

# Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Lapangan Dishub Terminal Joyoboyo

Faisal Permana Agung<sup>1</sup>, Nurleila Jum'ati<sup>2</sup>

<sup>1&2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: [Faisalpermanaa@gmail.com](mailto:Faisalpermanaa@gmail.com)

**Abstract:** *This research aims to test and analyze the effect of compensation, work motivation and work environment on employee work loyalty. The sample in this research was all field employees of the Joyoboyo Terminal Transportation Service. The sampling technique uses a saturated sampling technique. Data processing uses multiple linear regression analysis. Data analysis is shown with statistics using SPSS tools. The results of this research show that compensation has a positive effect on work loyalty, work motivation has a positive effect on work loyalty, and the work environment has a positive effect on work loyalty, and simultaneously compensation, work motivation and work environment have an effect on work loyalty.*

**Keywords:** *Compensation, Work Motivation, Work Environment, Work Loyalty*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai lapangan Dinas Perhubungan Terminal Joyoboyo. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis data ditunjukkan dengan statistic dengan menggunakan alat bantu SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja, serta secara simultan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah instansi, sumber daya manusia memegang peran penting dalam mencapai tujuan. Menurut Lumiu dan Tatimu (dalam Agmasari & Septyarini, 2023), pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Semakin banyak peran manusia yang terlibat, semakin penting loyalitas dalam bekerja. Nisar et al (dalam Swadarma & Netra, 2020) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai, yang pada gilirannya memperlancar tercapainya tujuan instansi.

Menurut Siswanto (dalam Wicaksono, 2019), kesanggupan pegawai melaksanakan pekerjaan, menaati peraturan, dan bertanggung jawab adalah bentuk loyalitas kerja. Loyalitas ini mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan instansi serta rasa tanggung jawab pada pekerjaan, yang bertujuan memberikan kontribusi terbaik untuk kesuksesan instansi. Jati (2019) menyatakan bahwa loyalitas kerja meliputi ketaatan dan kepatuhan, yang dapat diukur melalui jumlah pelanggaran

pegawai. Dengan demikian, loyalitas kerja adalah faktor penting dalam keberhasilan instansi. Faktor penting untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai, instansi perlu memperhatikan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut Pio et al (dalam Swadarma & Netra, 2020), kompensasi merupakan sarana penting untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai kepada instansi. Kompensasi mencakup pemberian barang langsung, barang tidak langsung, dan uang sebagai balas jasa. Ada dua jenis kompensasi: finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial meliputi uang tunai, insentif, bonus, tunjangan kesehatan, dan asuransi jiwa. Kompensasi non-finansial mencakup kesejahteraan pegawai seperti kenyamanan lingkungan psikologis dan pekerjaan itu sendiri (Aqsa, 2020). Kompensasi penting bagi pegawai karena mencerminkan pemenuhan kebutuhan, pengakuan, dan kedudukan. Semakin tinggi jabatan pegawai, semakin baik kompensasi yang diberikan (Rasyid & Tanjung, 2020). Faktor kompensasi sangat penting bagi instansi karena tidak hanya mempertahankan pegawai yang berkualitas tetapi juga meningkatkan loyalitas kerja pegawai.

Menurut Armanu (dalam Swadarma & Netra, 2020), motivasi kuat mempengaruhi loyalitas kerja. Pegawai yang termotivasi akan memaksimalkan kinerja dan menjadi lebih setia. Motivasi, baik internal maupun eksternal, penting untuk mendorong pegawai mencapai tujuan. Thanos et al (dalam Swadarma & Netra, 2020) menambahkan bahwa motivasi kerja membuat pegawai mengerahkan seluruh kemampuan demi tujuan instansi. Selain motivasi dan kompensasi, lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan loyalitas kerja.

Menurut Nitisemito (dalam Marwanto and Hasyim, 2023), lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pegawai yang mempengaruhi penyelesaian pekerjaan. Ketika lingkungan kerja terasa baik, pegawai cenderung merasa nyaman dan senang, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas kerja.

Terminal Joyoboyo, bagian dari Dinas Perhubungan kota Surabaya, terletak di pusat kota Surabaya bagian selatan dan melayani berbagai moda transportasi umum seperti angkot, MPU, bus kota, Suroboyo bus, dan bus antar kota. Pegawai Lapangan Terminal Joyoboyo, sebanyak 55 orang, terbagi menjadi tiga bagian yaitu 26 petugas operasional / staff pendapatan, 8 petugas KAMTIB (Keamanan dan Ketertiban), dan 21 petugas kebersihan. Mereka bekerja dalam shift 8 jam per hari, termasuk jam istirahat, terbagi dalam beberapa shift sesuai bidang kerjanya, dengan jadwal 5-6 hari kerja dalam seminggu, tanpa mengikuti hari libur nasional. Tugas mereka meliputi pemeliharaan infrastruktur, fasilitas terminal, pengaturan lalu lintas, serta retribusi transportasi dan parkir untuk memastikan keamanan, kenyamanan, dan pelayanan transportasi.

Hasil pengamatan menunjukkan adanya masalah dengan jumlah teguran pada pegawai lapangan Dishub Terminal Joyoboyo. Pelanggaran yang terjadi termasuk keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa izin yang jelas. Sebagian besar teguran diberikan karena pegawai terlambat masuk kerja tiga kali dalam sebulan atau tidak masuk tanpa keterangan. Pegawai yang terlambat tiga kali dalam sebulan akan mendapatkan teguran dari pimpinan. Menurut Jati (2019), ketaatan dan kepatuhan adalah aspek dari loyalitas kerja, sehingga loyalitas pegawai dapat diukur melalui jumlah pelanggaran terhadap peraturan instansi.

Berdasarkan data teguran, tingkat loyalitas pegawai terlihat fluktuatif. Jumlah teguran adalah sebagai berikut pada Juli 12 pegawai, Agustus meningkat menjadi 13 pegawai, September berkurang menjadi 10 pegawai, Oktober meningkat menjadi 11 pegawai, November tetap di 13 pegawai, dan Desember meningkat signifikan menjadi

26 pegawai. Jika masalah ini terus berlanjut, efektivitas pelayanan Dishub Terminal Joyoboyo dapat terpengaruh. Rata-rata pelanggaran dan teguran dari Juli hingga Desember 2023 adalah 25,76%, menunjukkan bahwa tingkat loyalitas pegawai masih fluktuatif dan banyak yang belum mematuhi peraturan dengan baik.

Penelitian ini dilakukan karena terdapat perbedaan hasil dalam penelitian terdahulu. Fani *et al* (2022) menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi loyalitas kerja secara parsial. Sebaliknya, Alam *et al* (2020) menemukan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak positif signifikan terhadap loyalitas kerja. Swadarma & Netra (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi loyalitas kerja, sedangkan Utami & Dwiatmadja (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi loyalitas kerja pegawai. Selain itu, Swadarma & Netra (2020) dan Marwanto & Hasyim (2023) mengungkapkan adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja dan loyalitas kerja pegawai, sementara Suriansha (2020) dan Fani *et al* (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi loyalitas kerja pegawai secara parsial.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Loyalitas Kerja**

Menurut Siswanto (dalam Wicaksono, 2019) tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan, dan tanggung jawab disebut loyalitas kerja. Menurut Suhendi (dalam Rahayuni, 2020) loyalitas pegawai pada suatu instansi ditunjukkan dengan komitmen pegawai dalam instansi, hal itu dapat terbentuk karena adanya faktor dari individu dan dari instansi.

Menurut Fadhila & Sulistiyani (2022) kondisi psikologi dimana pegawai rela berkorban, menaati seluruh aturan dan kondisi dimana pegawai merasa bahwa dirinya terikat dengan instansi adalah bentuk loyalitas kerja pegawai. Sehingga pegawai memaksimalkan kemampuan untuk memajukan instansi tempatnya bekerja bukan hanya untuk kepentingan pribadi.

### **Kompensasi**

Salah satu elemen penting yang memotivasi pegawai melakukan pekerjaan adalah kompensasi, dengan kesesuaian pemberian kompensasi akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja serta loyalitas kerja terhadap instansi menurut Armanu (dalam Swadarma & Netra, 2020) loyalitas kerja secara positif dipengaruhi oleh kompensasi. Berarti semakin besar pemberian kompensasi kepada pegawai, maka meningkatkan loyalitas kerja pegawai. Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk pemberian kepada pegawai berupa hadiah atas kontribusinya (Mulyah, 2020). Menurut Mutholib (2019) imbalan atau penghargaan berupa finansial maupun non finansial yang bersifat secara langsung atau tidak langsung diberikan instansi atas kontribusi pegawai diartikan sebagai kompensasi.

### **Motivasi Kerja**

Dorongan serta rasa keinginan seseorang untuk melaksanakan sesuatu sesuai kemauannya dimaknai sebagai motivasi kerja. Pimpinan beserta rekan sesama pegawai yang dapat memberikan motivasi kerja. Pegawai instansi pemerintahan dituntut untuk bekerja dengan cepat, tepat, aktif, kolaboratif, dan tanggap demi optimalnya pelayanan kepada masyarakat, karena itu pemberian pelayanan tersebut harus disertai dengan tingginya motivasi kerja. Menurut Wibowo (dalam Marwanto and Hasyim, 2023) dorongan untuk bertindak adalah bentuk dari motivasi kerja. Dengan pegawai

termotivasi, pegawai sanggup untuk mengerahkan lebih banyak tenaga dan gagasan demi tercapainya tujuan instansi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mengacu pada segala faktor disekitar pegawai yang mempengaruhi optimalnya penyelesaian tugas pernyataan Nitisemito (dalam Marwanto and Hasyim, 2023). Faktor fisik yang mempengaruhi serta dapat meningkatkan gairah kerja yaitu warna, kebersihan, pertukaran udara, cahaya, music, dan keamanan lingkungan kerja dapat memungkinkan pegawai dapat bekerja secara optimal.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode penjelasan (explanatory). Hardani *et al.*, (2020), penelitian penjelasan mencakup pendekatan dan alasan pemilihan, orientasi teoritik, serta pemahaman makna dalam fenomena. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang melibatkan data numerik yang dianalisis secara statistik untuk mengembangkan teori atau hipotesis mengenai fenomena yang terjadi (Hardani et al., 2020).

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Terminal Joyoboyo, Jalan Joyoboyo Nomor 01, Surabaya, Jawa Timur, karena peneliti bekerja di dinas tersebut, memberikan keuntungan berupa akses mudah dan pemahaman mendalam terhadap lingkungan kerja serta proses yang berlangsung. Seluruh 55 pegawai lapangan Dinas Perhubungan Terminal Joyoboyo digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, dengan teknik sampling jenuh yang mencakup semua anggota populasi. Menurut Sugiyono (dalam Fajri *et al.*, 2022), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini mengumpulkan data baik secara langsung (primer) melalui kuesioner yang diisi oleh responden, maupun secara sekunder dari informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh instansi, seperti hasil survei, laporan, dan dokumentasi. Data ini diolah oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dengan persamaan sebagai berikut  $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$  dimana (Y) adalah loyalitas kerja, ( $X_1$ ) kompensasi, ( $X_2$ ) motivasi kerja, ( $X_3$ ) lingkungan kerja, dan dan e adalah standart error (Ghozali 2021). Uji Hipotesis dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji Parsial (t)

Menunjukkan seberapa besar variabel independen secara individual membantu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Variabel independen berpengaruh secara signifikan jika (t) hitung > (t) tabel atau (sig < 0,05).

2. Uji Simultan (F)

Menentukan apakah seluruh variabel independen dalam penelitian memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai F hitung melebihi nilai F

tabel dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Mengukur sejauh mana model (variabel independen) dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat jika R mendeteksi satu (1).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menilai seberapa kuat dan arah hubungan antara variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen (Ghozali, 2021). Berdasarkan analisis regresi linear berganda terhadap seluruh variabel dalam penelitian ini menghasilkan data sebagai berikut:

**Tabel 1.** Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.908	2.103		3.285	.002
Kompensasi	.401	.074	.454	5.396	.000
Motivasi Kerja	.209	.085	.210	2.445	.018
Lingkungan Kerja	.182	.046	.353	4.000	.000

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 6,908 + 0,401 X_1 + 0,209 X_2 + 0,182 X_3 + 0,050$$

Dari hasil persamaan regresi pada Tabel 4.20. Maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Hasil konstanta (a) sebesar 6,908. Apabila semua variabel independen kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak ada atau memiliki nilai 0, maka nilai variabel dependen loyalitas kerja (Y) sebesar 6,908.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,401. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan variabel kompensasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan, maka variabel loyalitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,401. Koefisien bernilai positif yaitu terjadi hubungan positif antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel loyalitas kerja (Y) artinya semakin tinggi kompensasi akan meningkatkan loyalitas kerja.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,209. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan, maka variabel loyalitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,209. Koefisien bernilai positif yaitu terjadi hubungan positif antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan variabel loyalitas kerja (Y) artinya semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan loyalitas kerja.

4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,182. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan, maka variabel loyalitas kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,182. Koefisien bernilai positif yaitu terjadi hubungan positif antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel loyalitas kerja ( $Y$ ) artinya semakin tinggi peran lingkungan kerja akan meningkatkan loyalitas kerja.
5. Standart error sebesar 0,050 artinya semua variabel yang dihitung dalam Uji SPSS ini memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 0,050.

**Hasil Uji Hipotesis**

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen berpengaruh secara individual dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen (Ghozali, 2021).

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial (t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.908	2.103		3.285	.002
	Kompensasi	.401	.074	.454	5.396	.000
	Motivasi Kerja	.209	.085	.210	2.445	.018
	Lingkungan Kerja	.182	.046	.353	4.000	.000

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 2. hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa:

1. Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai t sebesar 5,396 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Hipotesis pertama diterima.
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai t sebesar 2,445 dengan signifikansi  $0,018 < 0,05$ , yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Hipotesis kedua diterima.
3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai t sebesar 4,000 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Hipotesis ketiga diterima.

Pengujian terhadap keseluruhan model regresi yang diamati menggunakan Uji F. Pengujian ini bertujuan mengetahui apakah variabel independen secara kolektif mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan uji F terhadap seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini menghasilkan data sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan (F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	581.066	3	193.689	102.174	.000 <sup>b</sup>
	Residual	96.679	51	1.896		
	Total	677.745	54			

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja diterima.

Koefisien determinasi adalah alat pengukur mengevaluasi seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 26:

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.926 <sup>a</sup>	.857	.849

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 4, nilai R sebesar 0,926 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen. Sedangkan R Square sebesar 0,857 berarti 85,7% variasi dalam loyalitas kerja (Y) dipengaruhi oleh kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sisanya, yaitu 14,3%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### *Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Kerja (Y)*

Berdasarkan hasil olahan data SPSS 26 terdapat hasil pada variabel kompensasi (X1) memiliki nilai (t) sebesar 5,396 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan nilai mean pada data deskriptif variabel kompensasi (X1) berada pada penilaian sangat tinggi dimana nilai mean berada pada nilai 4,25. Responden menunjukkan nilai sangat tinggi pada indikator “gaji” dalam variabel kompensasi (X1) dengan nilai mean sebesar 4,45.

Dilihat dari nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,401. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan variabel kompensasi (X1) mengalami kenaikan, maka variabel loyalitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,401. Koefisien bernilai positif yaitu terjadi hubungan positif antara variabel kompensasi (X1) dan variabel loyalitas kerja (Y) artinya semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan loyalitas kerja pegawai DISHUB Terminal Joyoboyo. Hal ini menunjukkan dengan adanya kompensasi yang tinggi akan semakin meningkatkan loyalitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Fani *et al* (2022) menyatakan bahwa loyalitas kerja dipengaruhi secara parsial oleh kompensasi. Tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Alam *et al* (2020) Secara parsial, tidak terdapat dampak positif signifikan yang mempengaruhi loyalitas kerja dari indikator variabel kompensasi.

### *Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Kerja (Y)*

Berdasarkan hasil olahan data SPSS 26 terdapat hasil pada variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai (t) sebesar 2,445 dan signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

loyalitas kerja. Berdasarkan nilai mean pada data deskriptif variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berada pada penilaian sangat tinggi dimana nilai mean berada pada nilai 4,15. Responden menunjukkan nilai sangat tinggi pada indikator “prestasi kerja” dalam variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan nilai mean sebesar 4,47.

Dilihat dari koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,209. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan, maka variabel loyalitas kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,209. Koefisien bernilai positif yaitu terjadi hubungan positif antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan variabel loyalitas kerja ( $Y$ ) artinya semakin tinggi motivasi kerja akan semakin meningkatkan loyalitas kerja pegawai DISHUB Terminal Joyoboyo. Hal ini menunjukkan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan semakin meningkatkan loyalitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Swadarma & Netra (2020) bahwa secara parsial motivasi kerja mempengaruhi loyalitas kerja pegawai. Tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami & Dwiatmadja (2020) menjelaskan bahwa secara parsial loyalitas kerja pegawai tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja.

#### *Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Loyalitas Kerja ( $Y$ )*

Berdasarkan hasil olahan data SPSS 26 terdapat hasil pada variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai ( $t$ ) sebesar 4,000 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan nilai mean pada data deskriptif variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) berada pada penilaian sangat tinggi dimana nilai mean berada pada nilai 4,22. Responden menunjukkan nilai sangat tinggi pada indikator “Perhatian dan dukungan pimpinan” dalam variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan nilai mean sebesar 4,50.

Dilihat dari koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,182. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan, maka variabel loyalitas kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,182. Koefisien bernilai positif yaitu terjadi hubungan positif antara variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan variabel loyalitas kerja ( $Y$ ) artinya semakin tinggi lingkungan kerja akan semakin meningkatkan loyalitas kerja pegawai DISHUB Terminal Joyoboyo. Hal ini menunjukkan dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung akan semakin meningkatkan loyalitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Swadarma & Netra (2020), dan Marwanto and Hasyim (2023) dengan hasil penelitiannya bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai. Tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suriانشa (2020), dan Fani *et al* (2022) dengan hasil bahwa secara parsial loyalitas kerja pegawai tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

#### *Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Loyalitas Kerja ( $Y$ )*

Berdasarkan hasil uji SPSS 26 dapat diketahui bahwa nilai ( $F$ ) adalah sebesar 102,174 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Karena taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Marwanto and Hasyim (2023), dan Fani *et al* (2022) Hasil secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif kompensasi terhadap loyalitas kerja pegawai, maka loyalitas kerja akan mengalami peningkatan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dan loyalitas kerja, sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin meningkatkan loyalitas kerja pegawai. variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja. Terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai, maka loyalitas kerja akan mengalami peningkatan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dan loyalitas kerja, sehingga semakin baik motivasi kerja yang diterima pegawai maka semakin meningkatkan loyalitas kerja pegawai. variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja. Terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai, maka loyalitas kerja akan mengalami peningkatan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dan loyalitas kerja, sehingga semakin baik lingkungan kerja pegawai maka semakin meningkatkan loyalitas kerja pegawai. variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja. Antara variabel kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai lapangan DISHUB Terminal Joyoboyo. Instansi dapat mempertimbangkan kebijakan pemerintah kota Surabaya terkait sistem penyesuaian kompensasi pegawai yang berdampak pada adanya peningkatan kompensasi pegawai khususnya pegawai lapangan DISHUB Terminal Joyoboyo. Melakukan evaluasi dan peningkatan motivasi kerja guna meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, serta memastikan setiap kebijakan instansi bersifat konsisten, sesuai, dan tepat sasaran agar terciptanya rasa adil bagi seluruh pegawai diiringi dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai. Meningkatkan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan baik, sehat, dan aman berguna untuk meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Diharapkan dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan kualitas pelayanan Terminal Joyoboyo kepada masyarakat dengan menyesuaikan kompensasi, meningkatkan motivasi kerja, dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik bagi setiap pegawai guna meningkatkan rasa loyalitas kerja.

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai sumber referensi, Pendukung, pembanding dan diharapkan bertambahnya variabel yang menjadi indikator penelitian selanjutnya tentang faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 667–677.
- Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(2), 69–76. <https://doi.org/10.24967/jmb.v6i2.1025>
- Aqsa, M. A. (2020). Dampak Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Surya Pilar Perkasa Di Pekanbaru. *Riau Economic and Business Review*, 11(4), 370–376.
- Fadhila, N., & Sulistiyani, E. (2022). The Influence of Motivation, Working Environment and Career Development Toward Employees' Loyalty. *AFEBI Management and Business Review*, 6(2), 140–148. <https://doi.org/10.47312/ambr.v6i2.503>
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, S., & Sairin, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fani, A. B. P., Sunaryo, H., & Athia, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. *e – Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 74–82.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Edisi 10* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., ... Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Husnu Abad, Vol. 5). Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Jati, P. (2019). Effect Of Organizational Climate, Leadership Style And Job Characteristics On Employee Loyalty. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 6(3), 53–66. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v6i3.288>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Rahayuni, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. *Tijarah*, 2(20), 80–91.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Suriانشa, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas terhadap Loyalitas Karyawan PT. Televisi Transformasi Indonesia. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1), 89–97. <https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.45>

- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738–1757. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05>
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Wicaksono, T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Regional Iv Ojk Jawa Timur Surabaya. *Repository STIE Mahardhika*, 21.