

## LOYALITAS KERJA, EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DI DPMPTSP PROVINSI JAWA TENGAH

Muhammad Aulia Rahma Al-Mimbar<sup>1</sup>, Mohammad Fauzan<sup>2</sup>  
Universitas Stikubank Semarang<sup>1,2</sup>  
aulirahman30@gmail.com<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Kerja (X1), Efikasi Diri (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Keterlibatan Kerja (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif. Subyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu). Objek penelitian ini adalah karyawan DPMPTSP Provinsi Jawa tengah. Berdasarkan dari hasil perhitungan penelitian analisis Regresi linier berganda. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diperoleh hasil dari variabel Loyalitas Kerja (X1), Efikasi Diri (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) mempengaruhi sebesar 91,5% (0,915) terhadap Keterlibatan Kerja (Y), sisanya 8,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Simpulan, loyalitas kerja, efikasi diri dan kepuasan kerja berdampak terhadap keterlibatan kerja.

**Kata Kunci:** Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Loyalitas Kerja

### ABSTRACT

*This research aims to determine the effect of Job Loyalty (X1), Self-Efficacy (X2) and Job Satisfaction (X3) on Job Engagement (Y). The method used in this research is descriptive method and associative method. The research subject used in this research is a scientific target to obtain data with a certain purpose and use about an objective, valid and reliable thing (certain variables). The object of this research is DPMPTSP employees of Central Java Province. Based on the results of research calculations, multiple linear regression analysis. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value can be obtained from the variables Job Loyalty (X1), Self-Efficacy (X2) and Job Satisfaction (X3) which influence 91.5% (0.915) on Job Engagement (Y), the remaining 8.5% is influenced by other factors outside this research. In conclusion, work loyalty, self-efficacy and job satisfaction have an impact on work engagement.*

**Keywords:** *Self-Efficacy, Job Satisfaction, Job Involvement, Job Loyalty*

### PENDAHULUAN

Organisasi adalah entitas kompleks yang berusaha mencapai tujuan dengan mengalokasikan sumber daya, terutama manusia. Ini bisa berupa perusahaan, lembaga pemerintah, pendidikan, atau nirlaba, dengan tujuan yang bervariasi. Dalam bisnis, tujuan utama sering keuntungan optimal dan kelangsungan jangka panjang. Namun, tanggung jawab meluas pada karyawan, pemegang saham, pelanggan, masyarakat, dan lingkungan. Sumber daya manusia kunci bagi sukses dan pertumbuhan organisasi. Karyawan mendorong aktivitas, inovasi, dan perkembangan. Keterlibatan mencakup

produktivitas, motivasi, kreativitas, dan kolaborasi (Ricou et al., 2019). Manajemen sumber daya manusia penting untuk meningkatkan kinerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Budaya kerja positif, etika bisnis, dan komunikasi efektif menciptakan lingkungan mendukung produktivitas dan keberlanjutan. Penting bagi manajemen memahami kebutuhan, harapan dan motivasi karyawan melalui program pengembangan, peluang karir, insentif, dan kepemimpinan yang mendukung. Keterlibatan dan manajemen karyawan membentuk dasar untuk mencapai tujuan, pertumbuhan, dan keberhasilan jangka panjang organisasi (Marnis & Priyono, 2018).

Sumber daya manusia dalam konteks ini merujuk pada lebih dari fisik individu; juga mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan faktor lain yang memengaruhi performa dalam tugas. Keterlibatan dalam pekerjaan adalah konsep kunci dalam manajemen SDM. Ini mencerminkan antusiasme, komitmen, dan dedikasi individu terhadap pekerjaan. Karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif, loyal, dan terikat pada tujuan organisasi. Kemampuan, keterampilan, pengetahuan karyawan memengaruhi keterlibatan mereka. Kompetensi relevan membuat mereka lebih percaya diri dan terlibat. Motivasi juga penting, penghargaan dan pengakuan mendorong keterlibatan (Anwar et al., 2023). Berdasarkan hasil observasi, ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Dinas penanaman modal dan Pelayanan Terpadu satu pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP) terkait dengan keterlibatan kerja karyawan. Permasalahan yang muncul adalah belum terlaksana monitoring dan evaluasi karyawan. Monitoring dan evaluasi bermanfaat sebagai tolok ukur keberhasilan program atau kebijakan yang dilaksanakan.

Monitoring dan evaluasi sangat berperan terhadap keterlibatan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan seperti akan membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa terlibat dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerja perusahaan. Selain itu proses pengembangan karir pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP) belum optimal. Promosi untuk pengangkatan pegawai tetap dilaksanakan dengan prosedur yang berbelit sehingga menyebabkan minimnya pegawai yang diangkat menjadi pegawai tetap di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu pintu provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP). Hal ini akan menyebabkan keterlibatan kerja antar pegawai menjadi rendah. Instansi yang berorientasi pada karir mengakui nilai karyawan sebagai sumber daya yang berharga. Instansi memahami bahwa investasi dalam pelatihan, pengembangan, dan dukungan bagi karyawan akan memberikan hasil positif dalam jangka panjang. Karyawan yang diberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan, memiliki kesempatan untuk tumbuh dalam karir, dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi (Rahmadi Islam, 2018). Loyalitas kerja merupakan salah faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam bekerja. Loyalitas organisasi merujuk pada keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang merasa loyal cenderung merasa terikat secara emosional dan siap untuk berkontribusi secara maksimal demi kesuksesan organisasi. Loyalitas ini dapat dilihat dalam sikap positif terhadap organisasi, keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang, serta upaya untuk menjaga reputasi baik organisasi di luar (Liana, 2023).

Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk berhasil dalam tugas-tugas atau situasi tertentu. Keterlibatan kerja, di sisi lain, mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan berkomitmen

terhadap pekerjaan serta tujuan organisasi (Rikasari, 2021). Individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung percaya pada kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan. Keyakinan ini menciptakan dorongan internal yang kuat untuk terlibat dalam tugas-tugas dengan semangat dan mencapai hasil yang baik. Keyakinan diri yang kuat dapat menjadi sumber motivasi intrinsik bagi karyawan. Individu yang merasa yakin dalam kemampuan mereka lebih termotivasi untuk terlibat dalam pekerjaan dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor terakhir adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja mengacu pada tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan kepuasan yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki pandangan positif terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, dan manajemen (Tanujaya, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh (Pramudhita & Izzati, 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari (Putri & Rini, 2021) dan (Pratomo, 2022) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

## **KAJIAN TEORI**

### **Loyalitas Kerja**

Loyalitas adalah komitmen, kesetiaan, dan dukungan yang tulus yang diberikan oleh individu terhadap suatu entitas, seperti organisasi, merek, kelompok, atau individu lain. Ini mencerminkan keterikatan emosional dan tanggung jawab yang mendalam terhadap hubungan atau kaitan tertentu. Loyalitas melibatkan keyakinan bahwa hubungan tersebut memiliki nilai yang berharga dan penting, serta kesiapan untuk menjaga dan mempertahankan hubungan tersebut meskipun ada tantangan atau godaan (Yeshinta & Hartono, 2020). Karyawan yang loyal terhadap organisasi akan bersedia bekerja keras, mengambil tanggung jawab tambahan, dan berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka merasa terikat dengan budaya organisasi dan memprioritaskan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi. Konsumen yang loyal terhadap suatu merek akan terus membeli produk atau layanan dari merek tersebut, bahkan jika ada opsi lain yang mungkin lebih murah atau tersedia. Mereka memiliki keyakinan bahwa merek tersebut memenuhi harapan dan memberikan nilai yang diinginkan. Loyalitas dalam hubungan personal melibatkan kesetiaan terhadap teman, anggota keluarga, atau pasangan. Ini berarti mendukung, memahami, dan tetap berada di samping orang tersebut dalam keadaan baik dan buruk. Loyalitas terhadap negara atau bangsa mengacu pada rasa keterikatan dan cinta terhadap tanah air, budaya, dan nilai-nilai yang diwakili oleh negara tersebut. Orang yang loyal terhadap negara siap berkontribusi untuk kemajuan dan kebaikan negara (Sumardianti, 2021).

### **Efikasi Diri**

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk berhasil dalam melakukan tugas-tugas atau aktivitas tertentu. Ini melibatkan keyakinan bahwa seseorang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Efikasi diri juga mencakup pandangan individu terhadap seberapa baik mereka dapat mengatasi tantangan dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul dalam perjalanan menuju pencapaian tujuan (Kharisma & Safitri, 2023). Efikasi diri memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku dan pencapaian individu. Orang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung

memiliki motivasi yang lebih besar untuk mengejar tujuan, mengatasi hambatan, dan berusaha mencapai kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri yang rendah mungkin cenderung merasa ragu, tidak yakin, dan kurang termotivasi. Konsep efikasi diri telah diterapkan dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan, psikologi, bisnis, dan olahraga. Pengembangan efikasi diri melibatkan dukungan, pelatihan, dan pengalaman yang memungkinkan individu untuk merasa kompeten dan yakin dalam berbagai situasi (Fatimah et al., 2021).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Pada intinya kepuasan kerja berkaitan erat dengan upaya (effort) seseorang dalam bekerja (Titisari, 2020). Definisi lain dikemukakan Kinicki dan Fugate dalam (Kaswan,2015: 88) “*job satisfaction is an affective or emotional response towards various facets of one’s job*”. Dari pernyataan ini, kepuasan kerja merupakan tanggapan afektif atau emosi terhadap berbagai fase pekerjaan seseorang. Pengertian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Tepatnya orang bisa relatif puas dengan satu aspek atau beberapa aspek lain dari pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja dideskripsikan sebagai berikut: “*Job satisfaction is how positively or negatively a person feels about different aspects of his or her job (Schermerhorn, 1996), as well as how one responds to different work conditions (Camp, 1994). It is also an assessment of the gap between what an employee wants from a job and what the job gives back to the employee (Locke, 1969). An employee evaluates how happy he is with the specific components of the job, supervisors, and overall work environment (Costen, 2012)*”. Dalam pengertian diatas, seberapa positif atau negatif perasaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, juga bagaimana seseorang menanggapi kondisi pekerjaannya yang berbeda. Kepuasan kerja juga merupakan penilaian terhadap perbedaan apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaannya dengan apa yang di berikan kembali organisasi kepadanya. Pegawai menilai seberapa bahagia dengan komponen-komponen tertentu dari pekerjaan maupun lingkungan pekerjaan secara menyeluruh.

### **Keterlibatan Kerja**

Menurut Brown (1996), karyawan dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap pekerjaan itu penting baik untuk diri mereka maupun untuk organisasi. Ini menunjukkan adanya keterikatan emosional dan identitas terhadap pekerjaan. Menurut Blau dan Boal (1987, dalam Davis dan Newstrom 1997), keterlibatan kerja adalah tingkatan di mana karyawan benar-benar terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka tidak hanya menjalankan tugas-tugas rutin, tetapi juga berinvestasi waktu dan energi tambahan dalam pekerjaan tersebut. Pekerjaan dianggap sebagai pusat dari kehidupan mereka. Menurut Khaerul Umam (2010), keterlibatan kerja adalah derajat di mana seseorang mengartikan dirinya melalui pekerjaannya. Tingkat kinerja dalam pekerjaan juga dianggap penting bagi harga diri seseorang. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja juga memiliki aspek psikologis dan pengaruh terhadap harga diri individu. Dari berbagai definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkatan di mana individu tidak hanya menjalankan tugas-tugas pekerjaan secara mekanis, tetapi juga memiliki identifikasi emosional dengan pekerjaan mereka. Mereka berinvestasi waktu, energi, dan perasaan

dalam pekerjaan tersebut, dan menganggapnya sebagai bagian penting dari identitas dan kesan diri mereka. Keterlibatan kerja melibatkan adanya ikatan emosional, investasi diri, dan persepsi positif terhadap pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan teknik pengumpulan data berupa survei yang menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut disebar kepada pelanggan Karyawan DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah. Jenis pernyataan dalam kuesioner ini bersifat tertutup, di mana responden diminta untuk memberikan jawaban singkat atau memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang diajukan. Dalam proses pengolahan data, peneliti akan menggunakan skala interval untuk mengelola jawaban dari responden dalam kuesioner. Skala interval ini akan diimplementasikan dengan menggunakan model skala Likert. Skala Likert adalah metode pengukuran sikap di mana responden mengindikasikan tingkat setuju atau tidak setuju terhadap subjek, objek, atau kejadian tertentu. Skala Likert yang diterapkan dalam penelitian ini memiliki 5 interval yang berkisar dari 1 hingga 5. Penilaian berada dalam skala yang semakin ke kiri menunjukkan tingkat rendah, sementara skala yang semakin ke kanan menunjukkan tingkat tinggi.

**Tabel 1.**  
**Penilaian Skala Likert**

<b>No</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>	<b>Ket</b>
1	Sangat Tidak Setuju	1	STS
2	Tidak Setuju	2	TS
3	Netral	3	N
4	Setuju	4	S
5	Sangat Setuju	5	ST

Sementara itu, prosedurnya adalah memberikan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah. Kemudian responden dipersilahkan untuk menjawab pertanyaan dengan memberikan tanggapan pada pilihan jawaban yang telah disediakan. Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis hasil suatu penelitian, namun tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang bersifat umum. Analisis deskriptif adalah suatu aktivitas atau bentuk analisis informasi yang fokus pada proses deskripsi data secara terperinci dan sistematis. Data tersebut dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti literatur, wawancara, atau observasi lapangan. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran mendalam tentang informasi yang ada dan kemudian mencapai suatu kesimpulan. Namun, perlu diperhatikan bahwa analisis deskriptif lebih berfokus pada eksplorasi dan penyajian informasi yang ada daripada membuat generalisasi atau kesimpulan yang berlaku secara luas.

Deskripsi responden adalah proses mendetailkan para responden berdasarkan kriteria tertentu, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, responden yang menjadi fokus adalah DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah. Proses deskripsi responden akan memperlihatkan informasi lebih lanjut mengenai karakteristik individu-individu yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sehingga akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang populasi yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan variabel dependen (Y) yaitu keterlibatan kerja, sementara variabel independen (X) terdiri dari loyalitas kerja (X1), efikasi diri (X2) dan kepuasan kerja (X3). Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan variabel yang diukur (Ghozali, 2016). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor. Sebelum dilakukan analisis faktor terlebih dahulu dilakukan uji KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), bila nilai KMO > 0,5 maka analisis faktor dapat dilakukan (Ghozali, 2011). Selanjutnya untuk mengetahui valid atau tidak suatu indikator melalui nilai loading faktor, apa bila nilai loading faktor < 0,55 maka item yang bersangkutan tidak valid, sehingga item tersebut harus digugurkan dan tidak layak untuk di uji, apabila nilai loading faktor > 0,55 maka bisa dikatakan item yang bersangkutan valid dan layak untuk di uji. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama (Putra, 2017). Reliabilitas sering disebut dengan keterhandalan, consistency, stability, atau dependability. Untuk suatu pengukuran yang reliabel akan menunjukkan instrument yang sudah dipercaya serta dapat menghasilkan data yang akurat atau dapat dipercaya. Uji reliabilitas digunakan untuk menghitung cronbach's alpha dari masing-masing instrument dalam suatu variabel. Konstruk atau variabel dikatakan handal atau reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,5 = Reliable, (Ghozali, 2016). Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat). Dasar penggunaan linier berganda adalah skema satu variabel dependen (Y) yang berupa keterlibatan kerja yang dihubungkan dengan tiga variabel independen (X) yang loyalitas kerja, efikasi diri dan kepuasan kerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda yang diformulasikan sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Keterlibatan kerja
- $\beta$  = Koefisiensi Regresi
- X1 = Loyalitas Kerja
- X2 = Efikasi Diri
- X3 = Kepuasan Kerja
- e = Error

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi mendekati nol, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi mendekati satu, berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 2.**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel Independen	Standardized Coefficients (Beta)
Loyalitas Kerja (X1)	0,047
Efikasi Diri (X2)	0,638
Kepuasan Kerja (X3)	0,304

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.956 <sup>a</sup>	.915	.913	3.298

Bahwa hasil nilai uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,915. Hal ini berarti bahwa variabel loyalitas kerja, efikasi diri dan kepuasan kerja mampu menjelaskan keterlibatan kerja pada pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah sebesar 91,5% sedangkan sisanya sebesar 8,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji F (Anova)**

<b>Model</b>	<b>Variabel Independen</b>	<b>Variabel Dependen</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
1	Loyalitas Kerja, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja	488.811	0.000

Menunjukkan hasil F hitung antara variabel loyalitas kerja, efikasi diri dan kepuasan kerja sebesar 1,854 dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,5$ . Hal ini berarti bahwa variabel independen (loyalitas kerja, efikasi diri dan kepuasan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (keterlibatan kerja) sehingga model penelitian ini dinyatakan layak untuk diteliti lebih lanjut.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Hipotesis**

<b>No.</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
1.	Loyalitas Kerja (X1)	0.047	0.387	Hipotesis tidak diterima
2.	Efikasi Diri (X2)	0.638	0.000	Hipotesis diterima
3.	Kepuasan Kerja (X3)	0.304	0.000	Hipotesis diterima

Berikut ini penjelasan dari hasil uji t pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan tabel 4 hasil dari uji empiris menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,047 dan nilai signifikansi sebesar  $0,387 > 0,05$  maka variabel loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah, maka hipotesis 1 tidak diterima. Artinya, loyalitas kerja yang tinggi tidak akan mempengaruhi keterlibatan kerja pada pegawai.
- 2) Berdasarkan tabel 4 hasil dari uji empiris menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,638 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka variabel efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah, maka hipotesis 2 diterima. Artinya, semakin tinggi efikasi diri maka akan mempengaruhi pula keterlibatan kerja.
- 3) Berdasarkan tabel 4 hasil dari uji empiris menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,304 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

keterlibatan kerja pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah, maka hipotesis 3 diterima. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan mempengaruhi pula keterlibatan kerja.

## **PEMBAHASAN**

### **Loyalitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji empiris diketahui nilai signifikansi variabel loyalitas kerja mendapatkan hasil sebesar  $0,387 > 0,05$  dan nilai koefisien beta sebesar  $0,047$  yang artinya hipotesis tidak diterima. Loyalitas dan keterlibatan kerja adalah dua konsep yang memiliki dampak yang berbeda terhadap hubungan antara karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja. Meskipun loyalitas dapat dianggap sebagai faktor yang penting dalam hubungan kerja, ada beberapa alasan mengapa loyalitas tidak selalu berpengaruh langsung terhadap tingkat keterlibatan kerja.

### **Efikasi Diri**

Berdasarkan hasil uji empiris diketahui nilai signifikansi variabel efikasi diri mendapatkan hasil sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien beta sebesar  $0,638$  yang artinya hipotesis diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Semakin meningkatnya efikasi diri yang dilakukan oleh pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah maka semakin meningkat pula keterlibatan kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji empiris diketahui nilai signifikansi variabel kepuasan kerja mendapatkan hasil sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien beta sebesar  $0,304$  yang artinya hipotesis diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dilakukan oleh pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah maka semakin meningkat pula keterlibatan kerja.

## **SIMPULAN**

Bahwa 1) Variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa loyalitas kerja yang tinggi tidak akan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah. 2) Variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat efikasi diri maka semakin meningkat pula keterlibatan kerja pada pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah. 3) Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja maka semakin meningkat pula keterlibatan kerja pada pegawai DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Anwar, A., Nurul Izmi, A., & Widhi Kurniawan, A. (2023). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangka Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(2), 349–360. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.534>



- Marnis & Priyono. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nilawati, L., Kismono, G., Handoko, T. H., & Rosari, R. (2023). Konseptualisasi Dan Pengembangan Pengukuran Sikap Karier Protean: Pendekatan Teori Kognitif Sosial Karier. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 7(1), 81–101. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2023.v7.i1.4958>
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 1021–1033. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16752>
- Putra, felisianus. (2017). analisis pengaruh keluarga, kelompok referensi, dan persepsi konsumen terhadap keputusan pembelian smartphone androidis merek samsung. *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01, 1–7. <https://yripku.com/journal/index.php/msej/article/view/1609>
- Putri, N. H., & Rini, Q. K. (2021). Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja, Dan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Smk. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 284–300. <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i2.3919>
- Ricou, L. E., Burg, J. P., Godfriaux, I., & Ivanov, Z. (2019). Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Geodinamica Acta*, 13(1), 61–63. <https://doi.org/10.1080/09853111.2000.11105363>
- Rikasari, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi, Kondisi kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Kerja di PT Totoisan Jaya Mojokerto*. <https://bion.thejournals.com/index.php/bion/article/view/9>
- Rizki, F. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri, Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Perawat Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Di Rsud Kabupaten Rokan Hulu*. 03(01), 203–218. <http://repository.upp.ac.id/id/eprint/1429>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>