E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 2795-2805
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar

Jalal Suyuti[1], Zulher[2], Kasmawati[3], Yulizar Baharudin[4]

[1234]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang

email: jalalsuyuti1972@gmail.com, zulher@stiebangkinang.ac.id, Kasmawati@stiebangkinang.ac.id, yulizar@stiebangkinang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar yang berjumlah 467 orang, dengan sampel pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar yang berjumlah 24 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (t hitung 2,112 > t tabel 1,724; sig. 0,048 < 0,05); (2) Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (t hitung 3,066 > t tabel 1,724; sig. 0,006 < 0,05); (3) Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (t hitung 2,454 > t tabel 1,724; sig. 0,023 < 0,05); (4) Secara simultan, kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai (F hitung 9,373 > F tabel 3,10; sig. 0,000 < 0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,584 menunjukkan bahwa 58,4% variasi loyalitas pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja, sedangkan 41,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Loyalitas Pegawai

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 2795-2805
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of compensation, job satisfaction, and workload on employee loyalty in the Public Welfare Division of the Kampar Regency Regional Secretariat. This study employs a quantitative approach. The population consists of 467 employees of the Kampar Regency Regional Secretariat, with a sample of 24 employees from the Public Welfare Division selected using a saturated sampling technique. Data were collected via questionnaires, and the data analysis technique used was multiple linear regression. The results indicate that: (1) Compensation (X1) has a positive and significant effect on employee loyalty (t count 2.112 > t table 1.724; sig. 0.048 < 0.05); (2) Job Satisfaction (X2) has a positive and significant effect on employee loyalty (t count 3.066 > t table 1.724; sig. 0.006 < 0.05); (3) Workload (X3) has a positive and significant effect on employee loyalty (t count 2.454 > t table 1.724; sig. 0.023 < 0.05); (4) Simultaneously, compensation, job satisfaction, and workload have a significant effect on employee loyalty (F count 9.373 > F table 3.10; sig. 0.000 < 0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.584 indicates that 58.4% of the variation in employee loyalty can be explained by compensation, job satisfaction, and workload, while the remaining 41.6% is influenced by other factors outside this research model.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Workload, Employee Loyalty*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan merupakan aset paling berharga yang menentukan kinerja dan keberlangsungan perusahaan. Salah satu faktor yang membuat karyawan tetap bertahan adalah sikap loyalitas. Mempertahankan loyalitas karyawan merupakan hal yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan (Kurniati & Riyanto, 2022).

Loyalitas pegawai merupakan kesetiaan dan usaha maksimal dari karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan, tercermin melalui dukungan, komitmen, dan kepatuhan yang kuat serta konsisten terhadap organisasi (Julianti et al., 2024). Loyalitas tidak hanya ditunjukkan melalui sikap positif, tetapi juga melalui tindakan nyata yang menggambarkan komitmen jangka panjang terhadap perusahaan (Martini et al., 2024).

Fenomena yang terjadi pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar menunjukkan adanya penurunan jumlah pegawai dari 30 orang pada tahun 2024 menjadi 24 orang pada tahun 2025. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan pembagian tugas dan tanggung jawab kepada pegawai yang masih bekerja menjadi lebih besar, serta meningkatkan tuntutan pekerjaan dalam menyelesaikan tugas sesuai target dan waktu yang telah ditetapkan.

Selain itu, data absensi pegawai menunjukkan adanya permasalahan terkait kehadiran dan ketepatan waktu pegawai. Pada tahun 2023, dari 30 orang pegawai terdapat 1 orang terlambat, meningkat menjadi 2 orang pada tahun 2024 dan 2025. Kondisi tersebut dapat menjadi salah satu indikasi bahwa kedisiplinan kerja pegawai belum sepenuhnya optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai dalam penelitian ini adalah kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi (Pujihati & Adha, 2024). Kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan (Maulidana & Hermansyah, 2024). Beban kerja merupakan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki (Pujihati & Adha, 2024).

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar, didapatkan data bahwa loyalitas pegawai masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari adanya penurunan jumlah pegawai, keterlambatan pembayaran insentif pada bulan November, serta fasilitas kerja yang dinilai belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, peningkatan kompensasi, kepuasan kerja, dan pengelolaan beban kerja tetap diperlukan agar loyalitas pegawai semakin maksimal.

Melihat permasalahan dan kejadian yang telah diuraikan, peneliti merasa termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dilaksanakan di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar; populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar yang berjumlah 467 orang, dengan sampel pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar yang berjumlah 24 orang; teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian; data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju); instrumen diuji validitas dengan korelasi Product Moment (r hitung > r tabel 0,343) dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha (>0,60); analisis data menggunakan uji asumsi klasik (uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan Tolerance dan VIF, uji heteroskedastisitas dengan Glejser), analisis regresi linear berganda Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e, uji hipotesis (uji t parsial dan uji F simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS Statistics.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari 24 responden, 14 orang (58,3%) berjenis kelamin laki-laki dan 10 orang (41,7%) perempuan. Usia didominasi ≥35 tahun (29,2%) dan 17-25 tahun (29,2%), diikuti 31-35 tahun (25,0%), dan 26-30 tahun (16,7%). Pendidikan terakhir didominasi S1 (41,7%), diikuti SMA/SMK (25,0%), D3 (16,7%), dan S2 (16,7%). Gaji didominasi Rp2,1 juta–Rp3 juta (45,8%), diikuti Rp3,1 juta–Rp5 juta (29,2%), dan ≥Rp5 juta (25,0%).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Kompensasi (X1)	12	0,471–0,723	0,343	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	12	0,443–0,782	0,343	Valid

Variabel	Jumlah Item	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Beban Kerja (X3)	12	0,391–0,734	0,343	Valid
Loyalitas Pegawai (Y)	12	0,437–0,688	0,343	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,875	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,836	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,829	0,60	Reliabel
Loyalitas Pegawai (Y)	0,787	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
N	24
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3, nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05, sehingga data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,827	1,209	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,820	1,220	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja (X3)	0,972	1,029	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,577	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,418	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja (X3)	0,112	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Constant	-10,275
Kompensasi (X1)	0,346
Kepuasan Kerja (X2)	0,491
Beban Kerja (X3)	0,391

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Persamaan regresi: Y = -10,275 + 0,346X1 + 0,491X2 + 0,391X3 + e

1. Konstanta -10,275: jika kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja bernilai nol, maka loyalitas pegawai bernilai -10,275 satuan.
2. Koefisien kompensasi 0,346: setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,346 satuan.
3. Koefisien kepuasan kerja 0,491: setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,491 satuan.
4. Koefisien beban kerja 0,391: setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,391 satuan.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	α	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	2,112	1,724	0,048	0,05	H1 diterima
Kepuasan Kerja (X2)	3,066	1,724	0,006	0,05	H2 diterima
Beban Kerja (X3)	2,454	1,724	0,023	0,05	H3 diterima

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	392,673	3	130,891	9,373	0,000
Residual	279,285	20	13,964		
Total	671,958	23			

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,764	0,584	0,522	3,737

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, maka semakin meningkat pula loyalitas yang dihasilkan. Kompensasi yang diberikan secara layak, sesuai dengan kontribusi pekerjaan, serta didukung ketepatan waktu pemberian dapat menjadi salah satu aspek yang mendukung kesediaan pegawai untuk tetap memberikan kontribusi dan menjalankan tanggung

jawabnya kepada instansi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Heryati (2016) dan Solihin (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Rahmadhani & Mahmud (2023) dan Emisa & Susanto (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar. Kondisi ini sejalan dengan data empiris yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja tergolong baik. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk merasa dihargai dan hal tersebut menjadi langkah awal dalam membentuk loyalitas mereka terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahwana & Lestari (2020) dan Widiastuti (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja dalam penelitian ini tidak semata-mata menggambarkan kondisi negatif, tetapi juga berkaitan dengan tuntutan dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan jumlah pegawai yang lebih sedikit, pembagian tugas dan tanggung jawab menjadi salah satu kondisi yang perlu diperhatikan dalam memahami loyalitas pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Novriyanti et al. (2023) dan Rorensia et al. (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Kirom et al. (2024) dan Mellani et al. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh atau berpengaruh negatif terhadap loyalitas.

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 9,373 > F tabel 3,10 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,584 menunjukkan bahwa 58,4% variasi loyalitas pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja, sedangkan 41,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar (t hitung 2,112 > t tabel 1,724; sig. 0,048 < 0,05).
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar (t hitung 3,066 > t tabel 1,724; sig. 0,006 < 0,05).
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar (t hitung 2,454 > t tabel 1,724; sig. 0,023 < 0,05).
4. Secara simultan, kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar (F hitung 9,373 > F tabel 3,10; sig. 0,000 < 0,05).

DAFTAR PUSTAKA

Emisa, E., & Susanto, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 22–35.

Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 51–62.

Julianti, V., Sunarta, K., & Rully, T. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pt Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmiah*, 1(2), 55–68.

Kirom, S., Sijabat, R., & Sutrisno, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt Mega Baja Pemalang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(6), 107–115.

Kurniati, N., & Riyanto, S. (2022). Pengaruh Lingkungan, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Kajian Branding Indonesia*, 4(2), 91–105.

Martini, K. B., Sembiring, E., Kadek, N., & Dewi, P. (2024). Work-Life Balance, Beban Kerja, Dan Loyalitas Karyawan: Studi Pada Pt Mitra Kencana Amanah Jaya (Bali Buda). *Jumanis (Journal Of Management And Business)*, 1(2), 87–100.

Maulidana, H., & Hermansyah, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Mes Management Journal*, 3(3), 214–225.

Mellani, S. A., Kusumah, A., & S, H. T. H. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Prakarsa Pramandita Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 3(2), 600–616.

Novriyanti, S., Kurnia, D., & Epriyanti. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Encar Daihatsu Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 2023, 120–141.

Pujihati, E., & Adha, A. (2024). Kerja Karyawan Pada Pt Berkah Prima Putra Bogor Mapira. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 50–58.

Rahmadhani, A., & Mahmud. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Pegawai Dan Work Life

Balance Terhadap Loyalitas Pegawai. *Ikraith-Ekonomika*, 6(3), 352–361.

Rahwana, K. A., & Lestari, S. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 1(2), 88–99.

Rorensia, Z., Siburian, D., Candra, A., & Adahis, H. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Generasi Z Di Pt. Mega Irianto. *Jambura Economic Education Journal*, 7(4), 1311–1329.

Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45.

Widiastuti. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Dinas Sosial Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah*, April, 478–485.