

**PENGARUH LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
MELALUI KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA KANTOR CAMAT AIR HANGAT BARAT  
KABUPATEN KERINCI**

**TANZILAL, M. DHANNY AL SUNNAH, AKHIRMAN**  
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email :

[tanzilalazizi002@gmail.com](mailto:tanzilalazizi002@gmail.com)  
[mdhannyalsunnah@gmail.com](mailto:mdhannyalsunnah@gmail.com)  
[akhirman@gmail.com](mailto:akhirman@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan Pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel independen yaitu variabel loyalitas (X), variabel intervening kepemimpinan (Z) dan variabel dependen yaitu kinerja (Y). Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 23 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu model jalur 1 dan model jalur 2. Data dikumpulkan melalui angket yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu baik konten maupun uji empirik item di lapangan. Hasil penelitian ini berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1. Analisis pengaruh X terhadap Z diperoleh nilai signifikansi  $X1\ 0,005 < 0,05$ , sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Z. 2. Analisis pengaruh X terhadap Y diperoleh nilai signifikansi  $X\ 0,085 < 0,05$ , sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Y. 3. Analisis pengaruh Z terhadap Y diperoleh nilai signifikansi  $Z\ 0,060 < 0,05$ , sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y. 4. Analisis pengaruh X melalui Z terhadap Y, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,219. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu :  $0,433 \times 0,315 = 0,136$ . Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $0,219 + 0,136 = 0,355$ . Berdasarkan hasil perhitungan diketahui

bahwa hasil ini menunjukkan secara tidak langsung X melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

**Kata Kunci** : loyalitas, kinerja, kepemimpinan

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of loyalty on employee performance through leadership at the Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. This study uses a quantitative method, with the independent variable namely loyalty variable (X), leadership intervening variable (Z) and the dependent variable namely performance (Y). The sample of this research is all employees, totaling 23 people. The data analysis technique used was path analysis and was divided into 2 paths, namely the path 1 model and the path 2 model. The data was collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability beforehand, both content and empirical test items in the field. The results of this study based on research findings show that: 1. Analysis of the influence of X on Z obtained a significance value of  $X1\ 0.005 < 0.05$ , so it can be interpreted that there is a direct significant influence of X on Z. 2. Analysis of the influence of X on Y obtained a significance value of  $X\ 0.085 < 0.05$ , so it can be interpreted that there is a direct significant effect of X on Y. 3. An analysis of the influence of Z on Y obtained a significance value of  $Z\ 0.060 < 0.05$ , so it can be interpreted that there is a direct significant effect of Z on Y. 4. Analysis of the effect of X through Z on Y, it is known that the direct effect that X has on Y is 0.219. Meanwhile, the indirect effect of X1 through Z on Y is the multiplication of the beta value of X on Z and the beta value of Z on Y, namely:  $0.433 \times 0.315 = 0.136$ . Then the total effect that X has on Y is the direct effect plus the indirect effect, namely  $0.219 + 0.136 = 0.355$ . Based on the calculation results, it is known that these results indicate that indirectly X through Z has a significant influence on Y.*

## I. PENDAHULUAN

### **Latar Belakang Masalah**

Untuk menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Setiap pegawai dituntut untuk bekerja dengan baik dan optimal. Khususnya di pemerintah daerah para pegawai berkarya dan mengabdikan dirinya secara penuh kepada bangsa dan Negara sesuai dengan bidang masing masing.

Dalam pengabdian sebagai pegawai, maka baik buruknya pelayanan yang diberikan suatu institusi akan sangat ditentukan oleh kinerja dari pegawai itu sendiri. Untuk itu sebagai abdi negara pegawai harus selalu memberikan peningkatan kinerjanya sesuai kemampuan dan bidang masing-masing. Hal ini sesuai seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2000:67) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kemudian dari itu, dalam mengupayakan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas diperlukan adanya loyalitas pada diri pegawai terhadap organisasi. Hal ini disebabkan dimana loyalitas merupakan faktor yang ikut mempengaruhi dan menentukan kinerja para pegawai. Selanjutnya loyalitas merupakan cerminan dari pegawai yang memiliki tanggungjawab yang tinggi serta komitmen terhadap pekerjaannya. Dengan loyalitas para pegawai akan mampu bekerja dengan baik dan nyaman, karena loyalitas juga cerminan dari terjalinnya hubungan dan komunikasi dengan pimpinan maupun antar sesama pegawai, dan ini tentunya akan sangat berpengaruh kepada kinerja seorang pegawai. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh Poerwopoespito (2000:11) mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap pegawai

yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra organisasi dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.

Tingkat loyalitas kerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah organisasi. Organisasi tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan pegawai dalam kedisiplinan dan loyalitas terhadap pekerjaan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggungjawab.

Disamping loyalitas pegawai, persoalan kepemimpinan dan pegawai merupakan elemen penting dalam organisasi yang memiliki peran penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Dewasa ini perkembangan zaman dan ilmu pengetahuan serta teknologi yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam, membuat organisasi harus meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya disemua bidang. Setiap organisasi memiliki cara agar organisasinya dapat bertahan ditengah-tengah perkembangan dan tuntutan publik, salah satunya bidang yang harus di tingkatkan ialah sumber daya manusia. Ini dilakukan agar organisasi tetap bertahan dalam persaingan global (Ruyatnsih, 2013:29). Pegawai merupakan aset organisasi yang diharapkan dapat bekerja secara optimal guna menunjang kesuksesan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci”**.

### **Pengertian Loyalitas**

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, 2001:13).

Siswanto (2000:45) juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

Hasibuan (2005:14), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Poerwopoespito (2000:29), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2000:38), juga menjelaskan bahwa sikap pegawai sebagai bagian dari organisasi yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra organisasi dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri pegawai yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan pegawai, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan organisasi, merasa bekerja di organisasi lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan organisasi. Adapun karakteristik pegawai yang

menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai organisasi, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan organisasi.

Menurut Hasibuan (2005:34) bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab.

Menurut Siswanto (2000:28), yang menitikberatkan loyalitas pada indikator pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai antara lain:

- (1) Taat pada peraturan;
- (2) Tanggung jawab;
- (3) Sikap

## **II. METODE PENELITIAN**

Untuk menganalisis Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan Pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, (Sugiyono 2004;27).

## **III. PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **Gambaran Umum Kantor Camat Air Hangat Barat .**

Kantor Camat Air Hangat Barat berada dalam wilayah pemerintahan

Kabupaten Kerinci, yang dalam hal ini membantu Pemerintah daerah Kabupaten Kerinci dalam menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pelayanan public khusus di daerah / wilayah Kecamatan Depati VII. Kantor Camat Air Hangat Barat dalam melaksanakan kegiatannya diatur berdasarkan tatanan organisasi yang pembagian tugas dan fungsi pokok masing-masing bagian. Sesuai dengan Peraturan Bupati Kerinci Nomor 59 Tahun 2016.

Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Kepala Daerah dan tugas pemerintahan lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud diatas Kantor Kecamatan mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan pelimpahan kewenangan pemerintahan dari kepala Daerah.
- b. Pelaksanaan tugas pemerintahan lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- c. Pelayanan penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan.

### **Deskripsi Hasil Penelitian**

Berdasarkan data dari jawaban responden yang peneliti dapatkan di lokasi penelitian, maka peneliti melakukan pengolahan data yang sekaligus menjadi pembahasan dalam skripsi ini

### **Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS versi 16.00. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui nilai dari *Corrected Item–Total Correlation* yang merupakan hasil output dari program SPSS. Dimana dari setiap pertanyaan bisa dikatakan valid apabila r-hitung masing-masing

pertanyaan kuisioner lebih besar dari r-tabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui nilai r tabel untuk  $N=23$  dengan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh nilai r-tabel sebesar 0.413. Untuk itu dengan nilai koefisien  $\geq 0.413$ , maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dengan rentang 0,422 – 0,744 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel Loyalitas, Kepemimpinan dan Kinerja dinyatakan valid.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja melalui kepemimpinan dan dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Analisis pengaruh X terhadap Z dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi  $X1\ 0,005 < 0,05$ , sehingga  $\text{sig} < \alpha = 0,422$  maka dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan loyalitas terhadap kepemimpinan.

1. Analisis pengaruh X terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi  $X\ 0,086 > 0,05$ , sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan loyalitas terhadap kinerja.

2. Analisis pengaruh Z terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi  $Z\ 0,060 > 0,05$ , sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y.

3. Analisis pengaruh X melalui Z terhadap Y, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,219. Sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu :  $0,433 \times 0,315 = 0,136$ . Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $0,219 + 0,136 = 0,355$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas

diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0,219 dan pengaruh tidak langsung 0,355 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

4. Analisis pengaruh X melalui Z terhadap Y, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,219. Sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu :  $0,433 \times 0,315 = 0,136$ . Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $0,219 +$

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Kusriyanto, 2006, *Pengaruh Gaya Evaluasi Kinerja Berbasis Anggaran terhadap Kinerja*, Salemba Empat, Jakarta
- Davis dalam Kartono, 2005, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja. Grafindo Persada, Jakarta
- Djoko Purwanto, 2006, *Perbedaan Tingkat Efektifitas Komunikasi Edisi Ketiga*, Erlangga. Jakarta.
- Elmuti dkk dalam Husnawati, 2006, *Evaluasi dan Penilaian Kinerja*, Pustaka Jaya, Bandung
- Farland, 2005, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Buku Kita, Surabaya
- Fuad Mas' ud, 2002, *Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Katz dalam Kartono, 2005, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja. Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pfiffner dalam Kartono, 2005, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja. Grafindo Persada, Jakarta
- Poerwopoespito, 2000, *Mengatasi Krisis Manusia*, Grasindo Republik Indonesia, Jakarta
- Rasimin, 2001, *Sistem Pengelolaan Kepegawaian*, Redika Cipta, Jakarta
- Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Erlangga, Jakarta.

- Ruyatnsih, 2013, *Manajemen Sumber daya manusia*, Elex komputindo, Jakarta
- Saydam, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Gunung Agung, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Siswanto, 2000, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta
- Syarifah Fatmawati, 2013, *Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja*, Alti Media, Malang
- Gomes dalam Mangkunegara, 2006, *Organisasi dan Pengorganisasia*, Liberty, Surabaya
- Kartono, 2005, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja. Grafindo Persada, Jakarta