



Analysis of Work Environment, Compensation, Training, and Work Discipline on Employee Loyalty Mediated by Job Performance at Badan Pusat Statistik Lamongan Using Partial Least Square (PLS)-Structural Equation Modeling (SEM)

Zumrotus Sholihah¹, Abid Muhtarom^{2*}, Muhammad Imron Hamzah³, Yanuar Lazuardi⁴, Moh. Muklis Sulaeman⁵

Universitas Islam Lamongan

Corresponding Author: Abid Muhtarom abid@unisla.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Work Environment, Training, Work Discipline, Employee Loyalty, Work Performance

Received : 25, November

Revised : 11, December

Accepted: 20, January

©2025 Sholihah, Muhtarom, Hamzah, Lazuardi, Sulaeman: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the Work Environment, Compensation, Training and Work Discipline on Employee Loyalty mediated by Work Performance at the Lamongan Central Statistics Agency. This research uses descriptive quantitative research. Data collection for this thesis was taken through a questionnaire. The respondents in this research were employees and partners of the Lamongan Central Statistics Agency in November and December 2024. The research results state that the influence of employee loyalty has a positive and significant effect on employee loyalty. Compensation has a negative and insignificant effect on employee loyalty. Training has a positive but not significant effect on employee loyalty. Work discipline has a positive and significant effect on employee loyalty. The work environment has a positive but not significant effect on work performance. Compensation has a positive and significant effect on work performance. Training has no positive and insignificant effect on work performance. Work discipline has a positive and significant effect on work performance. Employee loyalty has a positive and significant effect on work performance. Work performance is able to mediate between the independent variable and the dependent variable.

Analisis Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Kinerja Kerja di Badan Pusat Statistik Lamongan dengan Metode *Partial Least Square (PLS)*-*Structural Equation Modeling (SEM)*

Zumrotus Sholihah¹, Abid Muhtarom^{2*}, Muhammad Imron Hamzah³, Yanuar Lazuardi⁴, Moh. Muklis Sulaeman⁵

Universitas Islam Lamongan

Corresponding Author: Abid Muhtarom abid@unisla.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Lingkungan Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, Kinerja Kerja

Received : 25, November

Revised : 11, December

Accepted: 20, January

©2025 Sholihah, Muhtarom, Hamzah, Lazuardi, Sulaeman: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Penelitian ini memiliki Tujuan agar dapat mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dimediasi Kinerja Kerja di Badan Pusat Statistik Lamongan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data skripsi ini diambil melalui kuisioner. Responden di dalam penelitian ini yaitu karyawan dan mitra Badan Pusat Statistik Lamongan pada bulan November dan Desember tahun 2024. Metode penentuan sampel menggunakan perhitungan rumus Slovin. Dengan hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pelatihan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja kerja. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Kinerja kerja mampu memediasi antara variabel independen dengan variabel dependen.

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang memiliki tugas khusus di bawah presiden. Sebelumnya, lembaga ini dikenal sebagai Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Kedua undang-undang tersebut kemudian digantikan oleh UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Badan Pusat Statistik (BPS) Lamongan merupakan instansi pemerintah di Indonesia yang bertugas mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyebarluaskan data statistik terkait kondisi ekonomi, sosial, dan demografi di Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. BPS Lamongan bertanggung jawab atas pengumpulan data, pengolahan data, penyediaan informasi, penyusunan statistik, serta layanan statistik.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di BPS Lamongan mencakup lebih dari sekadar peningkatan keterampilan teknis. Hal ini melibatkan pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian kompensasi yang adil, pelatihan yang relevan, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten. Sebagai pusat pengumpulan dan pengolahan data statistik, BPS Lamongan menghadapi tantangan tersendiri dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang memegang peran penting dalam kesejahteraan dan produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi. Penelitian Wiacaksono, R. M., Alia, H., dan Syariaef, F. (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kualitas kerja pegawai. Disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi efisiensi kinerja. Demikian pula, kompensasi yang adil dan kompetitif sangat berdampak pada kinerja karyawan. Kompensasi merupakan elemen fundamental dalam manajemen SDM yang tidak hanya memengaruhi stabilitas finansial karyawan, tetapi juga menjadi faktor penting dalam motivasi dan retensi bakat terbaik dalam organisasi.

Pelatihan yang berkelanjutan adalah keharusan dalam setiap organisasi untuk mengantisipasi kebutuhan di masa depan. Penelitian Sasiadaran (2018) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, metode kerja, serta tanggung jawab yang dijalankan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Loyalitas karyawan, yang ditunjukkan melalui sikap setia, juga memengaruhi suasana kerja, kolaborasi tim, dan citra organisasi di mata publik. Selain itu, kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama untuk memahami perannya sebagai mediator dalam hubungan antara faktor manajemen SDM dan loyalitas karyawan di BPS Lamongan. Penelitian Mahendra, N. W., Sutrisno, S., dan Meiriyanti, R. (2023) menyatakan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan diukur dari seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu.

Penelitian ini memiliki beberapa kebaruan, yaitu tidak hanya memfokuskan pada satu variabel, melainkan mengkaji beberapa variabel manajemen SDM, seperti lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan disiplin

kerja, yang memengaruhi loyalitas karyawan dengan dimediasi oleh kinerja kerja. Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian diharapkan relevan untuk pengembangan organisasi, khususnya dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen SDM yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan. Lokasi penelitian di BPS Lamongan memberikan kontribusi terhadap pemahaman konteks organisasi secara spesifik dan dampaknya terhadap manajemen SDM serta kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diberi judul Analisis Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi oleh Kinerja Kerja di Badan Pusat Statistik (BPS) Lamongan dengan Metode *Partial Least Square (PLS)-Structural Equation Modeling (SEM)*.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pekerja melakukan berbagai aktivitas pekerjaan setiap hari. Karena lingkungan kerja berkaitan dengan tenaga ahli, hal ini dapat disebut sebagai tempat para pekerja menghabiskan waktu kerjanya. Menurut Setiyanto & Natalia (2017), lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi pekerja, seperti suhu ruangan, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan lingkungan kerja, serta keterbukaan atau tertutupnya ruang kerja. Perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan, baik di dalam maupun di luar tempat kerja, agar karyawan dapat bekerja dengan lebih mudah, aman, dan nyaman. Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:21) meliputi: pencahayaan, suhu udara, kebisingan, warna, tata letak/ruang gerak, keamanan, dan hubungan antar karyawan.

Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh pendapatan dalam bentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Siangodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diperoleh seseorang dari organisasi sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang diberikan. Menurut Muhtarom, A., Syafiq et al. (2023), kompensasi mencakup imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara adil dan proporsional, yang ditunjukkan dengan kebijakan pimpinan yang memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi. Hal ini menciptakan prinsip keadilan bagi seluruh karyawan. Indikator untuk mengukur kompensasi dalam organisasi mencakup gaji dan upah, insentif, tunjangan, serta fasilitas.

Pelatihan

Pelatihan merujuk pada kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan ini berfokus pada pengembangan keterampilan dasar untuk mencapai tujuan

organisasi. Persiapan dalam pelatihan bertujuan membantu pekerja mengembangkan kapasitas tertentu agar lebih efektif dalam pekerjaannya. Menurut Darmawan (2013) dalam Willson, C. (2020), pelatihan adalah upaya memperluas pengetahuan dan kemampuan pekerja agar dapat bekerja lebih produktif dan berhasil. Indikator pelatihan mencakup: instruktur, materi, dan metode pelatihan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap, tindakan, dan perilaku yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Pengendalian disiplin mencakup kehadiran tepat waktu, tidak membolos, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja baik berkontribusi pada percepatan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang disiplin dapat memengaruhi output perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:194) dalam Rayyan et al. (2021), indikator disiplin kerja meliputi: ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan sesuai peraturan, serta kewaspadaan dalam bekerja.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah komitmen dan kesanggupan untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran. Loyalitas ini tergambar melalui sikap dan perilaku sehari-hari, baik terhadap pekerjaan maupun perusahaan. Indikator loyalitas karyawan mencakup: ketaatan terhadap peraturan, kemampuan bekerja dengan baik, dan keberanian mengambil risiko.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata "Job Performance" atau "Actual Performance," yang merujuk pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011:67). Menurut Hermiana dan Yosepha (2019), kinerja karyawan adalah aktivitas yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Robbin (2013:71) meliputi: ketepatan hasil kerja, ketelitian dan efisiensi kerja, kerapian hasil kerja, serta jumlah atau beban pekerjaan yang diselesaikan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan memanfaatkan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada mitra Badan Pusat Statistik (BPS) Lamongan, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumentasi dan literatur yang relevan di BPS Lamongan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dan menentukan apakah pengaruh tersebut signifikan secara positif atau tidak. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan dan mitra ST2023 BPS Lamongan dengan total 207 orang.

Untuk pengambilan sampel, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 137 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data subyek (self-report data),

yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dan mitra ST2023 BPS Lamongan. Data primer yang terkumpul kemudian dikonversi menjadi data kuantitatif berupa angka untuk dianalisis lebih lanjut. Fokus penelitian ini adalah mengukur pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan dengan dimediasi oleh kinerja kerja.

HASIL

Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengukur validitas atau kebenaran pada suatu kuisioner. Berikut hasil uji validitas dengan menggunakan program Smart PLS 3.29 yaitu sebagai berikut:

Convergent Validity

Nilai faktor loading pada variabel laten beserta indikator-indikatornya adalah nilai validitas konvergen. Nilai ekspektasi tertimbang lebih besar dari 0,7 (faktor pemuatan). Andika Wirawan et al (2019).

Tabel 1. Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	KET
Lingkungan Kerja (X1)	1	0.896	0,778	VALID
	2	0.912		
	3	0.836		
Kompensasi (X2)	1	0.902	0,758	
	2	0.825		
	3	0.878		
	4	0.877		
Pelatihan (X3)	1	0.903	0,826	
	2	0.929		
	3	0.895		
Disiplin Kerja (X4)	1	0.803	0,628	
	2	0.783		
	3	0.790		
Loyalitas Karyawan (Y)	1	0.831	0,718	
	2	0.836		
	3	0.875		
Kinerja Kerja (Z)	1	0.768	0,709	
	2	0.946		
	3	0.920		
	4	0.712		

Sumber: Data diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk masing-masing variabel Lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), Pelatihan (X3), Disiplin Kerja (X4), Loyalitas Karyawan (Y) dan Kinerja Kerja (Z) yang diuji memiliki nilai sebesar > 0.7 , sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Discriminant Validity

Discriminant validity memiliki nilai penting untuk memeriksa nilai cross loading pada faktor lain selain faktor yang dituju. Andika Wirawan, Andia (2019).

Tabel 2. Cross Loading

	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Pelatihan	Disiplin Kerja	Loyalitas Karyawan	Kinerja Kerja
X1.1	0.896	0.658	0.651	0.530	0.831	0.644
X1.2	0.912	0.669	0.637	0.512	0.728	0.631
X1.3	0.836	0.690	0.658	0.503	0.682	0.651
X2.1	0.711	0.902	0.656	0.508	0.832	0.920
X2.2	0.691	0.825	0.903	0.630	0.730	0.720
X2.3	0.618	0.878	0.607	0.528	0.759	0.753
X2.4	0.631	0.877	0.603	0.492	0.729	0.757
X3.1	0.691	0.825	0.903	0.630	0.730	0.720
X3.2	0.685	0.676	0.929	0.534	0.722	0.673
X3.3	0.624	0.643	0.895	0.562	0.629	0.598
X4.1	0.583	0.658	0.662	0.803	0.703	0.680
X4.2	0.349	0.326	0.339	0.783	0.366	0.330
X4.3	0.341	0.317	0.352	0.790	0.362	0.317
Y1.1	0.896	0.658	0.651	0.530	0.831	0.644
Y1.2	0.590	0.652	0.637	0.660	0.836	0.768
Y1.3	0.683	0.899	0.661	0.527	0.875	0.946
Z1.1	0.590	0.652	0.637	0.660	0.836	0.768
Z1.2	0.683	0.899	0.661	0.527	0.875	0.946
Z1.3	0.711	0.902	0.656	0.508	0.832	0.920
Z1.4	0.423	0.552	0.504	0.436	0.566	0.712

Sumber: Data diolah SmartPLS (2024)

Dari hasil cross loading pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai korelasi kontrak dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan kontrak lainnya. Dengan demikian bahwa semua kontrak atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator kontrak tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Uji Reliabilitas

Didalam uji reliabilitas terdapat beberapa uji yang dapat dipakai dalam penggunaan sistem PLS diantaranya sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

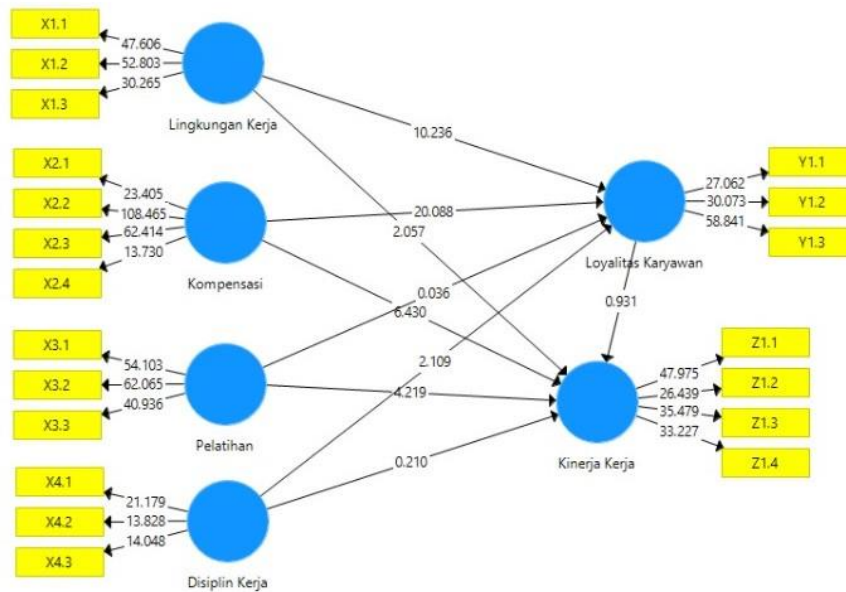
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	KET
Lingkungan Kerja	0.857	0.913	Realibel
Kompensasi	0.893	0.926	
Pelatihan	0.895	0.935	
Disiplin Kerja	0.751	0.835	
Loyalitas Karyawan	0.804	0.884	
Kinerja Kerja	0.859	0.906	

Sumber: Data diolah SmartPLS (2024)

Pengukuran uji realibility pada penelitian ini menggunakan nilai composite reliability. Nilai yang telah ditentukan untuk mendapatkan reliabilitas yang diterima adalah = 0,7. Dapat dilihat hasil untuk composite reliability sesuai dengan ketentuan yaitu = 0,7 sehingga semua variabel yang diuji memenuhi reliable.

Model Pengukuran (Inner Model)

Inner model merupakan struktur model yang digunakan untuk memperkirakan hubungan sebab-akibat antar variabel laten.



Gambar 1. Model Struktural
Sumber: Data diolah SmartPLS (2024)

R-Square

R-Square untuk menilai seberapa besaran konstruk eksogen atau variabel X mempengaruhi variabel endogen atau variabel Y maupun variabel mediasi Z. Jika R-Square > 0,67 menunjukkan model kuat, jika > 0,33 menunjukkan model moderat atau sedang, jika > 0,19 menunjukkan model kategori lemah. Ghozalia (2015) dalam Herniakasaria, IA. et al (2022).

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Loyalitas Karyawan (Y)	0.939	0.936
Kinerja Kerja (Z)	0.838	0.833

Sumber: Data diolah SmartPLS (2024)

Pada table uji diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square berpengaruh secara bersama-sama. Variabel Lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), Pelatihan (X4) terhadap loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0,939 dan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,936. Hal tersebut dapat dinyatakan kuat. Variabel Lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), Pelatihan (X4) terhadap variabel Kinerja Kerja (Z) memiliki nilai R-Square

sebesar 0,838 dan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,833. Hal tersebut dapat dinyatakan kuat.

*Uji Medisi
 Path Coefficient*

Path Coefficient dilakukan pengujian menggunakan PLS Boothstrapping dengan melihat T-Statistic variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil Path Coefficient yaitu, Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.354	0.355	0.034	10.509	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Kerja	0.061	0.061	0.054	1.133	0.258
Kompensasi -> Loyalitas Karyawan	-0.076	-0.077	0.081	0.929	0.353
Kompensasi -> Kinerja Kerja	0.817	0.815	0.048	17.074	0.000
Pelatihan -> Loyalitas Karyawan	0.016	0.017	0.035	0.466	0.641
Pelatihan -> Kinerja Kerja	-0.026	-0.028	0.060	0.428	0.669
Disiplin Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.061	0.061	0.026	2.315	0.021
Disiplin Kerja -> Kinerja Kerja	0.109	0.113	0.048	2.285	0.023
Loyalitas Karyawan -> Kinerja Kerja	0.696	0.695	0.063	11.055	0.000

Sumber: Data diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel Path Coefficients di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai sampel asli di atas 0.000 serta nilai yang signifikan (P values < 0.05). Sebaliknya, variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan menunjukkan hubungan negatif dengan nilai sampel asli di bawah 0.000 dan nilai yang tidak signifikan (P values > 0.05).

Selanjutnya, variabel kompensasi, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja menunjukkan hubungan positif dengan nilai sampel asli di atas 0.000 dan nilai yang signifikan (P values < 0.05). Namun, variabel lingkungan kerja terhadap kinerja hanya menunjukkan hubungan positif dengan nilai sampel asli di atas 0.000, tetapi nilainya tidak signifikan (P values > 0.05).

Variabel pelatihan terhadap loyalitas karyawan menunjukkan hubungan positif dengan nilai sampel asli di atas 0.000, tetapi nilainya juga tidak signifikan (P values > 0.05). Selain itu, variabel pelatihan terhadap kinerja menunjukkan hubungan negatif dengan nilai sampel asli di atas 0.000 dan nilai yang tidak signifikan (P values > 0.05).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai T-tabel, T-statistik, dan P-values serta memeriksa apakah nilai P-values < 0.05 . Hasil pengujian hipotesis ini dilihat dari tabel path coefficient dengan teknik bootstrapping. Nilai T-tabel ditentukan menggunakan rumus yang berlaku.

Pada variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, nilai original sample adalah 0.354 (lebih besar dari 0.000), T-statistik sebesar 10.509 (lebih besar dari 1.960), dan P-values sebesar 0.000 (kurang dari 0.05). Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan.

Pada variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan, nilai original sample adalah -0.076 (lebih kecil dari 0.000), T-statistik sebesar 0.929 (lebih kecil dari 1.960), dan P-values sebesar 0.353 (lebih besar dari 0.05). Oleh karena itu, H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti terdapat hubungan negatif dan tidak signifikan.

Pada variabel pelatihan terhadap loyalitas karyawan, nilai original sample adalah 0.016 (lebih besar dari 0.000), T-statistik sebesar 0.466 (lebih kecil dari 1.960), dan P-values sebesar 0.641 (lebih besar dari 0.05). Oleh karena itu, H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti terdapat hubungan positif namun tidak signifikan.

Pada variabel disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan, nilai original sample adalah 0.061 (lebih besar dari 0.000), T-statistik sebesar 2.315 (lebih besar dari 1.960), dan P-values sebesar 0.021 (kurang dari 0.05). Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan.

Pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja kerja, nilai original sample adalah 0.061 (lebih besar dari 0.000), T-statistik sebesar 1.133 (lebih kecil dari 1.960), dan P-values sebesar 0.258 (lebih besar dari 0.05). Oleh karena itu, H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti terdapat hubungan positif namun tidak signifikan.

Pada variabel kompensasi terhadap kinerja kerja, nilai original sample adalah 0.817 (lebih besar dari 0.000), T-statistik sebesar 17.074 (lebih besar dari 1.960), dan P-values sebesar 0.000 (kurang dari 0.05). Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan.

Pada variabel pelatihan terhadap kinerja kerja, nilai original sample adalah -0.026 (lebih kecil dari 0.000), T-statistik sebesar 0.428 (lebih kecil dari 1.960), dan P-values sebesar 0.669 (lebih besar dari 0.05). Oleh karena itu, H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti terdapat hubungan negatif dan tidak signifikan.

Pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja kerja, nilai original sample adalah 0.109 (lebih besar dari 0.000), T-statistik sebesar 2.285 (lebih besar dari 1.960), dan P-values sebesar 0.023 (kurang dari 0.05). Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan.

Pada variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja kerja, nilai original sample adalah 0.696 (lebih besar dari 0.000), T-statistik sebesar 11.055 (lebih besar dari 1.960), dan P-values sebesar 0.000 (kurang dari 0.05). Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada mitra ST2023 Badan Pusat Statistik Lamongan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, tata letak, hubungan antar karyawan, dan keamanan memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan kerja. Loyalitas karyawan tercermin dalam komitmen terhadap pekerjaan dan keinginan memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrizal, R., Mauliada, N., & Kurniawan, H. (2020), yang menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan hingga 30%, terutama pada organisasi dengan budaya kerja kolaboratif.

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan bersifat negatif dan tidak signifikan pada mitra ST2023 Badan Pusat Statistik Lamongan. Dalam beberapa situasi, hubungan negatif ini dapat terjadi akibat harapan karyawan yang tidak terpenuhi, ketidakpuasan terhadap aspek non-material, atau prioritas karyawan pada elemen lain dalam pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola loyalitas karyawan dengan pendekatan yang lebih holistik, tidak hanya bergantung pada kompensasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Khan, M. A., Khan, A., & Ahmed, N. (2021), yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan ketika kebutuhan akan keseimbangan kerja-hidup dan pengembangan diri lebih diprioritaskan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan dari pelatihan terhadap loyalitas karyawan pada mitra ST2023 Badan Pusat Statistik Lamongan. Hal ini terjadi karena berbagai faktor, termasuk kurangnya relevansi pelatihan, implementasi yang kurang efektif, atau dominasi faktor lain. Meski secara teori pelatihan berpotensi meningkatkan loyalitas, efektivitasnya sering bergantung pada konteks organisasi. Temuan ini didukung oleh penelitian Sitorus, T., Hutagalung, R., & Sinaga, P. (2020), yang menemukan hubungan positif namun tidak signifikan antara pelatihan dan loyalitas karyawan di sektor

manufaktur akibat keterbatasan program pelatihan berkelanjutan dan peluang pengembangan karier.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada mitra ST2023 Badan Pusat Statistik Lamongan. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan yang efisien dan mendukung semangat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil ini konsisten dengan studi Dessler, G. (2020), yang menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan loyalitas karyawan melalui peningkatan komitmen afektif dan normatif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pada mitra ST2023 Badan Pusat Statistik Lamongan. Faktor-faktor seperti kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan, meskipun dampaknya tidak cukup kuat untuk menjadi penentu utama kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Yusuf, M., Rahmat, H., & Sari, N. (2020), yang menemukan bahwa lingkungan kerja positif meningkatkan kenyamanan, tetapi dampaknya terhadap kinerja lebih rendah dibandingkan pelatihan atau insentif finansial.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada mitra ST2023 Badan Pusat Statistik Lamongan. Kompensasi yang mencakup upah, tunjangan, insentif, dan fasilitas pendukung terbukti memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja. Penelitian oleh Saragih, T., Hutapea, P., & Sitorus, R. (2021) juga menunjukkan hubungan positif signifikan antara kompensasi dan kinerja, terutama pada karyawan operasional di mana insentif tambahan seperti bonus produksi meningkatkan efisiensi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Penelitian ini menemukan pengaruh negatif dan tidak signifikan pelatihan terhadap kinerja pada mitra ST2023 Badan Pusat Statistik Lamongan. Hal ini dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, pelaksanaan yang kurang efektif, atau dukungan pasca-pelatihan yang tidak memadai. Temuan ini menunjukkan pentingnya analisis kebutuhan pelatihan, desain program yang relevan, dan dukungan berkelanjutan untuk memastikan dampak positif pelatihan terhadap kinerja. Penelitian oleh Raharjo (2021) mendukung hal ini, di mana pelatihan yang tidak relevan menunjukkan hubungan negatif terhadap kinerja di lapangan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pada mitra ST2023 Badan Pusat Statistik Lamongan. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab tinggi dan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian Rahman et al. (2020), yang menunjukkan bahwa karyawan dengan disiplin tinggi memiliki tingkat efisiensi dan kualitas hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan yang disiplin kerjanya rendah.

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja

Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan loyalitas karyawan terhadap kinerja pada mitra ST2023 Badan Pusat Statistik Lamongan. Loyalitas karyawan mencerminkan komitmen, kesetiaan, dan dedikasi terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung bekerja lebih keras, menunjukkan dedikasi tinggi, dan mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Setiawan, R. (2021), yang menemukan bahwa loyalitas karyawan memiliki kontribusi sebesar 40% terhadap kinerja, terutama di sektor jasa yang mengandalkan hubungan jangka panjang dengan pelanggan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengujian yang telah dilakukan untuk membuktikan kebenaran hipotesis pada penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu: (1) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mampu meningkatkan dan memengaruhi loyalitas karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak mampu meningkatkan maupun memengaruhi loyalitas karyawan. (3) Pelatihan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dapat meningkatkan, tetapi tidak memengaruhi loyalitas karyawan. (4) Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu meningkatkan dan memengaruhi loyalitas karyawan. (5) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dapat meningkatkan, tetapi tidak memengaruhi kinerja kerja. (6) Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mampu meningkatkan dan memengaruhi kinerja kerja. (7) Pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dapat meningkatkan, tetapi tidak memengaruhi kinerja kerja. (8) Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu meningkatkan dan memengaruhi kinerja kerja. (9) Loyalitas karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan mampu meningkatkan dan memengaruhi kinerja kerja.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan memperluas cakupan populasi dan sampel untuk memperoleh hasil yang lebih representatif, misalnya dengan melibatkan karyawan dan mitra dari Badan Pusat Statistik di wilayah lain atau sektor organisasi berbeda. Selain itu, penelitian dapat mengeksplorasi variabel tambahan seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi kerja yang mungkin memiliki pengaruh terhadap loyalitas dan kinerja karyawan. Metode penelitian campuran (*mixed methods*) juga dapat diterapkan untuk menggali wawasan yang lebih mendalam mengenai hubungan antarvariabel, dengan mengombinasikan analisis kuantitatif dan wawancara kualitatif. Penelitian lebih lanjut juga dapat memanfaatkan data longitudinal untuk memahami bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi dan berkembang seiring waktu, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh faktor-faktor internal dan eksternal terhadap loyalitas dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyansyah, H., Adrias, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 4(1), 22-39.
- Ayuniangtyas, R. (2024). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi tingkat investasi di Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2016-2022. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Khan, M. A., Khan, A., & Ahmed, N. (2021). The significance of compensation in driving employee loyalty in tech startups. *Journal of Management and Innovation*.
- Mahendra, N. W., Sutrisno, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh kompensasi, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel intervening. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 3(5), 358-372.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Margono, H. (2023). Analisis disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT Kartika Citra Nusantara dengan kinerja

- karyawan sebagai variabel intervening. *Journal of Syntax Literate*, 8(2).
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Penjelajando Nusantara (Metaflex). *Akrabat-Ekonomika*, 6(1), 44-51.
- Muhtarom, A., Syafik, et al. (2023). Analisis motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja karyawan pada UMKM UD. Noer Berkah Abadi (Metode Partial Least Square (PLS)-Structural Equation Modeling (SEM)). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 8(1), 22-32.
- Nur HSB (2020). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhan Batu Utara [Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan].
<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/14784/tesis%20fiatria%20nur%20hsb.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBID)*, 1(2), 108-110.
- Oktajuwansa, A. M., & Setiawan, I. (2023). Analisis faktor kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada Kompleks SDN Margahayu I, VIII, dan XIV di Kota Bekasi. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(2), 11622-11636.
- Pratama, M. A., & Maharjiono, P. B. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT Surya Bangun Persada Indah Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIARM)*, 12(11).
- Purwati, A. D., Muhtarom, A., Santoso, M. H. B., & Yaskun, M. (2024). Analisis manajemen pengelolaan pasar, diversifikasi produk, revitalisasi pasar, kemampuan kerja, dan teknologi terhadap peningkatan pendapatan dimediasi kualitas pelayanan pedagang pasar tradisional Lembung Lor (Metode Structural Equation Modeling (SEM)-PLS). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 9(1), 1-19.
- Putra, A. A. M., & Nugroho, M. T. (2023). Analisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja mahasiswa magang dengan motivasi kerja sebagai intervening (Studi kasus: PT United Tractors Tbk). (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Raharjo. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada

Media Group.

- Rahman, A., Sutrisno, E., & Arifin, Z. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sektor industri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Rayyan, Ahmad, & Atiak Budia Paryantia. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19. <https://jom.unsuruya.ac.id/index.php/jiamen/article/view/45>
- Sari, F. R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di PT Cipta Karya Mandiri. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 101-113.
- Sihombing, A. R., & Gunawan, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT ABC. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Modern*, 8(1), 25-38.
- Sujono, Y. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Bumi Sukses Abadi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(3), 112-121.
- Suryani, D., & Anggraini, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Defindo Mitra Utama. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(2), 90-101.
- Sutrisno, R., & Hidayat, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Indonesia. *Jurnal Ekonomi Terapan*, 13(4), 50-63.
- Syahrul, M., & Aslam, M. (2023). Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Bank Negara Indonesia. *Jurnal Manajemen Keuangan*, 8(2), 75-86.
- Taufik, M. N., & Wibowo, D. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT Surya Jaya Abadi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 42-54.
- Wibowo, B. (2023). Analisis disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Maju Terus. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 100-112.
- Zulkarnain, A., & Rahman, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT X. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 78-90.