

The Influence Of Work Involvement, Job Satisfaction And Affective Commitment On ASN Employee Loyalty: A Case Study At The Semarang Regency Regional Secretariat Office

Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Loyalitas Pegawai ASN: Studi Kasus Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang

Salsa Bila Febriana Eka Suci^{1*}, Mohammad Fauzan²

FEB, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

salsabilafebrianaekasuci@mhs.unisbank.ac.id¹, fauzan@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The aim of this study is (1) to clarify and assess the impact of work engagement on the job loyalty of civil servants (ASN); (2) to elucidate and assess the effect of job satisfaction on the job loyalty of ASN employees; (3) to expound and evaluate the influence of organizational commitment on the job loyalty of ASN employees. This research falls within the explanatory research category. The study encompasses a population of 91 ASN employees at the Secretariat Office of Semarang Regency, with all members of the population being included as participants (census method). Data were collected through Google Form applications distributed to the respondents. To analyze the data, Instrument Test, Model Test, and Hypothesis Test were conducted, and SPSS software was used for data processing. The research outcomes reveal that (1) work engagement positively impacts the loyalty of ASN employees, (2) job satisfaction does not have a significant effect on the loyalty of ASN employees, and (3) affective commitment has a favorable influence on the loyalty of ASN employees at the Secretariat Office of Semarang Regency.

Keywords: Job Involvement, Job Satisfaction, Affective Commitment, Employee Loyalty.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menjelaskan dan menganalisis dampak keterlibatan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai ASN; (2) untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai ASN; (3) untuk menjelaskan dan menganalisis dampak komitmen organisasional terhadap loyalitas kerja pegawai ASN. Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian penjelasan. Populasi penelitian mencakup 91 pegawai ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang, dan seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel (metode sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui aplikasi Google Form yang dikirimkan kepada responden. Untuk analisis data, dilakukan Uji Instrumen, Uji Model, dan Uji Hipotesis, dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa (1) keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai ASN, (2) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai ASN, dan (3) komitmen afektif memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organizational, Loyalitas Kerja

1. Pendahuluan

Sekretariat Daerah, sebagai bagian staf, dipimpin oleh Sekretaris Daerah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Tugasnya melibatkan bantuan kepada Bupati dalam merumuskan kebijakan, koordinasi administratif terkait tugas Perangkat Daerah, dan penyediaan layanan administratif. Sekretariat Daerah melaksanakan tugasnya dengan melibatkan beberapa fungsi, termasuk: (a) koordinasi penyusunan kebijakan Daerah; (b) koordinasi pelaksanaan tugas Perangkat Daerah; (c) pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Daerah; (d) memberikan layanan administratif dan pembinaan kepada Aparatur Sipil

Negara di instansi Daerah; (e) melaksanakan administrasi Sekretariat Daerah; dan (f) menjalankan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya (Peraturan Bupati Semarang, Nomor 109 Tahun 2021, Pasal 27). Karena pentingnya peran dan fungsi Sekretariat Daerah, dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan setia menjadi hal yang sangat dibutuhkan.

Kesetiaan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi aspek yang krusial, sebab ASN diharapkan memiliki komitmen dan dedikasi terhadap Negara dan Bangsa, yang tercermin dalam bentuk kesetiaan kepada Negara dan Pemerintahan yang sah. Hal ini melibatkan tanggung jawab untuk menjaga reputasi ASN, mematuhi petunjuk dari pimpinan instansi, dan menjaga kerahasiaan informasi yang terkait dengan jabatan. Loyalitas pegawai ASN memiliki signifikansi yang sangat penting ditunjukkan oleh sikap, perilaku ASN yang selalu berupaya memberikan layanan terbaik kepada pelanggan internal yakni sesama pegawai negeri yang membutuhkan pelayanan serta terhadap masyarakat luas secara berkualitas.

Kesetiaan para pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) tercermin dalam tingkat kepatuhan

nilai dasar (core values) ASN, yang bertujuan menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa, dijelaskan dalam singkatan BERAKHLAK (Berorientasi Pelayanan; Akuntabel; Kompeten; Harmonis; Loyal; Adaptif, dan Kolaboratif) yang diumumkan oleh Presiden Joko Widodo pada 27 Juli 2021. Berorientasi Pelayanan berarti (a) memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat; (b) bersikap ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; (c) terus melakukan perbaikan tanpa henti. Akuntabel berarti (a) menjalankan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, dan disiplin dengan integritas tinggi; (b) menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; (c) tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan. Kompeten berarti (a) meningkatkan kompetensi diri untuk menghadapi perubahan yang konstan; (b) membantu orang lain dalam proses pembelajaran; (c) melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. Harmonis berarti (a) menghargai setiap orang tanpa memandang latar belakangnya; (b) suka menolong sesama; (c) menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Loyal berarti (a) memegang teguh ideologi Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; (b) setia kepada NKRI dan pemerintahan yang sah; (c) menjaga nama baik sesama pegawai ASN, pimpinan, instansi, dan negara, serta menjaga kerahasiaan jabatan dan negara. Adaptif berarti (a) cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan; (b) terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; (c) bertindak proaktif. Kolaboratif berarti (a) memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi; (b) terbuka untuk bekerja sama guna menghasilkan nilai tambah; (c) menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya demi tujuan bersama. Efektivitas sebuah instansi dapat terwujud apabila seluruh personal pegawai ASN menjalankan tugas dan fungsinya dengan memegang teguh pada Core Values BerAKHLAK tersebut. Core Values tersebut harus menjadi dasar bagi para pegawai ASN dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka dalam melayani publik. Nilai-nilai ini diharapkan menjadi landasan bagi para pegawai ASN dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka dalam melayani publik serta menciptakan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Loyalitas pegawai ASN dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap instansi tempat mereka bekerja. Keterlibatan kerja merujuk pada ASN yang menjalankan tugasnya dengan semangat tinggi, penuh energi, antusias, dan selalu merasa senang, mencapai kualitas terbaik dalam pelaksanaan pekerjaannya. Kepuasan kerja mengacu pada tanggapan emosional pegawai ASN yang bekerja dengan perasaan senang dan bahagia, yang tercermin dalam sikap dan tindakan yang sesuai dengan harapan pelanggan atau masyarakat yang membutuhkan layanan. Komitmen organisasi pegawai ASN mengacu pada sikap kesetiaan untuk tetap bertahan sebagai pegawai ASN di instansi tempat bekerja serta

selalu berusaha sesuai kompetensinya melaksanakan tugasnya untuk pencapaian tujuan Instansi tempat bekerja.

Pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana keterlibatan kerja memengaruhi loyalitas kerja pegawai ASN? (2) Bagaimana kepuasan kerja berdampak pada loyalitas kerja pegawai ASN? (3) Bagaimana komitmen afektif mempengaruhi loyalitas kerja pegawai ASN?

2. Tinjauan Pustaka

Keterlibatan Kerja

Menurut Na-Nan *et al* (2020) keterlibatan kerja menyangkut karakteristik seseorang yang menunjukkan kemampuannya dalam mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, atau potensi yang dimiliki melalui pekerjaan mereka dan tingkat dedikasi dan keterlibatan dalam pekerjaan. Keterlibatan kerja merupakan hubungan antara karyawan dengan pekerjaan mereka. May *et al* (2004) adalah keterlibatan pegawai terwujud dalam tanggung jawab atas pekerjaannya, keterlibatan pegawai dalam sebuah organisasi dan dedikasi yang diberikan pegawai dalam pekerjaannya. Dasar konsep keterlibatan kerja berasal dari teori motivasi Maslow yang menyatakan bahwa setiap individu akan berupaya memenuhi kebutuhannya dengan selalu berusaha terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Kanugo (1982) keterlibatan kerja adalah ego individu terhadap pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah pandangan pegawai terhadap pekerjaannya yang terkait dengan kondisi kerja, kerjasama, kompensasi yang diterima, dan aspek lain yang melibatkan aspek fisik dan psikologis. Nurhayati (2016) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah ungkapan kepuasan seorang pegawai mengenai pekerjaan dan ketika pekerjaan mereka tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi dapat membuat pegawai merasa bahwa sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut Hasan dan rekan-rekan dalam studi yang dilakukan oleh Adanlawo *et al* (2023) kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap kondisi pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja menggambarkan seberapa bahagia karyawan dengan pekerjaannya, dan kepuasan kerja juga menjadi kunci bagi organisasi untuk memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawannya.

Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional, dan melibatkan perasaan emosional pegawai terhadap organisasi. Ini mencakup dorongan pegawai untuk terus bekerja di organisasi karena mereka merasa sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi (Meyer, J.P.; Allen, N.J., 1991). Pada pegawai ASN yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi, terdapat keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari instansi tersebut dan mendukung tujuan serta nilai-nilai sistem organisasi. Mereka bersedia memberikan kontribusi dengan kerja keras dan tanggung jawab demi mencapai tujuan instansi. Komitmen pegawai terhadap organisasi, sebagaimana diuraikan oleh Kaswan (2017), mencerminkan kesiapan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi untuk jangka waktu yang lama. Komitmen ini juga mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi. Menurut Robbins (2008), komitmen afektif terjadi ketika pegawai merasa terhubung dan mendukung tujuan organisasi, serta memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Loyalitas Pegawai ASN

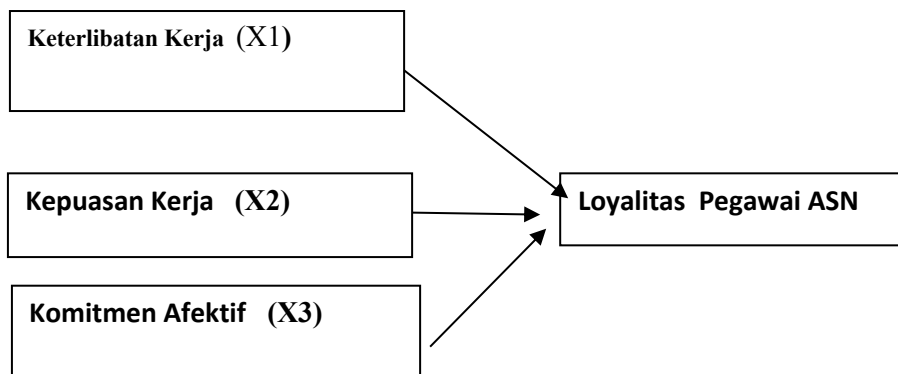
Loyalitas pegawai didefinisikan sebagai keterikatan karyawan dengan organisasi, tujuan, sasaran, dan nilai-nilai organisasi (Dede, Y.E and Sazkaya, M.K, 2018) Pegawai ASN

yang loyal akan menempatkan kepentingan organisasi lebih diutamakan daripada kepentingan individunya sendiri, munculnya perasaan memiliki, keinginan kuat untuk bersedia berkontribusi serta patuh terhadap aturan. Menurut Meyer & Herscovits seperti yang dikutip oleh Oei (2010), loyalitas adalah keadaan psikologis yang mempertautkan pegawai dan perusahaan. Kondisi psikologis sendiri akan membuat pegawai merasa dibutuhkan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2008) loyalitas pegawai merupakan sebuah komitmen, karena pegawai akan melakukan identifikasi terkait tujuan dan harapannya kepada organisasi tersebut. Iskandar & Yuhansyah (2018) menegaskan bahwa loyalitas adalah kesetiaan pegawai terhadap instansi tempatnya bekerja yakni kesetiaan terhadap jabatan, pekerjaan dan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Sekretariat Daerah menduduki posisi yang sangat penting dalam sistem Pemerintahan Daerah. Tugas mereka melibatkan bantuan kepada Bupati dalam menyusun kebijakan, mengoordinasikan administratif terkait pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, dan memberikan layanan administratif. Oleh karena itu, Sekretariat Daerah memerlukan dukungan dari individu-individu yang kompeten dan setia, yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

Loyalitas pegawai ASN ditandai dengan kepatuhan menjalankan tugas dengan baik yang dalam perilaku dan sikap kesehariannya sesuai dengan *Core Values* ASN BerAKHLAK. Loyalitas yang tinggi dari pegawai ASN dipengaruhi oleh keterlibatan kerja pegawai ASN yang bekerja dengan penuh semangat dan energik; Tumbuhnya tingkat kepuasan kerja pegawai ASN yang bekerja dengan penuh perasaan bahagia dan senang, serta tumbuhnya komitmen tetap bertahan dan tidak mau berpindah ke tempat lain, kecuali mendapat tugas dari atasannya (komitmen afektif). Oleh karena itu, dalam penelitian dibangunlah model sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Loyalitas Pegawai ASN

X1 = Variabel Kepuasan Kerja

X2 = Variabel Keterlibatan Kerja

X3 = Variabel komitmen Afektif

α = Konstanta

β = Koefisien Variabel

e = error

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap loyalitas Pegawai ASN.
2. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap loyalitas Pegawai ASN.
3. Komitmen Afektif memengaruhi positif terhadap loyalitas Pegawai ASN.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian penjelasan (explanatory research) yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antar variabel yang telah dirumuskan. Explanatory research, juga dikenal sebagai penelitian penjelasan, adalah jenis penelitian ilmiah yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel atau fenomena tertentu. Tujuan utamanya adalah memberikan pemahaman yang lebih baik tentang mengapa dan bagaimana sesuatu terjadi. Penelitian ini cenderung fokus pada penyebab dan akibat, serta mencoba untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel. Populasi merujuk pada seluruh kelompok orang, objek, atau peristiwa yang memiliki karakteristik atau sifat tertentu dan merupakan fokus dari suatu penelitian. Dalam konteks penelitian, populasi dapat mencakup berbagai entitas, seperti individu, kelompok, organisasi, atau bahkan kejadian tertentu. Dalam analisis statistik, parameter populasi adalah ukuran atau karakteristik yang diukur dari seluruh populasi, sementara statistik sampel adalah ukuran atau karakteristik yang diukur dari sampel yang diambil dari populasi. Pemahaman yang baik tentang populasi sangat penting dalam desain penelitian untuk memastikan validitas dan generalisabilitas temuan penelitian. Populasi penelitian melibatkan 91 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang, dan seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel menggunakan metode sensus.

Variabel yang dianalisis melibatkan keterlibatan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen afektif (X3) sebagai variabel bebas, sedangkan loyalitas ASN (Y) diidentifikasi sebagai variabel terikat. Kuesioner untuk mengukur variabel keterlibatan kerja diadaptasi dari Nanan et al. (2020) yang terdiri dari 18 pernyataan. Kuesioner kepuasan kerja diadaptasi dari Adanlawo et al. (2023) yang terdiri dari 8 item pernyataan. Kuesioner untuk mengukur komitmen afektif diadaptasi dari Allen & Meyer (1990) yang terdiri dari enam pernyataan. Sementara itu, kuesioner untuk mengukur loyalitas ASN diadaptasi dari Rice et al. (2017) yang terdiri dari enam pernyataan. Skala Likert digunakan dalam kuesioner ini dengan lima opsi jawaban.

Data dikumpulkan melalui aplikasi Google Form yang diberikan kepada pegawai ASN. Semua responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner lengkap, dan data tersebut menjadi dasar untuk analisis. Dua tahap pengujian instrumen dilakukan, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Loading Faktor (Component Matrix). Uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha.

Analisis model dilakukan dengan uji-F statistik dan uji Adjusted R Square. Uji-F digunakan untuk menilai kecocokan model, dan model dianggap fit jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Uji determinasi (Adjusted R Square) menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis melibatkan nilai signifikansi dan standardized coefficient beta, di mana hipotesis diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai standardized coefficient beta positif.

4. Hasil dan Pembahasan

Responden penelitian ini adalah pegawai ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang. Data yang dikumpulkan sebanyak 91, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden

	Keterangan	Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki-laki	28
	Perempuan	63
Usia	20 – 30 tahun	10
	31 – 30 tahun	38
	41 – 50 tahun	34
	>51 tahun	9
Masa Kerja	5 – 10 tahun	43
	11 – 20 tahun	24
	21 – 30 tahun	20
	>30 tahun	4
Pendidikan	SMA Sederajat	5
	D3	8
	S1	77
	S2	0

Menurut data pada Tabel 1, terlihat bahwa pegawai ASN perempuan mendominasi sebanyak 63 orang (69,2%). Jika dianalisis dari aspek usia, sebagian besar responden berada dalam kelompok usia yang cukup muda, yaitu usia 31-30 tahun dengan jumlah 28 orang (30,7%), diikuti oleh kelompok usia 41-50 tahun yang mencapai 34 orang (37,3%). Dalam konteks pengalaman kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja selama 5-10 tahun, mencakup 43 orang (47,2%), diikuti oleh kelompok masa kerja 11-20 tahun yang berjumlah 24 orang (26,3%), dan kelompok masa kerja 21-30 tahun dengan jumlah 20 orang (21,9%). Dari segi pendidikan, mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan sarjana, yakni sebanyak 77 orang (84,6%). Ketika melihat struktur SDM pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang, tampaknya cukup ideal karena terdapat kombinasi yang seimbang dari segi masa kerja, dengan perpaduan antara yang relatif baru dan yang sudah berpengalaman. Selain itu, struktur usia pegawai juga terlihat seimbang antara yang masih muda dan yang sudah cukup mapan, sementara dari segi pendidikan, dominasi latar belakang sarjana membuatnya terlihat ideal.

Hasil pengolahan uji instrumen dalam penelitian ini, yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Jml Item	Nilai KMO	Loading Factor >0,4	Jml Item Valid
Keterlibatan Kerja (X1)	18	0,650	X1.1 ; X1.2	Semua item valid
			X1.3 ; X1.4	
			X1.5 ; X1.6	
			X1.7 ; X1.8	
			X1.9 ; X1.10	
			X1.11 ; X1.12	
			X1.13 ; X1.14	
			X1.15 ; X1.16	
X1.17 ; X1.18				
Kepuasan Kerja (X2)	8	0,662	X2.1 ; X2.2	Semua item
			X2.3 ; X2.4	

			X2.5 ; X2.6 X2.7 ; X2.8	valid -
Komitmen Afektif (X3)	6	0,738	X3.1 ; X3.2 X3.3 ; X3.4 X3.5 ; X3.6	Semua item valid -
Loyalitas Pegawai ASN (Y)	7	0,769	Y1 ; Y2 ; Y3 Y4 ; Y5 ; Y6 ; Y7	Semua item valid -

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 terkait uji validitas, terlihat bahwa semua variabel menunjukkan nilai KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) > 0,5. Lebih spesifik, variabel Keterlibatan Kerja (X1) memiliki nilai KMO sebesar 0,650; Kepuasan Kerja (X2) mencapai nilai 0,662; Komitmen Organisasi (X3) memiliki nilai 0,738, dan Loyalitas ASN (Y) menunjukkan nilai 0,769. Angka-angka ini menggambarkan bahwa sampel yang digunakan telah memenuhi syarat kecukupan dalam proses pengukuran sampel tersebut. Selain itu, jika kita memperhatikan nilai loading factor pada variabel Keterlibatan Kerja (X1) yang terdiri dari 18 item, semua nilainya >0,4, menandakan bahwa semua item dapat dianggap valid. Begitu pula dengan variabel Kepuasan Kerja (X2) yang terdiri dari 8 item, seluruhnya memiliki nilai >0,4 dan dianggap valid. Variabel Komitmen Organisasi (X3) yang terdiri dari 6 item juga menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai >0,4 dan dianggap valid. Terakhir, variabel Loyalitas ASN (Y) yang memiliki 7 item juga menunjukkan nilai >0,4, menegaskan validitas semua item pada variabel tersebut.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	0,957	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,863	Reliabel
Komitmen Afektif (X3)	0,880	Reliabel
Loyalitas Pegawai ASN (Y)	0,926	Reliabel

Dilihat dari Tabel 3 yang berisi hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel menunjukkan nilai Cronbach Alpha > 0,7. Oleh karena itu, dapat diungkapkan bahwa seluruh variabel dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Variabel tersebut mencakup keterlibatan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen afektif (X3), dan loyalitas pegawai (Y).

Uji Model

Tabel 4. Hasil Uji Kelayakan Model

Nilai <i>Adjusted R-Square</i>	Uji F	Sig.
0,661	56,527	0,000 ^b

Setelah melakukan Uji Model dengan uji F dan Adjusted R Square, hasil yang tercantum pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square mencapai 0,661, dan uji signifikansinya adalah 0,00. Hasil ini mengindikasikan bahwa model tersebut memenuhi kriteria Goodness of Fit pada tingkat signifikansi 0,00. Dengan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,661, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 66,1% variasi dari variabel loyalitas pegawai ASN dapat dijelaskan oleh variabel keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen afektif. Sebagai informasi tambahan, sekitar 33,9% dari variasi tersebut diatribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model tersebut.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis	Hasil Pengujian		Keputusan
	Koefisien beta (β)	Signifikansi (Sig)	
Keterlibatan kerja berpengaruh	0,265	0,023	Hipotesis diterima

1	positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai ASN			
	Kepuasan kerja berpengaruh	0,100	0,447	Hipotesis ditolak
2	positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai ASN			
	Komitmen Afektif berpengaruh	0,493	0,000	Hipotesis diterima
3	positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai ASN			

Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil temuan penelitian sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap loyalitas pegawai ASN, dengan nilai β sebesar 0,265 dan nilai Signifikansi (Sig) sebesar 0,023. Oleh karena itu, hipotesis 1 dapat diterima. Hal ini dapat dijelaskan oleh kenyataan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan seorang pegawai dalam suatu organisasi, semakin besar pula loyalitasnya terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Hasil temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Sukataningsih (2016), yang juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Penelitian lain yang mendukung temuan ini dilakukan oleh Vokic & Hermaus (2015), yang mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja dapat berfungsi sebagai prediktor yang signifikan terhadap tingkat loyalitas pegawai.
2. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai ASN (nilai $\beta = 0,100$ dan nilai Sig = 0,447). Dengan demikian, hipotesis 2 tidak dapat diterima. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai ASN. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinaldo (2022), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas kerja. Hasil penelitian lain yang mendukung temuan ini juga dilaporkan oleh Citra & Fahmi (2019), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memengaruhi loyalitas pegawai.
3. Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai ASN (nilai $\beta = 0,493$ dan nilai Sig = 0,000). Oleh karena itu, hipotesis 3 dapat diterima. Fenomena ini terjadi karena tingkat komitmen yang timbul dari pegawai dapat mendorong mereka untuk bersikap loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayuni (2020), yang menyatakan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Penelitian lain yang mendukung hasil ini adalah studi yang dilakukan oleh Amalia (2020), yang menegaskan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

5. Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) Keterlibatan kerja memiliki dampak terhadap loyalitas pegawai ASN, (2) Kepuasan kerja tidak memengaruhi loyalitas pegawai ASN, dan (3) Komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang.

Daftar Pustaka

- Adanlawo, E. F., Nkomo, N. Y., & Vezi-Magigaba, M. (2023). Compensation as a motivating factor for job satisfaction and performance. *Research in Business & Social Science*, 2147-4478.
- Affandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.

- Dede, Y.E and Sazkaya, M.K, 2018, The Mediating Role of Employee Loyalty between Employee Empowerment and Employee Innovative Behavior: A Study from Teknopark Istanbul . *Çankırı Karatekin University Journal of the Faculty of Economics Fakültesi and Administrative Sciences*
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidaknyamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak pada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 41-49.
- May, D., Gilson, R., & Harter, L. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 11-37.
- Na-Nan, K., Pukkeeree, P., & Chairasit, K. (2020). Employee engagement in small and medium- sized enterprises in Thailand: the construction and validation of a scale to measure employees. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 1325-1343.
- Peraturan Bupati Semarang Nomor 109 Tahun 2021. Kedudukan, Susunan Organisasi , Tugas dan Fungsi , Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah , dan Inspektorat Daerah. <https://jdih.semarangkab.go.id>
- Pratama, I. R., Utami, H., & Inayah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hazotel Semarang. *Jurnal of Business Studied*.
- 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. *Jurnal UISU*, 80-91.
- Rice, B., Knox, K., Rice, J., Martin, N., Fieger, P., & Fitzgerald, A. (2017). Loyal Employees in Difficult Settings: The Compounding Effects of Inter-Professional Dysfunction and Employee Loyalty on Job Tension. *Emerald Insight*, 1755-1769.
- Sethi, A. (2016). A study of job involvement among senior secondary school teacher. *International Journal of Applied Research*, 205-209.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke Sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. JDih. Peraturan Data Base. <https://peraturan.bpk.go.id/>
- Meyer, J.P.; Allen, N.J. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource. Management Review*. Volume.1. Issue Spring , 1991, 1, 61–89.