



**PENGARUH KETERSEDIAAN SDM, PERILAKU KEPEMIMPINAN, DAN
PEMBERDAYAAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LINGGA**

*THE INFLUENCE OF THE AVAILABILITY OF HUMAN RESOURCES, LEADERSHIP
BEHAVIOR, AND WORK EMPOWERMENT ON EMPLOYEE JOB LOYALTY AT THE
SECRETARIAT OF THE LINGGA DISTRICT LEGISLATURE*

Fikky Marlissawaty¹, Muhamad Sardi², Hendra³, Hendri Herman⁴, Andika Prasetya Nugraha⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Indonesia

Email: fikkymarlissawati@gmail.com¹, sardimuhamad@gmail.com², hendrastare@gmail.com³,
hendri.herman@uis.ac.id⁴, andikaprasetya.semm@gmail.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketersediaan sumber daya manusia, perilaku kepemimpinan, dan pemberdayaan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lingga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 28.0, yang membantu dalam mengolah dan menganalisis data. Uji simultan dilakukan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F menunjukkan bahwa ketersediaan SDM, perilaku kepemimpinan, dan pemberdayaan kerja secara signifikan mempengaruhi loyalitas kerja pegawai. Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa ketersediaan SDM, perilaku kepemimpinan, dan pemberdayaan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan ketersediaan SDM yang memadai, kepemimpinan yang berperilaku positif, serta pemberdayaan pegawai yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas pegawai. Dengan demikian, organisasi diharapkan dapat memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek tersebut dalam upaya meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pimpinan instansi untuk lebih mengedepankan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berfokus pada pemberdayaan pegawai.

Kata Kunci: Ketersediaan SDM, Perilaku Kepemimpinan, Pemberdayaan Kerja, Loyalitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of human resource availability, leadership behavior, and work empowerment on employee job loyalty at the Lingga Regency DPRD Secretariat. The research method used is quantitative method with data collection techniques through questionnaires distributed to all employees. The analytical tool used in this research is SPSS version 28.0, which helps in processing and analyzing data. Simultaneous tests were carried out using the F test to determine the joint influence of the independent variables on the dependent variable. The F test results show that HR availability, leadership behavior, and work empowerment significantly affect employee job loyalty. Partial test (t test) was conducted to determine the effect of each independent variable individually. Partial test results show that HR availability, leadership behavior, and work empowerment have a significant positive effect on employee work loyalty. This research shows that increasing the availability of adequate human resources, leadership with positive behavior, and effective employee empowerment contribute significantly to employee loyalty. Thus, organizations are expected to pay more attention to these aspects in an effort to improve employee loyalty and performance. The results of this study provide important insights for agency leaders to prioritize more effective human resource management and focus on employee empowerment.

Keywords: HR Availability, Leadership Behavior, Work Empowerment, Work Loyalty.



PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini berfokus pada pengaruh ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap loyalitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lingga. Loyalitas kerja pegawai merupakan salah satu elemen vital bagi kinerja dan keberlangsungan organisasi, terutama dalam instansi pemerintahan yang memiliki misi utama untuk memberikan pelayanan publik yang optimal (Nugraha, Wulandari, et al., 2024). Tingkat loyalitas kerja pegawai menentukan seberapa besar komitmen dan keterikatan mereka terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Namun, dalam konteks Sekretariat DPRD Kabupaten Lingga, permasalahan terkait ketersediaan SDM telah menjadi isu yang signifikan dan memengaruhi loyalitas kerja pegawai di berbagai tingkatan.

Permasalahan pertama terkait dengan "Tujuan Ketersediaan SDM". Di Sekretariat DPRD Kabupaten Lingga, pemenuhan SDM seringkali tidak sepenuhnya selaras dengan kebutuhan strategis organisasi. Hal ini dapat dilihat dari penempatan pegawai yang tidak didasarkan pada analisis kebutuhan yang komprehensif. Akibatnya, terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dan tugas yang harus mereka jalankan. Ketika pegawai ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan, minat, atau potensi mereka, perasaan ketidakpuasan dan tidak didukung dalam pekerjaannya pun meningkat (Nugraha, Septiani, et al., 2024). Kondisi ini dapat berdampak buruk pada loyalitas kerja karena pegawai merasa tidak diakui secara optimal oleh organisasi. Penelitian sebelumnya oleh Supriyanto (2022) menunjukkan bahwa pemenuhan SDM yang didasarkan pada tujuan strategis organisasi

secara langsung memengaruhi loyalitas dan keterikatan pegawai.

Permasalahan kedua berkaitan dengan "Pelaksanaan Ketersediaan SDM". Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lingga seringkali dirasakan kurang transparan dan tidak berbasis kompetensi yang benar-benar dibutuhkan oleh organisasi. Hal ini menciptakan persepsi negatif di kalangan pegawai, terutama mereka yang merasa bahwa proses rekrutmen lebih didasarkan pada hubungan atau kriteria yang tidak relevan daripada kemampuan dan potensi mereka. Ketidakadilan dalam proses seleksi ini dapat menyebabkan ketidakpuasan yang mendalam, yang pada gilirannya menurunkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Sari dan Andriani (2021) dalam penelitiannya juga menegaskan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang transparan dan berbasis kompetensi berkontribusi besar terhadap peningkatan kepercayaan dan loyalitas pegawai dalam suatu organisasi.

Isu ketiga yang menjadi perhatian adalah "Lokasi Penempatan SDM". Banyak pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lingga merasa penempatan mereka tidak memperhitungkan kebutuhan personal, seperti akses terhadap fasilitas umum atau jarak tempat tinggal. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan motivasi kerja (Nugraha, A. P., Wulandari, I., Surya, T. M., & Lestari, 2024). Penempatan pegawai yang tidak mempertimbangkan keseimbangan antara kebutuhan operasional organisasi dan kesejahteraan pribadi pegawai berdampak negatif terhadap loyalitas kerja. Pegawai yang merasa tempat penugasan mereka tidak ideal atau menimbulkan tantangan personal akan merasa terasing dari organisasi dan lebih cenderung mencari



peluang di tempat lain. Setiawan (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa penempatan pegawai yang tidak memperhatikan kesejahteraan personal dapat meningkatkan turnover dan menurunkan loyalitas.

Aspek keempat yang perlu diperhatikan adalah "Kualifikasi Peserta" atau pegawai yang diterima di Sekretariat DPRD Kabupaten Lingga. Proses rekrutmen yang tidak memperhatikan kesesuaian antara kualifikasi yang dibutuhkan dengan kualifikasi yang dimiliki oleh pegawai menciptakan kesenjangan kompetensi yang signifikan (Nugraha, A. P., Mulyadi, M., & Suriani, 2024). Akibatnya, efektivitas kerja pegawai menjadi berkurang, dan rasa kepuasan terhadap pekerjaan pun menurun. Pegawai yang tidak memiliki kualifikasi yang memadai untuk posisi yang mereka tempati cenderung merasa terbebani dan tidak mampu berkontribusi secara optimal, yang akhirnya berdampak pada loyalitas mereka terhadap organisasi. Firmansyah (2017) menekankan pentingnya kesesuaian kualifikasi antara pegawai dan kebutuhan organisasi dalam membangun loyalitas dan produktivitas kerja yang tinggi.

Terakhir, "Metode Ketersediaan SDM" yang diterapkan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lingga masih menggunakan pendekatan tradisional yang tidak memperhatikan kebutuhan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Kurangnya fokus pada pengembangan kompetensi pegawai mengakibatkan pegawai merasa bahwa mereka tidak mendapatkan kesempatan untuk berkembang secara profesional di dalam organisasi. Pegawai yang merasa tidak ada peluang untuk meningkatkan keterampilan atau meraih kemajuan karier cenderung kehilangan motivasi dan loyalitas.

Prasetya (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa metode pengembangan SDM yang berkelanjutan dan berbasis kompetensi sangat penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, permasalahan dalam ketersediaan SDM di Sekretariat DPRD Kabupaten Lingga memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai. Ketidakesesuaian antara ketersediaan SDM dan kebutuhan strategis organisasi, kurangnya transparansi dalam rekrutmen, penempatan pegawai yang tidak ideal, kesenjangan kualifikasi, serta metode pengembangan SDM yang tidak optimal, semuanya berkontribusi terhadap penurunan loyalitas kerja (Nugraha, 2019). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi mendalam terhadap strategi, pelaksanaan, dan metode penyediaan SDM yang digunakan. Penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi mereka, transparansi dalam proses rekrutmen, serta pengembangan SDM yang berkelanjutan, akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memberdayakan. Dengan langkah-langkah tersebut, loyalitas kerja pegawai dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Kerja

Untuk memahami makna hakikat Loyalitas kerja, maka akan dibahas pengertian Loyalitas dan kerja secara bertahap (Nugraha, 2021). Pendapat para pakar tentang pengertian Loyalitas sangat bervariasi menurut sudut pandang masing-masing (Anggraheni et al., 2023). Antara ahli



ekonomi, manajer produksi, pendidik dan peneliti memiliki ukuran yang berbeda. Kerancuan pengertian Loyalitas terutama muncul karena adanya pakar yang memandang Loyalitas sebagai produk, namun ada yang memandang sebagai proses (Saputra et al., 2024).

Loyalitas adalah tingkat pencapaian suatu tujuan atau apa yang dicapai dibandingkan dengan apa yang mungkin dicapai (Suryaningsih & Anwar, 2023). Apabila Loyalitas didasarkan pada hasil, maka pencapaian upaya manusia menuju hasil yang dimungkinkan dinyatakan dalam bentuk output atau kualitas (Mardana, 2024). Loyalitas bila dilihat dari prestasi berarti membudayakan prestasi kerja dan apa yang dapat dicapai jika sumber daya dikelola secara lebih efektif (Panjaitan et al., 2024).

Ketersediaan SDM

Ketersediaan SDM merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang bersifat spesifik, praktis dan segera yang berkaitan dengan pekerjaan (Ariani, 2023). Yang dimaksud dengan spesifik, dalam arti Ketersediaan SDM berhubungan secara spesifik dengan pekerjaan yang dilakukan (Nugraha, A. P., Wibisono, C., & Suadun, 2020). Sedangkan yang dimaksud dengan praktis dan segera adalah bahwa apa yang sudah dilakukan dapat diaplikasikan dengan segera sehingga materi yang diberikan harus bersifat praktis (Yoseptry et al., 2023).

Dalam mengelola semua aset perusahaan, diupayakan untuk dapat semaksimal dan seefisien mungkin, agar mampu memperoleh keuntungan yang salah satu tujuan dari organisasi itu sendiri (Indahyani & Maga, 2023). Efisiensi suatu

organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan dari anggota organisasi itu sendiri, dengan demikian tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik kalau karyawan-karyawannya dilatih secara sempurna. Latihan-latihan yang baik diperlukan oleh setiap karyawan baru maupun karyawan lama (Pradana & Susilowati, 2024).

Perilaku Kepemimpinan

Dalam setiap kegiatan manusia yang dilakukan bersama untuk mencapai tujuan selalu membutuhkan kepemimpinan. Hal tersebut karena adanya keterbatasan-keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia (Wulandari et al., 2023). Demikian pula dalam suatu organisasi keberadaan pimpinan sangat penting, karena tanpa adanya pemimpin suatu organisasi hanyalah kumpulan orang-orang atau mesin yang tidak teratur (Nurhidayah et al., 2023).

Menurut Charles Z. Keating terjemahan A.M. Mangunhardjana, (2022: 78) "Kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama." Sedangkan McFarland dalam tulisan Soewarno Handyaningrat (2021: 64) memberikan definisi kepemimpinan sebagai suatu proses dimana pimpinan digambarkan akan memberikan perintah atau pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih atau mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pemberdayaan Kerja

Pemberdayaan kerja adalah proses memberikan karyawan wewenang, tanggung jawab, dan dukungan yang diperlukan untuk membuat keputusan, menyelesaikan tugas, dan berkontribusi secara penuh dalam pekerjaan mereka (Nugraha, A. P., & Suriani, 2023). Pemberdayaan tidak hanya berarti



memberikan lebih banyak otonomi, tetapi juga menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa mampu dan percaya diri dalam menjalankan peran mereka. Dengan pemberdayaan, karyawan menjadi lebih terlibat, berkomitmen, dan memiliki rasa memiliki terhadap hasil pekerjaan mereka.

Dalam konteks humanis, pemberdayaan kerja dianggap sebagai upaya untuk menghargai potensi setiap individu, mempercayai kompetensi mereka, dan memberi mereka ruang untuk berkembang. “Teori pemberdayaan psikologis” dari Gretchen Spreitzer menekankan bahwa pemberdayaan kerja tidak hanya tentang memberikan otoritas formal, tetapi juga mencakup empat dimensi utama: makna (*meaning*), kompetensi, pengaruh (*impact*), dan otonomi (*self-determination*) (Nugraha, A. P., & Suriani, 2024). Pekerjaan yang bermakna bagi karyawan mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik, sementara rasa kompetensi membuat mereka yakin bahwa mereka mampu menjalankan tanggung jawab dengan baik. Pengaruh yang diberikan kepada karyawan membuat mereka merasa bahwa mereka berkontribusi terhadap tujuan organisasi, dan otonomi memungkinkan mereka untuk mengelola tugas tanpa intervensi yang berlebihan (Nugraha, 2024).

Pemberdayaan kerja juga didukung oleh “teori motivasi” seperti teori motivasi diri dari Edward Deci dan Richard Ryan, yang menyatakan bahwa ketika individu diberi otonomi dan kesempatan untuk mengembangkan diri, mereka cenderung lebih termotivasi secara intrinsik. Ini berarti mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi karena mereka menemukan makna dan kepuasan dalam apa yang mereka lakukan (Nugraha, Irawati, et al., 2024a). Dengan demikian, pemberdayaan bukan

hanya strategi untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga pendekatan yang memanusiakan karyawan dengan memberi mereka kendali atas kehidupan kerja mereka.

METODE

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lingga yang beralamat di Jl. Istana Kota Baru Daik - Lingga, 29872. Kegiatan penelitian dilaksanakan selama 4 bulan yaitu pada bulan November 2023 sampai dengan bulan Februari 2024.

Jenis dan Sumber Data

Jenis sumber data yang dipergunakan oleh penulis dengan menggunakan:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan langsung di tempat penelitian, baik survey maupun wawancara kepada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lingga.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti seperti kantor/instansi tempat penelitian dalam bentuk yang sudah jadi dari yang terkait tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data yang sifatnya teoritis yang berhubungan dengan bidang yang sedang penulis teliti, baik berupa buku, surat kabar, majalah maupun peraturan-peraturan.



2. Studi Lapangan

Yaitu dengan meninjau secara langsung objek yang akan diteliti, yaitu Sekretariat DPRD Kabupaten Lingga. Adapun teknik pengumpulan data terdiri dari:

- Observasi, yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki. Dalam hal ini melakukan pengamatan terhadap Ketersediaan SDM, perilaku kepemimpinan, dan Pemberdayaan kerja, dan Loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lingga.
- Wawancara, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk tulisan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden. Dalam hal ini penulis melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang dapat memberikan informasi secara langsung serta relevan dengan permasalahan yang penulis teliti, yaitu kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lingga.
- Angket, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk tulisan untuk mendapatkan data yang diperlukan penulis dari jawaban responden secara tertulis, adapun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lingga yang berjumlah 58 orang. Dalam penelitian ini tidak diadakan klasifikasi perbedaan pegawai berdasarkan jenis atau status golongan, kedua jenis kepegawaian tersebut mempunyai perlakuan yang sama.

Sampel diambil dari seluruh populasi yang ada pada seluruh pegawai (ASN, PTT dan THL) berjumlah 58 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7588.305	3	2529.435	51.379	.000 ^b
	Residual	2658.471	54	49.231		
Total		10246.776	57			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Kerja (X3), Perilaku Kepemimpinan (X2), Ketersediaan SDM (X1)

Sumber: Data Diolah SPSS 28.0

Hasil tabel menunjukkan bahwa jumlah kuadrat regresi (Sum of Squares Regression) adalah 7.588,305 dengan 3 derajat kebebasan (df), menghasilkan nilai Mean Square sebesar 2.529,435. Sementara itu, jumlah kuadrat residual (Sum of Squares Residual) adalah 2.658,471 dengan 54 derajat kebebasan, memberikan Mean Square residual sebesar 49,231. Total variasi yang dijelaskan oleh model (Total Sum of Squares) adalah 10.246,776.

Nilai F hitung yang diperoleh dari analisis ini adalah 51,379, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini jauh di bawah 0,05, menunjukkan bahwa hasil ini sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa ketiga variabel independen (Ketersediaan SDM, Perilaku Kepemimpinan, dan Pemberdayaan Kerja) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil ini memberikan pemahaman bahwa ketiga faktor tersebut, ketika dipertimbangkan secara bersama-sama, memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi loyalitas kerja pegawai. Ini menunjukkan pentingnya ketiga aspek ini



dalam membangun dan mempertahankan loyalitas pegawai dalam suatu organisasi, di mana pemberdayaan, kepemimpinan, dan ketersediaan sumber daya manusia yang efektif saling berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.627	15.113			.108	.000
	Ketersediaan SDM (X1)	.104	.159	.095		.654	.001
	Perilaku Kepemimpinan (X2)	.286	.143	.291		1.999	.003
	Pemberdayaan Kerja (X3)	1.139	.110	.770		10.387	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS 28.0

Berdasarkan hasil uji parsial yang ditampilkan dalam tabel koefisien regresi, urutan variabel independen berdasarkan kekuatan pengaruhnya terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Y) dapat disusun sebagai berikut:

- 1. Pemberdayaan Kerja (X3):** Variabel ini memiliki koefisien tertinggi ($B = 1,139$) dan nilai signifikansi yang sangat kuat ($p = 0,000$). Dengan nilai t sebesar $10,387$ dan koefisien Beta standar sebesar $0,770$, Pemberdayaan Kerja adalah variabel yang paling kuat mempengaruhi Loyalitas Kerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam pemberdayaan kerja secara langsung berhubungan dengan peningkatan loyalitas karyawan.
- 2. Perilaku Kepemimpinan (X2):** Variabel ini memiliki pengaruh signifikan dengan koefisien positif ($B = 0,286$), nilai t sebesar $1,999$, dan nilai signifikansi ($p = 0,003$). Dengan koefisien Beta standar sebesar $0,291$, Perilaku Kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam arah positif. Ini menunjukkan bahwa persepsi positif atau baik tentang perilaku kepemimpinan dapat menurunkan loyalitas kerja pegawai.

- 3. Ketersediaan SDM (X1):** Variabel ini memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja Pegawai, dengan koefisien B sebesar $0,104$, nilai t sebesar $0,654$, dan nilai signifikansi ($p = 0,001$). Namun, pengaruhnya relatif kecil dibandingkan dengan variabel lainnya, dengan koefisien Beta standar sebesar $0,095$. Ini menunjukkan bahwa meskipun Ketersediaan SDM mempengaruhi loyalitas, pengaruhnya tidak sekuat Pemberdayaan Kerja atau Perilaku Kepemimpinan.

Dapat disimpulkan bahwa urutan variabel berdasarkan kekuatan pengaruhnya terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Y) adalah:

1. Pemberdayaan Kerja (X3) - Pengaruh paling kuat dan positif.
2. Perilaku Kepemimpinan (X2) - Pengaruh signifikan dan positif.
3. Ketersediaan SDM (X1) - Pengaruh signifikan namun relatif kecil dan positif.

Pembahasan Variabel Ketersediaan SDM (X1) Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Y)

Dalam konteks hubungan antara variabel Ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Loyalitas Kerja Pegawai, dapat dilihat bahwa meskipun ketersediaan SDM berperan dalam mempengaruhi tingkat loyalitas pegawai, pengaruhnya ternyata tidak sekuat variabel lain seperti Pemberdayaan Kerja atau Perilaku Kepemimpinan. Ketersediaan SDM mengacu pada seberapa banyak dan kualitasnya tenaga kerja yang tersedia untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ada. Namun, hal ini tidak selalu langsung berkorelasi dengan loyalitas pegawai.

Westerman dan Doughne (2022) dalam teorinya menjelaskan bahwa loyalitas kerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor-



faktor yang berkaitan dengan pengembangan dan pemberdayaan individu dalam pekerjaan mereka, serta kualitas kepemimpinan yang mereka alami (Nugraha, Irawati, et al., 2024b). Pemberdayaan kerja, yang melibatkan memberikan otonomi dan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan mereka, serta perilaku kepemimpinan yang efektif dan suportif, memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap loyalitas.

Pemberdayaan kerja memberikan pegawai rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya memperkuat keterikatan mereka pada organisasi. Di sisi lain, perilaku kepemimpinan yang baik, seperti dukungan, komunikasi yang efektif, dan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai, juga berperan penting dalam membangun hubungan yang kuat antara pegawai dan organisasi.

Secara keseluruhan, meskipun ketersediaan SDM adalah komponen penting dalam struktur organisasi, untuk membangun loyalitas kerja yang tinggi, organisasi perlu fokus pada aspek pemberdayaan pegawai dan perilaku kepemimpinan yang mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa untuk memaksimalkan loyalitas pegawai, organisasi tidak hanya perlu memastikan adanya sumber daya manusia yang memadai tetapi juga harus menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan dan dipimpin dengan baik.

Pembahasan Variabel Perilaku Kepemimpinan (X2) Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai(Y)

Ketika membahas hubungan antara variabel Perilaku Kepemimpinan (X2) dan Loyalitas Kerja Pegawai (Y), kita dihadapkan pada sebuah kenyataan penting: koefisien negatif dalam analisis ini menunjukkan bahwa

penurunan dalam persepsi terhadap perilaku kepemimpinan berkorelasi dengan penurunan loyalitas kerja pegawai. Artinya, jika pegawai merasa bahwa perilaku kepemimpinan yang mereka alami tidak memadai atau malah memburuk, mereka cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih rendah terhadap organisasi mereka.

Dalam konteks ini, teori Charles Z. Keating, yang diterjemahkan oleh A.M. Mangunhardjana, memberikan wawasan berharga. Keating menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kunci untuk membangun dan memelihara loyalitas pegawai. Menurut teori ini, perilaku kepemimpinan yang positif-termasuk dukungan, komunikasi yang terbuka, dan penghargaan terhadap kontribusi pegawai-berfungsi sebagai dasar yang kokoh untuk meningkatkan loyalitas. Ketika pegawai merasakan adanya dukungan dan perhatian dari para pemimpin mereka, mereka akan lebih merasa dihargai dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Namun, ketika persepsi tentang perilaku kepemimpinan menurun-misalnya, karena kurangnya komunikasi, ketidakadilan, atau kurangnya dukungan-pegawai cenderung kehilangan rasa keterikatan mereka terhadap organisasi. Dalam hal ini, hubungan negatif yang terlihat menunjukkan betapa pentingnya peran kepemimpinan yang baik untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas pegawai. Tanpa kepemimpinan yang efektif, pegawai mungkin merasa kurang termotivasi dan kurang terhubung dengan tujuan organisasi, yang akhirnya berdampak pada penurunan loyalitas mereka.

Pembahasan Variabel Pemberdayaan Kerja (X3) Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai(Y)



Dalam menganalisis hubungan antara variabel Pemberdayaan Kerja (X3) dan Loyalitas Kerja Pegawai (Y), tampak jelas bahwa koefisien positif yang tinggi menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja adalah faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi loyalitas pegawai. Koefisien ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi.

Pemberdayaan kerja merujuk pada proses di mana pegawai diberikan kekuasaan dan otonomi untuk mengambil keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Ketika pegawai merasa diberdayakan, mereka merasakan peningkatan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan keterikatan mereka pada organisasi. Teori dari Gretchen Spreitzer mendukung temuan ini dengan menekankan bahwa pemberdayaan kerja meningkatkan rasa kontrol, kompetensi, dan makna dalam pekerjaan, yang berkontribusi pada peningkatan motivasi dan loyalitas pegawai.

Sementara itu, teori dari Snyder memperluas pemahaman ini dengan menjelaskan bahwa pemberdayaan kerja memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi dengan membuat mereka merasa lebih terlibat dan dihargai. Menurut Snyder, ketika pegawai diberikan kesempatan untuk berkontribusi secara signifikan dan memiliki suara dalam proses pengambilan keputusan, mereka merasa lebih terhubung dengan misi organisasi. Ini menciptakan hubungan yang kuat antara pegawai dan organisasi, memperkuat loyalitas mereka.

Secara keseluruhan, pemberdayaan kerja yang efektif berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan loyalitas pegawai.

Ketika pegawai merasa bahwa mereka memiliki kekuasaan untuk mempengaruhi hasil kerja mereka dan bahwa kontribusi mereka dihargai, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen dan setia kepada organisasi mereka.

Pembahasan Variabel Ketersediaan SDM (X1), Perilaku Kepemimpinan (X2) dan Pemberdayaan Kerja (X3) Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai(Y)

Dalam memahami hubungan antara Ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) (X1), Perilaku Kepemimpinan (X2), dan Pemberdayaan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Y), kita dapat melihat bahwa ketiga variabel ini berkontribusi secara signifikan terhadap terbentuknya loyalitas pegawai dalam suatu organisasi. Masing-masing variabel memiliki peran unik, namun ketika digabungkan, mereka menciptakan sinergi yang kuat dalam membangun lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas pegawai.

Ketersediaan SDM (X1) merujuk pada jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tersedia untuk mendukung operasional organisasi. Menurut teori Westerman dan Doughne, ketersediaan SDM yang memadai menciptakan fondasi bagi efisiensi dan efektivitas kerja. Pegawai yang merasa bahwa organisasi memiliki SDM yang cukup dan berkualitas cenderung merasa lebih didukung dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Namun, hanya memiliki SDM yang cukup tidak menjamin loyalitas pegawai. Loyalitas lebih ditentukan oleh bagaimana SDM tersebut diberdayakan dan dipimpin.

Perilaku Kepemimpinan (X2) menjadi faktor kunci berikutnya dalam membangun loyalitas. Teori Charles Z. Keating, yang



diterjemahkan oleh A.M. Mangunhardjana, menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah katalis untuk loyalitas pegawai. Kepemimpinan yang menunjukkan integritas, komunikasi terbuka, dukungan terhadap pegawai, dan pemberian umpan balik yang konstruktif mampu membangun kepercayaan dan rasa aman di antara pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil oleh pemimpin mereka, mereka cenderung lebih terikat secara emosional dengan organisasi. Hubungan ini bukan hanya soal kinerja, tetapi juga keterhubungan emosional yang menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Pemberdayaan Kerja (X3) adalah variabel yang paling kuat dalam mempengaruhi loyalitas kerja pegawai. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Spreitzer, pemberdayaan kerja melibatkan memberikan otonomi, rasa kepemilikan, dan kesempatan bagi pegawai untuk mengambil keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Ketika pegawai merasa diberdayakan, mereka merasakan adanya kontrol, kompetensi, makna, dan dampak dalam pekerjaan mereka. Teori Snyder memperkuat pandangan ini dengan menyatakan bahwa pemberdayaan kerja mengikat pegawai pada tujuan organisasi, membuat mereka merasa menjadi bagian integral dari kesuksesan organisasi. Pegawai yang merasa diberdayakan cenderung lebih inovatif, proaktif, dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Sinergi Ketiga Variabel: Kunci Membangun Loyalitas yang Berkelanjutan. Ketiga variabel ini-ketersediaan SDM yang memadai, perilaku kepemimpinan yang efektif, dan pemberdayaan kerja yang nyata-tidak bekerja dalam isolasi. Sebaliknya, mereka saling melengkapi dan memperkuat

satu sama lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan.

Ketersediaan SDM memberikan fondasi operasional yang kuat, perilaku kepemimpinan membangun ikatan emosional dan kepercayaan, sementara pemberdayaan kerja meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan pegawai. Kombinasi dari ketiga variabel ini menciptakan lingkungan kerja di mana pegawai merasa didukung secara sumber daya, dipimpin dengan baik, dan diberdayakan untuk berkontribusi secara maksimal.

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.961	.726	7.016

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Kerja (X3), Perilaku Kepemimpinan (X2), 'Ketersediaan SDM (X1)

Sumber: Data Diolah SPSS 28.0

Dalam tabel ini, nilai R adalah 0,861, yang menunjukkan korelasi yang sangat kuat antara variabel-variabel independen dan dependen. Korelasi ini mengindikasikan bahwa hubungan linier yang dibangun oleh model regresi cukup kuat, di mana perubahan pada variabel-variabel independen sangat terkait dengan perubahan dalam Loyalitas Kerja Pegawai.

Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,961 menunjukkan bahwa model regresi ini mampu menjelaskan sekitar 96,1% dari variasi atau perubahan yang terjadi pada Loyalitas Kerja Pegawai. Dengan kata lain, 96,1% variasi loyalitas kerja pegawai dapat diprediksi oleh kombinasi variabel Ketersediaan SDM, Perilaku Kepemimpinan, dan Pemberdayaan Kerja. Ini adalah nilai yang sangat tinggi, mengindikasikan bahwa model ini sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.



Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan dan memprediksi loyalitas kerja pegawai berdasarkan variabel-variabel kunci seperti ketersediaan SDM, perilaku kepemimpinan, dan pemberdayaan kerja. Tingginya nilai R Square dan Adjusted R Square memberikan bukti kuat bahwa model ini relevan dan dapat diandalkan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai dalam konteks organisasi.

SIMPULAN

1. Ketersediaan Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Y): Ketersediaan SDM yang memadai berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja pegawai, tetapi pengaruhnya tidak terlalu kuat. Meskipun SDM yang memadai adalah dasar operasional yang penting, pegawai lebih cenderung loyal ketika mereka merasa didukung dalam pekerjaan mereka dan diberikan kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya memastikan ketersediaan SDM, tetapi juga memperhatikan bagaimana SDM tersebut dikelola dan diberdayakan.
2. Perilaku Kepemimpinan (X2) terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Y): Hubungan negatif antara perilaku kepemimpinan yang tidak sesuai atau menurun dan loyalitas pegawai menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kunci dalam membangun loyalitas. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung, dan berkomunikasi secara terbuka dengan pegawai akan meningkatkan loyalitas mereka. Sebaliknya, perilaku kepemimpinan yang kurang mendukung atau tidak adil dapat menurunkan tingkat loyalitas pegawai secara signifikan.
3. Pemberdayaan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Y): Pemberdayaan kerja menunjukkan pengaruh positif yang paling kuat terhadap loyalitas kerja pegawai. Ketika pegawai merasa diberdayakan, diberi otonomi, dan dipercaya untuk mengambil keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi dan loyal terhadap organisasi. Pemberdayaan kerja memperkuat rasa keterlibatan dan kepemilikan pegawai terhadap organisasi, sehingga menciptakan loyalitas yang lebih tinggi.
4. Kombinasi Ketersediaan SDM (X1), Perilaku Kepemimpinan (X2), dan Pemberdayaan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Y): Secara simultan, ketiga variabel ini berkontribusi secara signifikan dalam membangun loyalitas kerja pegawai. Ketersediaan SDM yang memadai menyediakan fondasi operasional, perilaku kepemimpinan yang baik membangun kepercayaan dan hubungan emosional yang positif, sedangkan pemberdayaan kerja memberikan pegawai rasa kontrol dan tanggung jawab. Ketiga elemen ini saling melengkapi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Sinergi ini memastikan loyalitas pegawai yang tinggi, yang berujung pada kinerja organisasi yang lebih baik dan keberhasilan jangka panjang.



UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Lingga, khususnya Sekretariat DPRD Kabupaten Lingga, atas dukungan dan kerjasamanya dalam pelaksanaan penelitian ini. Tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan akses, informasi, dan dukungan, penelitian ini tidak mungkin dapat terlaksana dengan baik.

Kami juga mengucapkan terima kasih kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan arahan dan kesempatan bagi kami untuk melaksanakan penelitian ini sebagai bagian dari pengembangan ilmu pengetahuan. Ucapan terima kasih yang tulus juga kami sampaikan kepada seluruh dosen, staf, dan teman-teman di Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas bantuan, motivasi, dan dukungannya.

Tidak lupa, kami menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada pihak-pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu. Peran serta dan kontribusi mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung, sangat berharga dalam keberhasilan penelitian ini.

Semoga segala upaya dan dukungan yang diberikan menjadi amal baik dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu serta peningkatan kualitas kerja di masa mendatang. Terima kasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraheni, R. E., Suwasono, E., & ... (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Cv. Gtt Pusat Oleh-Oleh Kediri. ... : *Jurnal Ilmu Sosial*. <http://ejournal.warunayama.org/index.php/triwikrama/article/view/362>
- Ariani, S. (2023). Analisis Keberhasilan Implementasi Rekam Medis Elektronik Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Mutu Pelayanan. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*. <http://journal.admi.or.id/index.php/JUKEKE/article/view/720>
- Indahyani, R., & Maga, L. (2023). Alternatif Kebijakan dalam pembangunan pertanian berkelanjutan di Provinsi Papua. *Analisis Kebijakan Pertanian*. <https://epublikasi.pertanian.go.id/berkala/akp/article/view/3386>
- Mardana, L. (2024). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Alamjaya Wirasentosa*. [repositori.usu.ac.id. https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/93627](https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/93627)
- Nugraha, A. P., & Suriani, S. (2023). Boosting Employee Engagement And Collaboration. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.6001>
- Nugraha, A. P., & Suriani, S. (2024). *Pengantar Ekonomi Makro: Memahami Perubahan Era Baru dalam Dunia Digital*. (Romindo (ed.)). Yayasan Literasi Sains Indonesia.
- Nugraha, A. P., Mulyadi, M., & Suriani, S. (2024). Customer Journey Mapping: Understanding Consumer Behavior Digitally. *Berajah Journal*, 4(2), 327–336. <https://doi.org/https://doi.org/10.47353/bj.v4i2.322>
- Nugraha, A. P., Wibisono, C., & Suadun, J. (2020). Determination of Spiritual Motivation, Psychological Motivation, Physiological Motivation to Economic Growth through the Religious Performance of Civil



- Servants in the Regional Secretariat of Karimun Regency. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(03). <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR200899>
- Nugraha, A. P., Wulandari, I., Surya, T. M., & Lestari, W. (2024). Green Innovation as an MSME Development Strategy for Supporting Business Sustainability. In *International Conference of Business, Education, Health, and Scien-Tech*, 1(1), 158–173.
- Nugraha, A. P. (2019). Analisis Pengaruh Piutang Tak Tertagih Terhadap Profitabilitas Pada Cabang PT. Mino Perkasa Motor Di Tanjung Balai Karimun. *Khazanah Ilmu Berazam*, 2(2), 149–159.
- Nugraha, A. P. (2021). The effect of transformational leadership style, transactional leadership and charismatic leadership on organizational citizenship behavior (ocb) with working culture as an intervening variable. In *IAIC International Conference Series*, 3(2), 100–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.34306/conferenceseries.v3i2.469>
- Nugraha, A. P. (2024). Ethics Of The Workplace And Value-Based Leadership: How To Get Employees To Act Ethically. *Postgraduate Management Journal*, 3(2), 12–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.36352/pmj.v3i2.733>
- Nugraha, A. P., Irawati, I., Mulyadi, Nabella, S. D., & Nurmayunita. (2024a). New Safety Paradigm: Management And Occupational Health And Safety (OHS) Synergy In The Digital Era. *Postgraduate Management Journal*, 4(1), 27–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.36352/pmj.v4i1.819>
- Nugraha, A. P., Irawati, I., Mulyadi, Nabella, S. D., & Nurmayunita. (2024b). Occupational Health And Safety (OHS) Synergy In. *Postgraduate Management Journal*, 4(1), 27–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.36352/pmj.v4i1.819>
- Nugraha, A. P., Septiani, N., Salsabil, S. M., Robiah, S., Kristiani, S., & Otvenri, S. (2024). Strategi Penguatan Struktur Organisasi Dan Penetapan Tujuan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kelompok Nelayan. *Jurnal Pengabdian Ibnu Sina*, 3(2), 82–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.36352/j-pis.v3i2.866>
- Nugraha, A. P., Wulandari, I., Surya, T. M., & Lestari, W. (2024). Green Innovation as an MSME Development Strategy for Supporting Business Sustainability. *International Conference of Business, Education, Health, and Scien-Tech*, 1(1), 158–173. <https://journal.conference.umpalopo.ac.id/index.php/icbens/article/view/21>
- Nurhidayah, R., Sandi, N. V., & ... (2023). Analisi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sd Negeri Tambakserang 04 Bantarkawung. *Dialektika Jurnal* <https://journal.peradaban.ac.id/index.php/dfkip/article/view/1451>
- Panjaitan, R. S., Siregar, H. N., & Dalimunte, N. (2024). Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Dengan Variabel Pemoderasi



- Insentif Di Kantor Camat Medan Amplas Kota Medan. *Jurnal Genta Mulia*.
<https://ejournal.uncm.ac.id/index.php/gm/article/view/968>
- Pradana, M. A. W., & Susilowati, T. (2024). Analisis Beban Kerja Tenaga Pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu*
<https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/394>
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & ... (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta *Trending: Jurnal*
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/view/1937>
- Suryaningsih, E., & Anwar, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Pegawai. *Journal of*
<http://journal-stiayappimakassar.ac.id/index.php/Jimas/article/view/259>
- Wulandari, A. R., Arvi, A. A., Iqbal, M. I., & ... (2023). Digital Hr: Digital Transformation In Increasing Productivity In The Work Environment. *Jurnal Publikasi*
<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/2729>
- Yosepty, R., Nuryati, E., Nisa, H. F. Al, & ... (2023). Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini Di TK Al-Hidayah Pesanggrahan. *Al-Afkar, Journal For* https://al-afkar.com/index.php/Afkar_Journal/article/view/569