




ANALYSIS OF SALARY INCREASE AND LOYALTY TOWARDS THE PERFORMANCE OF POLRI MEMBERS AT THE WORK UNIT OF POLAIR PUSDIK LEMDIKLAT POLRI

Dudih Badarisman¹, Kemal Taufik², Jamal Hanaffy³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, Matraman Jakarta Timur 13120

* Email Korespondensi: dudihbadarisman@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Articles History: Accepted tgl. 18/05/2025 Repaired tgl. 21/05/2025 Approved tgl. 24/05/2025 Available online tgl. 24/05/2025	<i>This study aims to analyze the effect of salary increase and loyalty on the performance of members at the Pusdik Polair Lemdiklat Polri Work Unit. The phenomenon that underlies this study is the finding of Polri members with suboptimal performance levels, even though the policy of salary increase and performance allowances has been implemented. This study uses a quantitative approach with an associative research type. A sample of 50 respondents was determined through a simple random sampling technique from a population of 100 members. Data were collected using a closed questionnaire with a Likert scale, and analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS version 20 program. The results of the study indicate that partially and simultaneously, salary increase and loyalty have a positive and significant effect on member performance. This study emphasizes the importance of compensation management and loyalty development as a strategy to improve institutional performance.</i>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.58290/jmbo.v4i1.400	Keywords: Analysis, Salary Increase, Loyalty, Performance
 ©2025. Published By Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). This article is open access under the Creative Commons Attribution License CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Kinerja anggota Polri merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks tugas kepolisian, kinerja yang optimal akan berpengaruh pada kualitas pelayanan kepada masyarakat serta efektivitas dalam menjaga keamanan dan ketertiban (Khairunnisa Khairunnisa, 2021). Namun, terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja anggota Polri, di antaranya adalah kesejahteraan

melalui kenaikan gaji serta loyalitas anggota terhadap institusi.

Di Satker Pusdik Polair Lemdiklat Polri, masih terdapat kendala dalam meningkatkan kinerja anggota. Salah satu permasalahan yang menonjol adalah kenaikan gaji yang dianggap belum cukup memadai serta loyalitas yang belum sepenuhnya terbentuk. Hal ini mendorong perlunya analisis mendalam mengenai pengaruh kenaikan gaji dan loyalitas terhadap kinerja anggota Polri di satuan tersebut. Dengan memahami

hubungan variabel-variabel ini, diharapkan dapat dirumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja personel Polri.

LANDASAN TEORI

Analisis

Menurut (Suteja, 2018) analisis adalah suatu kegiatan untuk menguraikan suatu pokok menjadi beberapa bagian dan melihat hubungannya agar dapat diperoleh pemahaman yang tepat terhadap obyek yang sedang diteliti

Kenaikan Gaji

Kenaikan gaji merupakan bentuk kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka (Adiba & Rosita, 2023). penyesuaian tingkat upah atau gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan faktor-faktor seperti inflasi, kinerja, masa kerja, dan kebijakan perusahaan (Fadilah, 2024). Kenaikan gaji dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan loyalitas anggota.

Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan anggota kepada organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. komitmen yang kuat dari karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Sofyan & Arifudin, 2021). Loyalitas anggota penting karena dapat mendorong stabilitas organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Kemal Taufik dan Adrian Dhika, 2020).

Kinerja Anggota

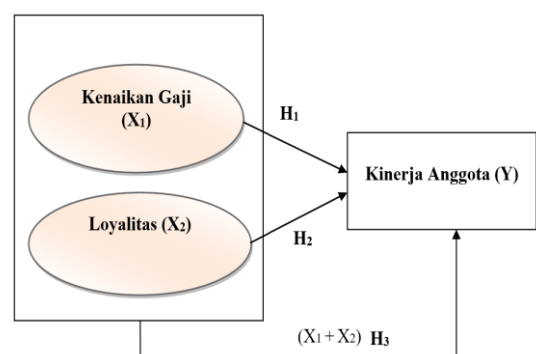
Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang

atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum.

Kinerja anggota Polri dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi kerja yang timbul dari kebijakan kenaikan gaji dan loyalitas. Kinerja dapat dinilai dari ketepatan penyelesaian tugas, kepatuhan terhadap aturan, serta kemampuan bekerja sama dalam tim.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kenaikan gaji dan loyalitas secara simultan dapat meningkatkan kinerja anggota (Lestary & Chaniago, 2018). remunerasi dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri. Peningkatan gaji yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi, sedangkan loyalitas yang kuat memperkuat komitmen kerja (Clarissa et al., 2024).

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kenaikan gaji dan loyalitas merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja anggota Polri. Implementasi kebijakan kenaikan gaji yang tepat dan pembinaan loyalitas yang berkelanjutan diperlukan agar kinerja anggota tetap optimal.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis ini telah dibuktikan melalui uji regresi parsial (*uji t*) dan simultan (*uji F*) dengan hasil signifikan.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kenaikan gaji terhadap kinerja anggota Polri di Satker Pusdik Polair Lemdiklat Polri.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas terhadap kinerja anggota Polri di Satker Pusdik Polair Lemdiklat Polri.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kenaikan gaji dan loyalitas terhadap kinerja anggota Polri di Satker Pusdik Polair Lemdiklat Polri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh anggota Polri di Satker Pusdik Polair Lemdiklat Polri yang berjumlah 100 orang. Sampel sebanyak 50 responden diambil menggunakan teknik simple random sampling.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kenaikan gaji (X_1) dan loyalitas (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja anggota (Y). Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1-5.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 dan mencakup uji asumsi klasik serta regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variable (Hanaffy, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 50

responden yang merupakan anggota Polri di Satker Pusdik Polair Lemdiklat Polri. Tiga variabel utama yang dianalisis adalah kenaikan gaji (X_1), loyalitas (X_2), dan kinerja anggota (Y).

Hasil rekapitulasi skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan "setuju" dan "sangat setuju" terhadap item-item terkait ketiga variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden merasakan adanya kenaikan gaji, memiliki loyalitas terhadap institusi, dan menunjukkan performa kerja yang positif.

Uji instrument adalah proses pengujian alat ukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat tersebut valid dan reliabel.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil korelasi pada skor jawaban masing-masing responden saling berkorelasi atukah tidak dengan total skor masing-masing variable dengan nilai kritis pada nilai signifikansi 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kenaikan Gaji (X_1)

Pertanyaan	Kenaikan Gaji (X_1)		
	r_{hitung}	$r_{tabel N=50}$	Keterangan
1	0,593**	0.273	Valid
2	0,634**	0.273	Valid
3	0,525**	0.273	Valid
4	0,668**	0.273	Valid
5	0,773**	0.273	Valid
6	0,766**	0.273	Valid
7	0,636**	0.273	Valid
8	0,502**	0.273	Valid
9	0,782**	0.273	Valid
10	0,637**	0.273	Valid
11	0,568**	0.273	Valid
12	0,435**	0.273	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel
Kenaikan Gaji (X₂)

Pertanyaan	Loyalitas (X ₂)		
	r _{hitung}	r _{tabel N = 50}	Keterangan
1	0,664**	0.273	Valid
2	0,590**	0.273	Valid
3	0,663**	0.273	Valid
4	0,749**	0.273	Valid
5	0,647**	0.273	Valid
6	0,794**	0.273	Valid
7	0,677**	0.273	Valid
8	0,704**	0.273	Valid
9	0,780**	0.273	Valid
10	0,720**	0.273	Valid
11	0,773**	0.273	Valid
12	0,704**	0.273	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel
Kinerja Anggota (Y)

Pertanyaan	Kinerja Anggota (Y)		
	r _{hitung}	r _{tabel N = 50}	Keterangan
1	0,697**	0.273	Valid
2	0,803**	0.273	Valid
3	0,803**	0.273	Valid
4	0,829**	0.273	Valid
5	0,698**	0.273	Valid
6	0,757**	0.273	Valid
7	0,787*	0.273	Valid
8	0,797**	0.273	Valid
9	0,834**	0.273	Valid
10	0,759**	0.273	Valid
11	0,810**	0.273	Valid
12	0,829**	0.273	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variable kenaikan gaji (X₁), loyalitas (X₂), dan kinerja anggota (Y) diatas dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r table yang artinya semua indicator pada kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk validitas, dan Cronbach's Alpha untuk reliabilitas.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha
Kenaikan Gaji (X ₁)	12	0,832
Loyalitas (X ₂)	12	0,851
Kinerja Anggota (Y)	12	0,864

Sumber : Data diolah (2025)

Seluruh butir pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$; $N = 50$), yang berarti valid. Nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen penelitian juga reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan serangkaian uji statistik yang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis memenuhi asumsi yang diperlukan oleh teknik inferensial tertentu. Uji asumsi klasik yang dilakukan peneliti meliputi beberapa seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data residual terdistribusi normal.

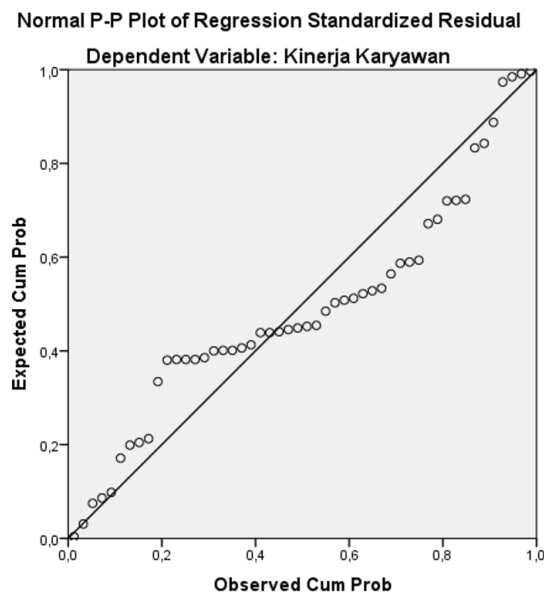
Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kenaikan Gaji (X ₁)	Loyalitas (X ₂)	Kinerja Anggota (Y)
N		50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44,2200	46,2200	49,0200
	Std. Deviation	9,85878	10,27239	10,13277
Most Extreme Differences	Absolute	,152	,109	,139
	Positive	,097	,090	,139
	Negative	-,152	-,109	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		1,071	,769	,985
Asymp. Sig. (2-tailed)		,201	,595	,287
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan table 5. di atas, nilai signifikansi (2-tailed) variabel Kenaikan Gaji (X₁) sebesar 0.201, variabel Loyalitas (X₂) sebesar 0.595, sedangkan untuk

variabel Kinerja Anggota (Y) sebesar 0.287 Ketiga nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan nilai Kolmogorov-Smirnov variabel Kenaikan Gaji (X1) sebesar 1.071, variabel Loyalitas (X2) sebesar 0.769 sedangkan untuk variabel Kinerja Anggota (Y) sebesar 0.985, berarti data residual terdistribusi normal. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan grafik Normal P-Plot, Grafik tersebut dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan gambar 2. diatas Uji normalitas dengan normal *probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari

populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas terjadi korelasi tinggi (indikasi redundansi).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,460	1,849		1,871	,068		
	Kenaikan Gaji (X1)	,437	,076	,425	5,726	,000	,266	3,755
	Loyalitas (X2)	,568	,073	,576	7,761	,000	,266	3,755

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota (Y)

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 6. *coefficients* di atas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk memastikan bahwa residual (error) bersifat independen satu sama lain. Jika residual tidak independen (terjadi autokorelasi), maka model regresi yang digunakan melanggar asumsi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) dan hasilnya dapat menyesatkan atau bias.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,965 ^a	,931	,928	2,71560	2,073
a. Predictors: (Constant), x2, x1					
b. Dependent Variable: y					

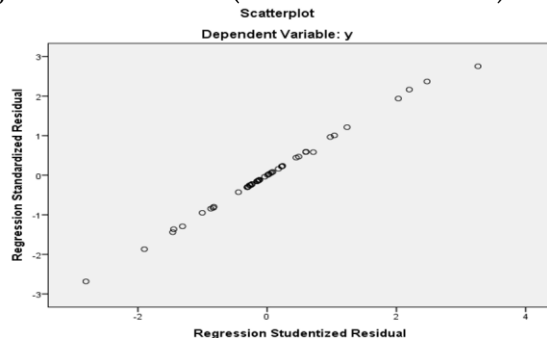
Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan table 7. di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 2,073 Pada taraf signifikan 5% dengan $n = 50$, $k = 2$ diperoleh $dL = 1.420$ dan $dU = 1.673$. Karena nilai $DW = 2,073$ berada pada $dL \leq d \leq dU$ yaitu $1.420 < 2,073 < 1.673$, maka

dapat disimpulkan Tidak ada autokorelasi positif.

Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah residual (galat) dari model regresi memiliki varians yang konstan pada setiap nilai prediktor (homoskedastisitas), atau justru bervariasi (heteroskedastisitas).



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.
Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan gambar 3. di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8. *coefficients*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.460	1.849		1.871	,068
1 Kenaikan Gaji (X1)	,437	,076	,425	5.726	,000
Loyalitas (X2)	,568	,073	,576	7.761	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota (Y)

Sumber: Data diolah (2025)

Model regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 3.460 + 0.437X_1 + 0.568 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta $a = 3.460$, dapat diartikan bahwa jika variabel Pelatihan Kerja, Loyalitas bernilai nol maka Kinerja Anggota bernilai positif sebesar 3.460.
- Koefesien regresi Kenaikan Gaji $b_1 = 0.437$, dapat diartikan bahwa jika nilai Kenaikan Gaji meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Anggota juga akan meningkat sebesar 0.437.
- Koefesien regresi Loyalitas $b_2 = 0.568$, dapat diartikan bahwa jika nilai Loyalitas meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Anggota juga akan meningkat sebesar 0.568.

Model Summary

Model summary untuk menunjukkan seberapa baik variabel bebas (X) menjelaskan variabel terikat (Y) dalam model regresi.

Tabel 9. Hasil perhitungan model summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	,931	,928	2,71560
a. Predictors: (Constant), Loyalitas (X2), Kenaikan Gaji (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Anggota (Y)				

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan perhitungan pada table 9. di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0.931. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 93.1% Kenaikan Gaji (X1) dan Loyalitas (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Anggota (Y), sedangkan sisanya sebesar 6.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil perhitungan uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,460	1,849		1,871	,013
	Kenaikan Gaji (X1)	,437	,076	,425	5,726	,000
	Loyalitas (X2)	,568	,073	,576	7,761	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Anggota (Y)						

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota (Y)

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 9. *coefficients* di atas Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- Kenaikan gaji (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 5,726 > t_{tabel} = 1,675$.
- Loyalitas (X₂) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 7,761 > t_{tabel} = 1,675$.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F untuk mengetahui apakah model regresi secara keseluruhan layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 11. Hasil perhitungan uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4684.380	2	2342.190	317.608	,000 ^b
1 Residual	346.600	47	7,374		
Total	5030.980	49			

Sumber: Data diolah (2025)

uji simultan (ANOVA) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $317,608 > F_{tabel} = 2,79$, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, kenaikan gaji dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel **kenaikan gaji (X₁)** dan **loyalitas (X₂)** memiliki pengaruh yang signifikan terhadap **kinerja anggota Polri (Y)** baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memperkuat berbagai teori dan

penelitian sebelumnya yang menempatkan kompensasi dan loyalitas sebagai dua komponen penting dalam strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia di sektor publik.

Secara parsial, kenaikan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor motivasional utama bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dalam konteks Satker Pusdik Polair Lemdiklat Polri, pemberian kenaikan gaji yang adil dan terstruktur menciptakan rasa aman dan penghargaan terhadap kontribusi anggota, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal.

Loyalitas anggota juga terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja. Loyalitas mencerminkan komitmen individu terhadap organisasi, yang tercermin dalam kedisiplinan, kesetiaan, dan kesediaan untuk memberikan kinerja terbaik. Penelitian oleh Susanti et al. (2021) menyebutkan bahwa loyalitas yang tinggi berbanding lurus dengan rendahnya tingkat turnover dan meningkatnya kesadaran tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Dalam hal ini, anggota yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menjalankan peran secara maksimal tanpa pengawasan ketat.

Secara simultan, kedua variabel bebas (kenaikan gaji dan loyalitas) memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 73,4%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja anggota dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hasil ini menegaskan pentingnya pendekatan yang integratif dalam manajemen sumber

daya manusia, di mana aspek kesejahteraan finansial dan hubungan psikologis terhadap institusi harus berjalan secara sinergis.

Temuan ini juga selaras dengan teori dari Madiistriyatno dan Tunnufus (2024), yang menekankan bahwa kompensasi dan motivasi intrinsik seperti loyalitas merupakan dua sisi dari manajemen kinerja yang tidak bisa dipisahkan. Kinerja yang tinggi akan muncul bila organisasi mampu menciptakan rasa dihargai secara materi dan memperkuat ikatan emosional terhadap pekerjaan dan institusi.

Dengan demikian, implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di lingkungan Polri perlu diarahkan pada strategi yang menyentuh aspek material dan psikologis anggota secara seimbang. Organisasi publik seperti Polri tidak cukup hanya memberikan insentif finansial, namun juga harus membangun kultur organisasi yang mendukung loyalitas dan keterlibatan anggota.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kenaikan gaji dan loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Satker Pusdik Polair Lemdiklat Polri. Secara parsial, variabel kenaikan gaji menunjukkan kontribusi positif dalam meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas anggota. Loyalitas juga terbukti secara signifikan berkontribusi terhadap komitmen dan kinerja individu. Secara simultan, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja dengan tingkat signifikansi yang tinggi.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan kompensasi dan

loyalitas karyawan secara terintegrasi dapat menjadi strategi manajerial yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang berkelanjutan terkait kenaikan gaji yang adil, serta program pembinaan loyalitas yang sistematis dan terarah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah kurniawan, L., Aziz, S., & Huda, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 337-340. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.71>
- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8-17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Clarissa, M., Karyaadi, A., Hudiyah, I. F., & Rahmatillah, R. A. (2024). *Strategi Pengambilan Keputusan dalam Pemberian Reward untuk Meningkatkan Motivasi Pekerja*. 2(2), 1-12.
- Fadilah, D. (2024). ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN KESEJAHTERAAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENYESUAIAN BEBAN KERJA DAN PENDAPATAN DI PONDOK PESANTREN AL-BAHJAH BUYUT. 1(2), 87-106.
- Hanaffy, J. (2024). The Effect of Return on Equity (ROE) and Earning Per Share (EPS) on The Stock Price of PT Unilever Indonesia. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH AND INNOVATION IN SOCIAL SCIENCE (IJRISS)*, 08(04), 898-905.

- <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2024.804066>
- Kemal Taufik dan Adrian Dhika. (2020). Peranan Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede. *Aliansi*, 15(1), 17-22.
<https://journal.stimaimmi.ac.id/index.php/aliansi/article/view/53/pdf>
- Khairunnisa Khairunnisa. (2021). Peran Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Kota Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 6(1), 32-36.
<https://doi.org/10.54526/jes.v6i1.46>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
<https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Nurjanah, N. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 2(1).
<https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i1.107>
- Sofyan, Y., & Arifudin, O. (2021). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 73-87.
- Suteja, I. G. N. (2018). Analisis Kinerja Keuangan dengan Metode Altman Z-Score Pada PT Ace Hardware Indonesia Tbk. *Jurnal Moneter*, 5(1), 12-18.