Sangat Tinggi
X2.10	100	0.691	3	2	5	4.37	Sangat Tinggi
X2.11	100	0.617	3	2	5	4.73	Sangat Tinggi
X2.12	100	0.835	3	2	5	4.52	Sangat Tinggi
X2.13	100	1.025	3	2	5	3.17	Sedang
X2.14	100	1.170	3	2	5	3.38	Sedang
X2.15	100	1.088	3	2	5	3.26	Sedang
Valid N (listwise )	100						

Analisis deskriptif dari evaluasi responden terhadap variabel lingkungan kerja memberikan hasil sebagai berikut: rata-rata kategori sedang sebesar 3,17 untuk pertanyaan 13, dan kategori sangat tinggi sebesar 4,52 untuk pertanyaan 12, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas.

c. Variabel Loyalitas Pegawai

d.

Tabel 6. Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas Pegawai

Descriptive Statistics							
	N	Std. Deviation	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	100	0.842	4	1	5	4.28	Sangat Tinggi
Y.2	100	0.792	4	1	5	4.28	Sangat Tinggi
Y.3	100	0.809	4	1	5	4.35	Sangat Tinggi
Y.4	100	0.744	4	1	5	4.46	Sangat Tinggi
Y.5	100	0.729	3	2	5	4.29	Sangat Tinggi
Y.6	100	0.909	4	1	5	4.11	Tinggi
Y.7	100	0.790	4	1	5	4.11	Tinggi
Y.8	100	0.714	3	2	5	4.43	Sangat Tinggi

Y.9	100	1.031	4	1	5	3.87	Tinggi
Y.10	100	1.110	4	1	5	4.02	Tinggi
Valid N (listwise)	100						

Tada tabel diatas dapat diketahui bahwa pertanyaan 4 memiliki skor tertinggi yaitu 4,46, yang mengindikasikan tingkat loyalitas karyawan yang sangat tinggi, sementara pertanyaan 9 memiliki skor rata-rata terendah yaitu 3,87, berdasarkan analisis deskriptif tanggapan dalam mengevaluasi faktor-faktor tersebut.

### 2.3.2 Analisis Regresi Berganda

Menemukan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah salah satu tujuan utama analisis regresi berganda.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.457	2.752		.166	.868
	X1	.696	.076	.664	9.141	.000
	X2	.194	.058	.245	3.380	.001

Hasil persamaan dari Tabel 4.10

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0.457 + 0,696 X_1 + 0,194 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Loyalitas
- $\alpha$  = Konstanta
- X1 = Kompensasi
- X2 = Lingkungan Kerja
- e = Error term

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,457 mengidentifikasi variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) bernilai 1 maka Loyalitas pegawai SDM
2. Nilai koefisien kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,696 maka mengidentifikasi peningkatan koefisien kompensasi 1 poin maka Loyalitas pegawai SDM akan meningkat 69,6 poin,
3. Nilai koefisien lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,194 maka mengidentifikasi bahwa peningkatan koefisien lingkungan kerja 1 poin maka Loyalitas pegawai SDM akan meningkat 19,4 poin.

### 2.3.3 Uji F

Jika faktor-faktor independen dapat digunakan untuk menjelaskan variabel dependen, maka uji ini akan dilakukan. Keputusan diambil berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Untuk menetapkan nilai kritis, pertama-tama perlu menghitung derajat kebebasan =  $n - (k + 1)$  dan tingkat kepercayaan  $(1-\alpha)$  sebelum membandingkan angka-angka ini. Penelitian ini menggunakan nilai alpha sebesar 0,05. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji F:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2149.864	2	1074.932	125.002	.000 <sup>b</sup>
	Residual	834.136	97	8.599		
	Total	2984.000	99			
a. Dependent Variabel: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan hasil uji F, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 125,002 jauh lebih besar dari nilai kritis F tabel sebesar 3,09 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa bahwa loyalitas sumber daya manusia di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) DKI Jakarta dipengaruhi secara signifikan oleh gaji dan lingkungan kerja.

### 2.3.4 Uji T

Uji t statistic untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ambang batas signifikansi 5% dan  $df = n-k$  digunakan untuk melakukan pengujian ini dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka hipotesis nol ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.457	2.752		.166	.868
	X1	.696	.076	.664	9.141	.000
	X2	.194	.058	.245	3.380	.001
a. Dependent Variabel: Y						

Berdasarkan tabel 9, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai T hitung untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 9,141 lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1,984, atau nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian menolak H0 dan menerima Ha memiliki pengaruh yang substansial terhadap dedikasi sumber daya manusia pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.
2. Loyalitas pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan sebagian dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X2) yang diketahui berpengaruh signifikan dengan nilai T-hitung sebesar 3,380 lebih besar daripada T-tabel sebesar 1,984, atau nilai Sig sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05

### 2.3.5 Determinasi

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan suatu koefisien yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (loyalitas). Rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 <sup>a</sup>	.720	.715	2.93246	1.924
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variabel: Y					

Nilai Adjusted R Square adalah 0,720, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Fakta bahwa 72% staf SDM di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan loyal kepada atasannya merupakan bukti bahwa gaji dan kondisi kerja merupakan faktor utama dalam hal ini. Faktor-faktor lain, yang tidak termasuk dalam penelitian ini, menyumbang 28% sisanya.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji parsial, hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima, dengan nilai T hitung sebesar 9,14 lebih besar dari T-tabel 1,984, atau nilai signifikan (Sig) 0,000 kurang dari 0,05. Staf sumber daya manusia di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan DKI Jakarta cukup loyal kepada atasan mereka karena gaji mereka.

Berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima, dengan nilai T-hitung 3,380 lebih besar daripada T-tabel 1,984, atau nilai signifikan (Sig) 0,001 kurang dari 0,05. Pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan memiliki loyalitas yang tinggi karena tempat kerja.

Sementara itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 125,002 lebih besar dari F-tabel 3,09, atau nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. yang menunjukkan bahwa hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa staf SDM Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan sangat loyal kepada atasan mereka karena efek gabungan dari gaji dan kondisi kerja.

## REFERENSI

- [1] Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. 8.
- [2] Maineldi, A., Hendriani, S., & Daulay, I. N. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*. 1.
- [3] Purba, B. K. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. 4.
- [4] Saputro, B. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- [5] Ramadhan, L. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- [6] S. Wibowo dan A. Fakhri, "Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, vol. 11, no. 2, pp. 78-85, 2023.
- [7] R. Setiawan, "Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan," *Jurnal Sosial Ekonomi*, vol. 5, no. 1, pp. 112-120, 2022.
- [8] M. Kusuma, "Implementasi Corporate Social Responsibility Terhadap Peningkatan Citra Perusahaan," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, vol. 9, no. 3, pp. 67-74, 2021.
- [9] A. Santoso dan B. Hadi, "Pengaruh CSR Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Indonesia*, vol. 7, no. 4, pp. 145-152, 2022.
- [10] D. Prasetyo, "Peran Manajemen Pengetahuan dalam Peningkatan Inovasi Organisasi," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Inovasi*, vol. 10, no. 1, pp. 56-62, 2023.
- [11] Gouzali, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks.