



Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tabir Ulu Kabupaten Merangin

Maspuatun Maspuatun^{1*}, Zulfina Adriani², Besse Wediawati³

¹)Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, email: maspuatunspd1@gmail.com

²)Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

³)Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

*Corresponding Author: Maspuatun¹

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan keterlibatan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin. Alat Analisis yang digunakan adalah analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin. Sedangkan Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja, Loyalitas Kerja.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan di era globalisasi ini yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Mangkunegara, 2015).

Organisasi akan berjalan efektif apabila sumber daya manusia di dalam organisasi dapat berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan hidup organisasi tergantung dari loyalitas kerja Pegawai tersebut. Maka selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2014) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Pegawai yang loyal sangat dihargai oleh organisasi karena organisasi sangat

membutuhkan Pegawai yang loyal untuk kelangsungan organisasinya dalam menentukan maju mundurnya organisasi di masa mendatang. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kelayakan, kesetiaan, ketaatan, dan ketulusan.

Organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, baik organisasi yang bergerak dibidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Loyalitas kerja Pegawai suatu organisasi untuk saat ini sangat penting. Loyalitas Pegawai dianggap dapat terjadi karena adanya kepuasan kerja yang dirasakan Pegawai terhadap suatu organisasi.

Suhendi (2010) mendefinisikan bahwa loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standart dan adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas Pegawai harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap Pegawai. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas Pegawai tidaklah mudah, loyalitas hanya bisa timbul dari diri Pegawai itu sendiri, hal itu berasal dari kesadaran bahwa antara Pegawai dan organisasi merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

Menurut Suhendi (2010), loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi biasanya mampu untuk membentuk tingkat kepuasannya sendiri, ini disebabkan karena sudah adanya penanaman komitmen dalam diri masing-masing karyawan. Sehingga jika karyawan sudah komitmen dengan pekerjaan dan perusahaannya maka karyawan tersebut pasti memiliki nilai loyalitas yang sangat tinggi pada organisasinya. Komitemen karyawan kepada perusahaan di pandang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang loyal akan bersedia mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan dirinya sendiri. Dalam setiap sikap atau perilaku organisasi pasti membahas artipenting komitmen karyawan. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan atau organisasi karyawannya tidak memiliki komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada pada setiap karyawannya, sehingga memiliki dampak yang buruk terhadap loyalitas karyawannya (Sopali et al., 2021). Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Sopali et al., 2021), (Widiyaniti et al., 2021) dan (Hardianty, 2014) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Sutikno, 2014). Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan yang memahami bawahannya dapat menumbuhkan loyalitas dalam diri Pegawai. Tetapi gaya kepemimpinan di setiap organisasi berbeda-beda terdapat gaya kepemimpinan otoriter, paternalistik, laissez faire, demokratik, kharismatik (Kartono, 2013). Sedangkan menurut (Siagian, 2013) tiap gaya kepemimpinan tersebut dapat memicu kinerja dan loyalitas kerja Pegawai. Meskipun sebaliknya terdapat gaya kepemimpinan yang memicu penurunan produktivitas Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Rustikarini, 2021) dan (Jayanti & Wati, 2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Namun penelitian ini akan membuat perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu dengan melihat pengaruh kedua variabel tersebut secara bersamaan terhadap loyalitas kerja.

Selain komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan yang sangat berperan dalam meningkatkan loyalitas kerja dalam suatu organisasi, keterlibatan kerja juga mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan (Rikasari, 2021) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Sukatiningih, 2017) mengatakan bahwa Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas anggota di Suar Indonesia sebesar 50,84%.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Tabir Ulu Kabupaten Merangin dikarenakan pegawai dituntut untuk memiliki loyalitas kerja yang tinggi namun sebagian pegawai masih memiliki loyalitas kerja yang rendah. Persentase ketidakhadiran pegawai di Kantor Camat Tabir Ulu dari bulan Januari 2020 sampai Desember 2021 dengan tingkat persentase berfluktuasi dengan rata-rata proporsi ketidakhadiran sebesar 17,63 persen. Persentase ketidakhadiran tertinggi tercatat pada bulan Juli 2021 yaitu sebesar 30,77 persen. Selama tahun 2020 sampai tahun 2021 masih terdapat pegawai yang mangkir. Tingginya tingkat persentase ketidakhadiran menunjukkan kurang loyalitasnya pegawai di Kantor Camat Tabir Ulu. Seharusnya pegawai lebih disiplin disaat masa pandemi covid 19 karena peran dari Kantor Camat Tabir Ulu sangat dibutuhkan dalam melayani masyarakat di Kecamatan Tabir Ulu. Rendahnya loyalitas kerja pegawai dapat dilihat dari kinerja pegawai berdasarkan indikator Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Perkembangan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tabir Ulu selama tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami penurunan setiap tahunnya, dengan rata-rata SKP sebesar 85,31 persen. Pada tahun 2019 terdapat 40 orang PNS dengan rata-rata SKP sebesar 863,8 persen. Selanjutnya pada tahun 2020 jumlah pegawai menurun menjadi 39 orang dan diiringi dengan penurunan rata-rata SKP kinerja pegawai menjadi sebesar 85,11 persen dan pada tahun 2021 jumlah pegawai tetap sama dengan tahun sebelumnya yaitu 39 orang namun diiringi dengan penurunan rata-rata SKP kinerja pegawai menjadi sebesar 84,45 persen. Penurunan kinerja pegawai tersebut dapat menunjukkan menurunnya loyalitas kerja pegawai di Kantor Camat Tabir Ulu.

Aspek komitmen organisasi Pegawai juga menjadi aspek penting dalam loyalitas kerja Pegawai dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap Pegawai akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman. Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada loyalitas kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Dari 30 sampel untuk penelitian pendahuluan masih terdapat pegawai yang tidak merasa masalah yang terjadi di Kantor Camat Tabir Ulu juga menjadi permasalahan baginya dan terdapat pegawai yang tidak merasa menjadi bagian keluarga pada Kantor Camat Tabir Ulu. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan sebagian dari pegawai di Kantor Camat Tabir Ulu memiliki komitmen organisasi yang rendah sehingga akan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai

Selanjutnya hasil wawancara menunjukkan pemimpin atau Kantor Camat Tabir Ulu memiliki kepemimpinan yang baik. Hal ini ditunjukkan dari tanggapan responden dengan rata-rata jawaban sangat setuju terhadap pernyataan diatas. Hanya saja ada 3 sampai 4 tidak setuju bahwa pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat keraguan pegawai atas pimpinannya.

Kemudian hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa pegawai memiliki keterlibatan kerja pegawai yang tidak baik. Hal ini ditunjukkan dari tanggapan responden

dengan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju pada pernyataan pegawainya.

Loyalitas kerja yang baik yang dilakukan oleh Pegawai tidak terlepas dari komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki tanggungjawab, integritas, mampu menjalin komunikasi yang baik akan meningkatkan loyalitas kerja Pegawai. Kurangnya peranan pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang harmonis sehingga menyebabkan tingkat loyalitas kerja pegawai rendah. Apabila di dalam suatu organisasi terdapat masalah dalam hal tersebut maka organisasi akan mengalami keadaan yang tidak stabil. Karena hal tersebut termasuk dalam hal yang paling berpengaruh dalam kestabilan organisasi. Kenyataan tersebut secara nyata dapat /membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada pegawai dalam bekerja mampu untuk menggerakkan keinginan para pegawai untuk memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi. Melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, maka penleiti lebih lanjut menjadikan penelitian ini dalam bentuk tesis dengan judul: “Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tabir Ulu Kabupaten Merangin”

KAJIAN PUSTAKA

Menurut (Luthans, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dalam melakukan pekerjaan, setiap karyawan pasti mencapai titik dimana mereka bisa merasa puas terhadap pencapaian hasil kepuasan kerja yang mereka lakukan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi loyalitas dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Jika terjadi konflik pada karyawan maka akan muncul beberapa akibat dari konflik yang bermacam-macam, sehingga jika terjadi tingkat stres yang berlebihan pemimpin harus mampu memberikan penanganan terbaik kepada para karyawannya, agar para karyawan merasa lebih tenang. Jika kondisi para karyawannya baik, maka kepuasan kerja pada masing-masing karyawan dapat terwujud. Sehingga para karyawan dapat mencapai titik kepusannya tersendiri. Sejumlah penelitian yaitu yang telah dilakukan oleh (Hardianty, 2014), (Rahayuni, 2020), (Amalia, 2020), (Sopali et al., 2021) dan (Widiyaniti et al., 2021) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

Robbins dan Judge (2008) berpendapat ketika para pemimpin secara teratur menciptakan percakapan interpersonal dengan para karyawan secara akrab, interaktif, dan inklusif, serta dengan sengaja mengikuti agenda, maka karyawan memperlihatkan loyalitas dengan level keterlibatan yang tinggi.

Oleh karena itu pemimpin harus mampu menanamkan budaya organisasi yang ada kepada karyawan dan menjadikan karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga sehingga dapat menciptakan kepedulian yang lebih terhadap organisasi dan karyawan bersedia untuk saling mengingatkan untuk menjaga dan menjalankan nilai-nilai yang ada di organisasi. Hasil penelitian terdahulu (Aesah, 2018), (Jayanti & Wati, 2020), (Rustikarini, 2021), (Nuriyah, 2021) dan (Prayoga & Astuti, 2021) dimana variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan (Sukatningsih, 2017) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Loyalitas Kerja selain itu keterlibatan kerja juga mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian, keterlibatan kerja mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 96,3% dan 3,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian tersebut.

METODE PENELITIAN

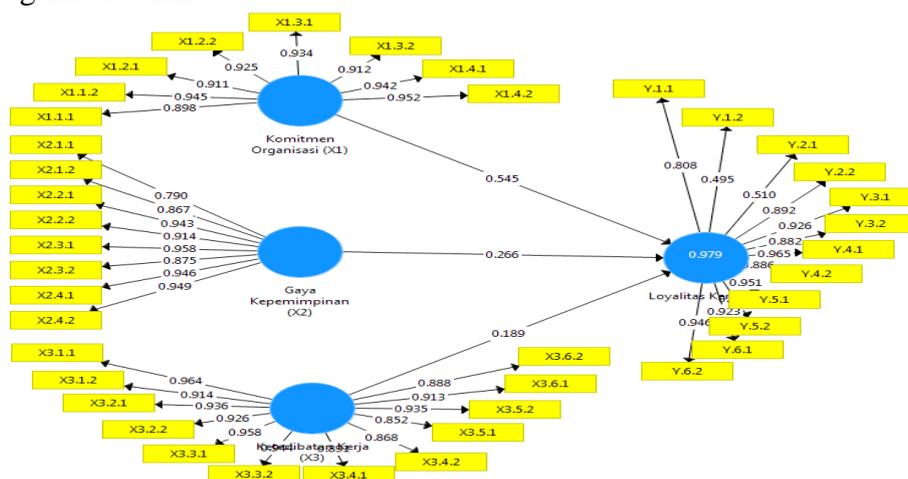
Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Analisis Kuantitatif adalah pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dengan angka-angka. Analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil. Untuk mengukur secara kuantitatif pengaruh langsung variabel independent terhadap variabel indenpenden melalui variabel intervening digunakan alat analisis Structual Equation Model (SEM) Software yang digunakan dalam penelitian ini adalah Smart PLS 3.0. Solihin dan Ratmono (2013) menyebutkan, SEM berbasis komponen dengan menggunakan PLS dipilih sebagai alat analisis pada penelitian karena SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks. Selain itu, SEM PLS juga dapat menganalisis model pengukuran reflektif dan formatif serta variable laten dengan satu indikator tanpa menimbulkan masalah SEM-PLS banyak dipakai untuk analisis kausal-prediktif (*causal-predictive analisis*) dan rumit merupakan teknik yang sesuai untuk digunakan dalam aplikasi prediksi dan pengembangan teori seperti pada penelitian ini. PLS tidak membutuhkan banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi secara normal multivariate dan jumlah sampel tidak harus besar. Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer model* dan *irner model*. Evaluasi model pengukuran atau otler model dlakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dilakukan reflektif *convergent validity* dan *discriminat* dan indikator pemetuk konstruk laten dan *composite* rellibility serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. Sedangkan evaluasi model atau irner model untuk mempridiksi hubungan antar variabel laten (Ghozali dan Latan 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perancangan model pengukuran dalam PLS sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif. Model reflektif secara matematis menempatkan indikator sebagai sub-variabel yang dipengaruhi oleh variabel laten, sehingga indikator-indikator tersebut bisa dikatakan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sama yaitu variabel latennya. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model reflektif.

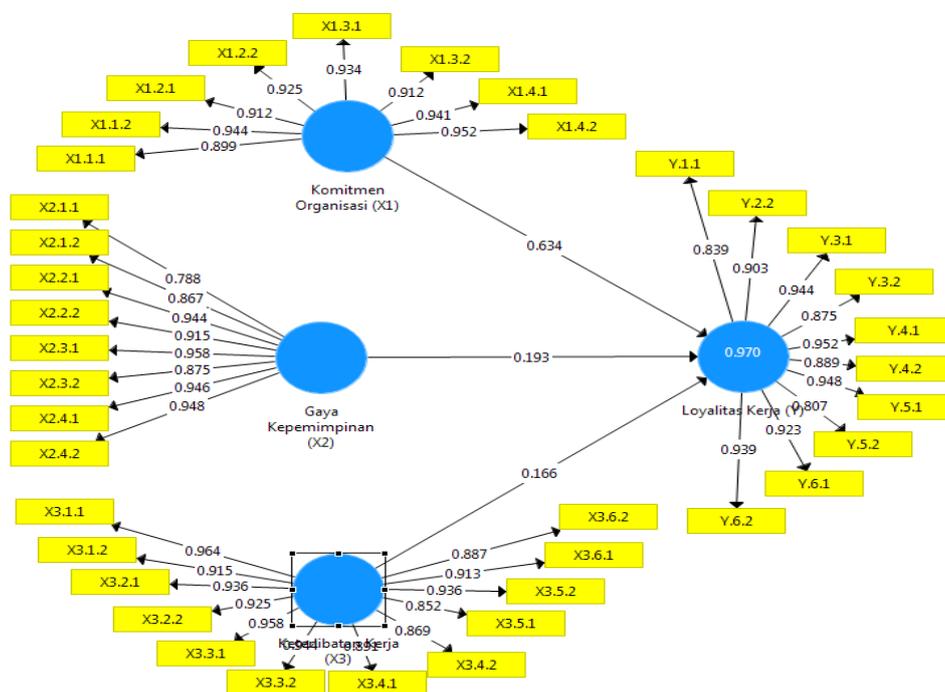
Program Microsoft Excel digunakan untuk menginput dan menghitung data untuk masing-masing Indikator pada penelitian ini menggunakan Selanjutnya software SmartPLS versi 3 digunakan untuk melakukan penginputan dan pernitungan untuk masing-masing indikator. Pada penelitian ini semua variabel laten dalam penelitian ini mempunyai indikator yang bersifat reflektif.

Hasil perhitungan model awal penelitian dengan, menggunakan software SmartPLS 3 terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Perhitungan Model Awal Penelitian

Gambar 1 menunjukkan factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Berdasarkan gambar 5.1 menunjukkan masih terdapat loading factor yang berada dibawah 0,70 yaitu pada variabel loyalitas kerja pada item Y1.2 dan Y2.1. Kemudian loading factor diolah ulang sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Perhitungan Model Kedua

Gambar 2. Hasil Perhitungan Model Kedua menunjukkan indikator dianggap telah reliabel karena memiliki nilai outer loading diatas 0,70.

Tabel 1. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Komitmen Organisasi	0,980
Gaya Kepemimpinan	0,974
Keterlibatan Kerja	0,984
Loyalitas Kerja	0,978

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2022

Berdasarkan tabel 1 Hasil uji *composite reliability* menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,70. Evaluasi inner model dilakukan dengan uji bootstrapping yang menghasilkan nilai koefisien determinasi R square yang merupakan suatu nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen (eksogen) mempengaruhi variabel dependen (endogen) dan pengujian hipotesis. Hasil evaluasi inner model dijelaskan sebagai berikut. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 2 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS 3.

Tabel 2. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Loyalitas Kerja (Y)	0,970

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2022

Tabel 2 menunjukkan hasil untuk nilai R-square sebesar 0,970 persen. Hal ini menunjukkan pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tabir Ulu Kabupaten Merangin sangat tinggi.

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Tabel 3 memberikan output estimasi untuk pengujian model structural.

Tabel 3. Results for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
X ₁ – Y	0,634	0,670	0,149	4,258	0,000
X ₂ – Y	0,193	0,178	0,167	1,155	0,249
X ₃ – Y	0,166	0,145	0,141	1,179	0,239

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2022

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode Bootstraping terhadap sampel. Pengujian dengan bootstraping juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,634. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Artinya semakin meningkat komitmen organisasi maka semakin meningkat loyalitas kerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,193. Nilai P Values nya adalah 0,249 lebih besar dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Artinya perubahan gaya kepemimpinan tidak akan berdampak terhadap loyalitas kerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,166. Nilai P Values nya adalah 0,239 lebih besar dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Artinya keterlibatan pegawai dalam urusan organisasi tidak berdampak terhadap loyalitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian PLS bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Berpengaruhnya Komitmen Organisasi terhadap loyalitas kerja karena Pegawai akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir pegawai di Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin, Pegawai merasa menjadi

bagian keluarga pada Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin, Pegawai merasa masalah yang terjadi di Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin pegawai juga menjadi permasalahan pegawai, Pegawai berkomitmen tinggi ikut memperhatikan kinerja Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin, Pegawai berkomitmen dengan tujuan Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin, Pegawai berkomitmen dengan nilai-nilai organisasi Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin, Pegawai memberikan banyak kontribusi bagi Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin dan Pegawai berkomitmen untuk bertanggung jawab dalam peran kerjanya di Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin Jambi sehingga meningkatkan loyalitas kerja bagi pegawai seperti Pegawai selalu mengikuti peraturan yang ditetapkan organisasi, Pegawai mengikuti jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik, Pegawai sanggup melaksanakan tugas sebaik-baiknya, Pegawai bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan, Pegawai selalu menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai dan atasan, Pegawai dapat bekerjasama dengan kelompok, Pegawai bangga menjadi bagian dari Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin, Pegawai setia kepada Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin, Pegawai memiliki hubungan harmonis dengan pegawai lainnya, Pegawai memiliki hubungan harmonis dengan pimpinan, Pegawai tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok dan Pegawai puas dengan gaji serta tunjangan yang diterima.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hardianty, 2014), (Rahayuni, 2020), (Amalia, 2020), (Sopali et al., 2021) dan (Widiyaniti et al., 2021) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi biasanya mampu untuk membentuk tingkat kepuasannya sendiri, ini disebabkan karena sudah adanya penanaman komitmen dalam diri masing-masing pegawai. Sehingga jika pegawai sudah komitmen dengan pekerjaan dan organisasinya maka pegawai tersebut pasti memiliki nilai loyalitas yang sangat tinggi pada organisasinya.

Berdasarkan hasil pengujian PLS bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Tidak berpengaruhnya Gaya Kepemimpinan terhadap loyalitas kerja masih terdapat pegawai yang mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Pemimpin selalu memberikan perintah/ pekerjaan pada bawahan, Pimpinan berbuat sesuatu yang membuat anggota menjadi senang bekerja, Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan karyawan/ pegawai, Pimpinan selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan, Pimpinan selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat keputusan Pimpinan selalu memberi nasehat tentang kinerja kepada bawahan, Pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang kepada bawahan.

Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aesah, 2018), (Jayanti & Wati, 2020), (Rustikarini, 2021), (Nuriyah, 2021) dan (Prayoga & Astuti, 2021) dimana variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan yang memahami bawahannya dapat menumbuhkan loyalitas dalam diri Pegawai. Namun kepemimpinan di Kantor Camat Tabir Ulu masih belum memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai keinginan beberapa pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian PLS bahwa variabel Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Tidak berpengaruhnya Keterlibatan Kerja terhadap loyalitas kerja mengindikasikan masih terdapat pegawai yang mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Pegawai memiliki masa depan yang bagus pada organisasi ini, Pegawai mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian pegawai, Pegawai sangat mencintai pekerjaan pegawai, Pegawai tidak ingin meninggalkan pekerjaan pegawai, Pegawai akan bertanggung

jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai, Pegawai melakukan suatu pekerjaan sampai selesai, Pegawai siap menerima apapun tugas yang diberikan atasan pegawai, Pegawai selalu siap untuk menyelesaikan tugas seberat apapun tugas yang diberikan atasan.

Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukatiningsih, 2017) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Loyalitas Kerja. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi biasanya memiliki harapan yang tinggi dalam menyelesaikan segala pekerjaannya dan menimbulkan loyalitas dalam diri pegawai untuk berkontribusi bagi organisasinya. Namun karena tidak seluruh pegawai terlibat dalam program kerja yang dijalankan oleh Kantor Camat Tabir Ulu mengakibatkan beberapa pegawai tidak loyal dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan Komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin menunjukkan bahwa rata-rata skor yaitu 154 pada kategori kuat, gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa rata-rata skor yaitu 143 pada kategori baik, keterlibatan kerja menunjukkan bahwa rata-rata skor yaitu 159 pada kategori baik dan loyalitas kerja menunjukkan bahwa rata-rata skor yaitu 170 pada kategori tinggi. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin. Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin. Seharusnya pegawai dapat meningkatkan komitmen kerjanya berdasarkan tujuan Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin, hal ini agar dapat meningkatkan loyalitas kerja dalam diri pegawai. Sebaiknya pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang kepada pegawai Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin, agar dapat memotivasi pegawai untuk lebih loyal kepada pimpinan dalam pekerjaan. Sebaiknya pegawai setia kepada Kantor Camat Tabir Ulu di Kabupaten Merangin agar dapat meningkatkan loyalitas kerja dalam diri pegawai. Bagi peneliti selanjutnya lebih disarankan agar melakukan penambahan variabel dengan menggunakan variabel-variabel lain yaitu kompensasi dan semangat kerja untuk mengetahui pengaruh terhadap loyalitas kerja, selain itu pengukuran dapat dimodifikasi dalam bentuk lain yang lebih memperhatikan sisi psikologis pegawai.

BIBLIOGRAPHY

- Aesah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol.1, No.(3), 85–104.
- Amalia, C. R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)*, 7(1), 73–84. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRAM/article/view/2722>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hardianty, I. (2014). Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. *JOM Fekon*, 1(2), 1–19.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi*

- Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Kartono. (2013). No Title Pemimpin dan Kepemimpinan. In *PT. Raja Grafindo Perkasa*.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nuriyah, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *JABEISTIK : Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*, 1(1), 22–31.
- Prayoga, S. S., & Astuti, P. B. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(September), 230–243.
- 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: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(20), 80–91. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/2749>
- Rikasari, M. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi, Kondisi Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja di PT Totoisan Jaya Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 31–40.
- Rustikarini, R. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(1), 94–107. <http://triset.unisma.ac.id/index.php/jimmu/article/view/10906/8691>
- Siagian, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sopali, M. F., Azizi, P., & Karlinda, A. E. (2021). Pengaruh konflik, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit TK. III, dr. Reksodiwiryo padang (studi kasus pada seluruh staf non medis). *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(3), 566. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.468>
- Suhendi, H. (2010). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Sukatiningsih. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Anggota Dalam Meningkatkan Kinerja pada Suar Indonesia Kediri. *Jurnal Revitalisasi*, 6(2), 92–103.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan* (Pertama). Holistia.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Bumdes Di Desa Kukuh Winangun*. 03(01), 1–8.