

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dwi Kurniati¹, Sardiyo², Ronal Aprianto³

¹²³Program Magister Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: dwikurniati859@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening secara simultan, parsial, dan intervening. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau sebanyak 55 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *SmartPLS* yakni Merancang Model Struktural (*Outer Model*), Pengujian Model Struktural (*Inner Model*), Pengujian *Indirect Effect*, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian yang diperoleh adalah *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, loyalitas pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *job insecurity* dan loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji *indirect effect* adalah adanya pengaruh antara *job insecurity* dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional sebesar 0.228 dengan nilai T Statistik 1,968 sama dengan 1,96 (t-tabel). Nilai signifikansi sebesar 0.050 sama dengan tingkat alpha 0.05. Jadi, variabel komitmen organisasional mampu berperan baik dalam memediasi pengaruh antara *job insecurity* dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Job Insecurity*; Loyalitas Pegawai; Komitmen Organisasional; Kinerja Pegawai

Abstract

This research was conducted at the Population and Civil Registration Office of Lubuk Linggau City. The purpose of the study was to determine the effect of job insecurity and employee loyalty on employee performance with organizational commitment as a simultaneous, partial, and intervening intervening variable. the sample in this study was all employees in the Population and Civil Registration Office of Lubuk Linggau City as many as 55 people. The data analysis technique used in this study is using SmartPLS, namely Designing Structural Models (Outer Model), Structural Model Testing (Inner Model), Indirect Effect Testing, and Hypothesis Test. The results of the research obtained are job insecurity does not affect employee performance, employee loyalty does not affect employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, job insecurity and employee loyalty have a positive and significant effect on employee performance. The results of the indirect effect test are the influence between job insecurity and employee loyalty on employee performance through organizational commitment of 0.228 with a Statistical T value of 1.968 equal to 1.96 (t-table). A significance value of 0.050 is equal to an alpha level of 0.05. So, the variable of organizational commitment can play a good role in mediating the influence between job insecurity and employee loyalty on employee performance.

Keywords: *Job Insecurity*; Employee Loyalty; Organizational Commitment; and Employee Performance



I. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Kinerja berarti aspek catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan dijalankan selama kurun waktu tertentu (Amin & Pancasasti, 2022). Fenomena kuantitas kinerja karyawan dapat di lihat dari tingkat Target dan Realisasi organisasi. Adapun Target dan Realisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuk Linggau terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Target dan Realisasi

No	Indikator IKU, SPM, IKK	Target Renstra			Realisasi capaian (%)			Target Capaian IKU, SPM, IKK
		2019	2020	2021	2019	2020	2021	
1	Presentase penduduk yang memiliki dokumen kependudukan, antara lain :							100%
	a) Kepemilikan KK	95%	96%	97%	92,60	92,19	97%	
	b) Kepemilikan akte kelahiran 0-18 tahun	93%	94%	95%	96,73	97,07	95%	
	c) Kepemilikan KTP	95%	96%	97%	98,92	96,97	97%	
	d) Kepemilikan KIA	20%	30%	40%	20,68	30,91	50%	
2	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dokumen kependudukan	80	82	84	81,91	80	84	Nilai 89

Sumber : Rencana Kerja 2022 Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa dari Tahun 2019-2021 Capaian/realisasi kinerja pegawai belum mencapai target kinerja secara maksimal seperti standar IKU (Indikator Kinerja Utama), SPM (Standar Pelayanan Minimal), dan IKK (Indikator Kinerja Kunci) yang telah ditetapkan dalam rencana strategis organisasi dan mengalami ketidakstabilan dalam realisasi pencapaian. Berdasarkan Renstra 2018-2023 menyatakan bahwa presentase untuk penduduk mati yang memiliki dokumen akta kematian sebanyak 70% dengan target IKU (Indikator Kinerja Utama), SPM (Standar Pelayanan Minimal), dan IKK (Indikator Kinerja Kunci) sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian

realisasi kepemilikan dokumen akta kematian masih belum memenuhi target.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau ditemukan adanya masalah mengenai *Job Insecurity* yakni adanya kekhawatiran bagi pegawai ASN maupun Non ASN terkait tentang mutasi, serta belum adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan, dan ketidaknyamanan terhadap pekerjaan dikarenakan pembayaran gaji untuk pegawai Non ASN sering terjadi keterlambatan. Loyalitas pegawai ditemukan masalah mengenai pegawai ASN dan Non ASN merasa kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat dari belum optimalnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dilihat dari capaian/realisasi kinerja pegawai belum mencapai target kinerja secara maksimal seperti yang telah ditetapkan dalam tujuan sasaran strategis organisasi. Dan belum maksimalnya hasil kerja pegawai akan kebutuhan penting masyarakat menyangkut dokumen kependudukan dan pencatatan sipil serta kesadaran masyarakat yang rendah akan kepemilikan dokumen administrasi kependudukan yaitu kartu identitas anak dan akta kematian. Komitmen organisasi ditemukan masalah seperti pegawai cenderung mengabaikan pekerjaannya seperti saat tidak berada ditempat kerjanya saat jam kerja berlangsung. Dan belum efisien dalam memanfaatkan jam kerja, kondisi seperti ini dapat berpengaruh kepada rendahnya komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung, menunjukkan *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen



organisasional pegawai hal ini akan menjadi acuan yang kuat untuk menurunkan rasa *job insecurity* dan tentunya meningkatkan komitmen organisasional yang akan memberikan peningkatan kinerja pegawai (Indrayani & Suwandana, 2020).

Ketika ingin mendapatkan loyalitas pegawai maka organisasi harus terlebih dahulu membangun citra didepan para pegawainya dengan cara organisasi dapat memberikan perlindungan, dapat mengayomi, serta dapat mempertahankan pegawai. Kesetiaan yang diberikan pegawai terhadap organisasinya biasa disebut juga dengan loyalitas pegawai. Perwujudan loyalitas pegawai menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi suatu organisasi untuk menjaga pegawainya dan memberikan yang terbaik bagi kenyamanan pegawai yang sesuai dengan apa yang diberikan pegawai terhadap organisasi (Rosita, 2022). Hal ini diperkuat dalam penelitian terdahulu yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi loyalitas karyawan yang terbentuk, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional maka akan semakin rendah loyalitas karyawan. Seorang karyawan yang memiliki rasa komitmen organisasional cenderung setia atau loyal terhadap perusahaanya (Rose, 2019).

II. METODOLOGI PENELITIAN

a. Rancangan Penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sujarweni (2019) adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe asosiatif dimana peneliti

ingin mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

b. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan menggunakan *software* SmartPLS.

Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software* SmartPLS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Merancang Model Struktural (*Outer Model*)

1) Validitas Konvergen

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* > 0,70 dan AVE > 0,50.

Adapun kalkulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS.

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 4.1 menunjukkan bahwa sebanyak 33 dari keseluruhan indikator, 2 indikator *job insecurity* memiliki nilai > 0,70, 5 indikator kinerja pegawai memiliki nilai > 0,70, 7 indikator komitmen organisasional memiliki nilai > 0,70, dan 6 indikator loyalitas pegawai yang memiliki nilai > 0,70.

Untuk melihat nilai *loading factor*, data konstruk *job insecurity*, kinerja pegawai, komitmen organisasional dan loyalitas pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

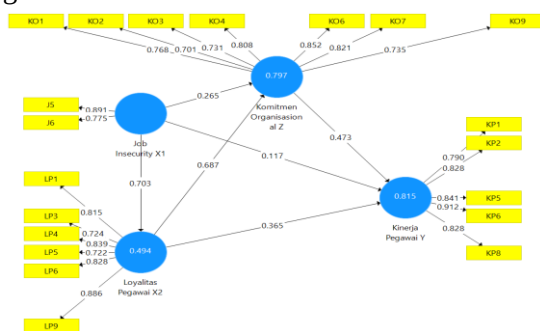
Tabel 2. Hasil nilai *loading factor*

	Job Insecurity X1	Kinerja Pegawai Y	Komitmen Organisasional Z	Loyalitas Pegawai X2
J5	0.513			
J6	0.518			
J8	0.731			
J9	0.729			
J11	0.551			
J6	0.542			
KO1			0.751	
KO2			0.706	
KO3			0.711	
KO4			0.808	
KO5			0.633	
KO6			0.846	
KO7			0.805	
KO8			0.814	
KO9			0.729	
KP1		0.714		
KP2		0.764		
KP3		0.582		
KP4		0.586		
KP5		0.314		
KP6		0.582		
KP7		0.580		
KP8		0.822		
KP9		0.484		
LP1				0.812
LP2				0.663
LP3				0.716
LP4				0.557
LP5				0.713
LP6				0.557
LP7				0.589
LP8				0.555
LP9				0.555

Sumber : Hasil Pengolahan data Loading Faktor dengan Smart PLS3

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam tabel 4.40 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* yang memiliki nilai diatas > 0,70 sebanyak 20 indikator, sedangkan 13 indikator < 0,70.

Pada model awal, konstruk belum valid karena tidak semua indikator memenuhi validitas konvergen yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan di olah ulang kembali model konstruk awal dengan membuang indikator-indikator yang masuk ke dalam kategori validitas rendah, seperti pada gambar 1. berikut ini :



Selanjutnya setelah 13 indikator tersebut di drop dari variabelnya, peneliti melakukan uji validitas konstruk untuk model pengukuran yang kedua dengan merujuk pada hasil estimasi *loading factor* sebelumnya seperti pada gambar 3 berikut ini :

Tabel 3. Validitas Konvergen

	Job Insecurity X1	Kinerja Pegawai Y	Komitmen Organisasional Z	Loyalitas Pegawai X2
J5	0.891			
J6	0.775			
KO1			0.768	
KO2			0.701	
KO3			0.731	
KO4			0.808	
KO6			0.852	
KO7			0.821	
KO9			0.735	
KP1		0.790		
KP2		0.828		
KP5		0.841		
KP6		0.912		
KP8		0.828		
LP1				0.815
LP3				0.724
LP4				0.839
LP5				0.722
LP6				0.828
LP9				0.886

Sumber: Hasil Pengolahan data Validitas Konvergen dengan SmartPLS 3

Berdasarkan Tabel 3 tampak bahwa keseluruhan *loading factor* menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena nilai loading faktor sudah lebih dari 0,7. Artinya seluruh indikator valid sebagai alat ukur untuk variabelnya masing-masing sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur data yang dikumpulkan oleh peneliti.

2) Validitas Diskriminan

Cara menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai *cross loading*. Nilai ini untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,70. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model.

Tabel 4. Cross Loading

	Job Insecurity X1	Kinerja Pegawai Y	Komitmen Organisasional Z	Loyalitas Pegawai X2
J5	0.891	0.716	0.710	0.651
J6	0.775	0.468	0.517	0.510
KO1	0.502	0.590	0.768	0.710
KO2	0.612	0.614	0.701	0.606
KO3	0.415	0.654	0.731	0.625
KO4	0.631	0.696	0.808	0.673
KO6	0.621	0.778	0.852	0.739
KO7	0.664	0.719	0.821	0.700
KO9	0.591	0.702	0.735	0.675
KP1	0.553	0.790	0.682	0.628
KP2	0.591	0.828	0.687	0.701
KP5	0.574	0.841	0.718	0.742
KP6	0.735	0.912	0.871	0.831
KP8	0.584	0.828	0.710	0.697
LP1	0.527	0.700	0.718	0.815
LP3	0.571	0.652	0.652	0.724
LP4	0.548	0.739	0.739	0.839
LP5	0.559	0.566	0.611	0.722
LP6	0.577	0.730	0.707	0.828
LP9	0.615	0.702	0.774	0.886

Sumber : Hasil Pengolahan data Cross Loading dengan SmartPLS

Hasil estimasi *cross loading* pada tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *outer loading* dari masing-masing item indikator terhadap variabel laten atau konstruknya (X1, X2, Z dan Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat



disimpulkan bahwa semua variabel laten atau konstruk sudah memiliki *discriminant validity* yang baik yaitu > 0.7 disetiap variabelnya.

1) Composite Reliability

Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM dengan Aplikasi SmartPLS, digunakan dua cara yaitu dengan *cronbach's alpha* dan *compostie reliability* nilai harus lebih dari 0,70. *Cronbac's Alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

Tabel 5. Composite Reliability

	Composite Reliability	Rata-rata Varian Diekstrak (AVE)
Job Insecurity X1	0.821	0.697
Kinerja Pegawai Y	0.923	0.707
Komitmen Organisasional Z	0.913	0.601
Loyalitas Pegawai X2	0.916	0.648

Sumber : Hasil Pengolahan data Konstruk Reliabilitas dan Validitas dengan SmartPLS

Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *composite reliability* memiliki nilai diatas 0,70, dan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0,50. Oleh karena, itu dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian model struktural.

2) Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Abiratno dan Sofa Nurdiyanti (2019) *Inner model* adalah model struktural, berdasarkan nilai koefisien jalur, melihat seberapa besar pengaruh antar variabel laten dengan perhitungan *bootstrapping*. Evaluasinya dilakukan dengan melihat kriteria nilai R-Square dan nilai signifikansi.

Output estimasi nilai R-Square :

Tabel 6. R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Komitmen Organisasional Z	0.797	0.789
Kinerja Pegawai Y	0.815	0.804

Sumber : Hasil Pengolahan data R-Square dengan SmartPLS

Berdasarkan hasil *output* hasil analisis dengan metode *bootstrapping* diperoleh nilai *R-Square* untuk variabel komitmen organisasional dengan nilai 0.797 atau 79,7%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity* dan loyalitas pegawai sebesar 79,7%, sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0.815 atau 81,5%. Dengan demikian, bahwa nilai tersebut mengindikasikan variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity* dan loyalitas pegawai sebesar 81,5%, sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Haryono (2016) hasil uji Gof didapat dari perkalian akar rata-rata *coomunailities* dengan nilai akar rata-rata R-Square., yang dapat ditinjau pada tabel 6 dan 7.

Tabel 7. R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Komitmen Organisasional Z	0.797	0.789
Kinerja Pegawai Y	0.815	0.804

Sumber : Hasil Pengolahan data R-Square dengan SmartPLS

$$GOF = AVE \times R^2$$

$$GOF = 0,7965 \times 0,806$$

$$GOF = 0,642$$

Dari hasil perhitungan GOF diatas diperoleh nilai 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GOF yang besar.

3) Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah sebuah hipotesis diterima atau ditolak dapat

dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p value. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran-pengukuran dan standar-standar eror tidak di hitung lagi dengan asumsi statistik, tapi didasarkan pada observasi empiris. Dasar yang digunakan dalam pengujian hiotesis merupakan nilai yang terdapat pada *Total Effect* dan *Specifict Indirect Effects*. Dalam metode *resampling bootstrapping* pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t statistik lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan nilai p value kurang dari 0,05, maka H_0 diterima H_0 ditolak begitu pula sebaliknya. Berikut hipotesis-hipotesis yang diajukan :

a. Uji Hipotesis Secara Parsial

Berikut tabel untuk pengujian hipotesis secara parsial :

Tabel 8. Hasil T- Statistik

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)
Job Insecurity X1 -> Kinerja Pegawai Y	0.117	0.126	0.101
Job Insecurity X1 -> Komitmen Organisasional Z	0.265	0.267	0.103
Komitmen Organisasional Z -> Kinerja Pegawai Y	0.473	0.455	0.198
Loyalitas Pegawai X2 -> Kinerja Pegawai Y	0.365	0.321	0.206
Loyalitas Pegawai X2 -> Komitmen Organisasional Z	0.687	0.645	0.187

Sumber : Data Primer diolah Smart PLS

Berdasarkan pada tabel 8 penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut :

Konstruk *job insecurity* memiliki nilai t-statistik sebesar 1,158 lebih kecil dari 1,96 (t-tabel) dan nilai p value sebesar 0,247 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pegawai ditolak.

Konstruk *job insecurity* memiliki nilai t-statistik sebesar 2,572 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan nilai p value sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa *job*

insecurity berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Konstruk komitmen organisasional memiliki nilai t-statistik sebesar 2,386 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan nilai p value sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Konstruk loyalitas pegawai memiliki nilai t-statistik sebesar 1,770 lebih kecil dari 1,96 (t-tabel) dan nilai p value sebesar 0,077 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai ditolak.

Konstruk loyalitas pegawai memiliki nilai t-statistik sebesar 3,676 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

b. Uji hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis secara simultan dalam SmartPLS dapat dilihat pada hasil *indirect effect*. Berikut tabel *indirect effect* :

Tabel 9. *Indirect Effects*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value
Job Insecurity X1 -> Loyalitas Pegawai X2 -> Kinerja	0.257	0.28	0.123	2.087	0.037



rja Pega wai Y

Sumber : Data Primer diolah Smart PLS

Dilihat dari tabel 9 bahwa *job insecurity* dan loyalitas pegawai memiliki nilai t-statistik sebesar 2,087 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan nilai p value sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa *job insecurity* dan loyalitas pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4) Pengujian Intervening

Tabel 10. *Indirect Effects*

	Sa pe A sli (O)	Rata- rata Samp el (M)	Stand ar Devi asi (STD EV)	T Stat isti k (O/S TD EV)	P
Job Insecurity X1 -> Komitmen Organisasional Z -> Kinerja Pegawai Y	0. 12 5	0.120	0.060	2.0 99	0.03 6
Loyalitas Pegawai X2 -> Komitmen Organisasional Z -> Kinerja Pegawai Y	0.3 25	0.3 12	0.141	2.3 11	0.02 1
Job Insecurity X1 -> Loyalitas Pegawai X2 -> Komitmen Organisasional Z -> Kinerja	0.2 28	0.2 15	0.116	1.96 8	0.0 50

Pegawai Y

Sumber : Data Primer diolah Smart PLS

Dilihat dari tabel 10 bahwa nilai *indirect effect* untuk pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional sebesar 0.125 dengan nilai T Statistik 2.099 lebih besar dari 1,96 (t-tabel). Nilai signifikansi sebesar 0.036 nilai ini lebih kecil dari tingkat alpha 0.05. Jadi, variabel komitmen organisasional mampu berperan baik dalam memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10 menjelaskan bahwa nilai *indirect effect* untuk pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional sebesar 0.325 dengan nilai T Statistik 2.311 lebih besar dari 1,96 (t-tabel). Nilai signifikansi sebesar 0.021 nilai ini lebih kecil dari tingkat alpha 0.05. Jadi, variabel komitmen organisasional mampu berperan baik dalam memediasi pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai.

Dilihat dari tabel 10 bahwa nilai *indirect effect* untuk pengaruh antara *job insecurity* dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional sebesar 0.228 dengan nilai T Statistik 1,968 sama dengan 1,96 (t-tabel). Nilai signifikansi sebesar 0.050 sama dengan tingkat alpha 0.05. Jadi, variabel komitmen organisasional mampu berperan baik dalam memediasi pengaruh antara *job insecurity* dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai.

B. Pembahasan

1. *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Job insecurity muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak, dimana semakin banyak pekerjaan yang ada akan menyebabkan semakin banyak pegawai yang mengalami *job insecurity*. Hasil

analisis uji hipotesis secara parsial membuktikan tidak terdapat pengaruh signifikan baik dengan arah negatif maupun positif antara *job insecurity* terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau. Penyebab tidak berpengaruhnya kondisi *job insecurity* yang dirasakan oleh pegawai ASN dan Non ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau terhadap kinerja pegawai adalah karena meskipun mereka memiliki tingkat kecemasan yang tinggi akan ancaman kehilangan pekerjaan yang dapat terjadi kapan saja, namun hal tersebut tidak menyurutkan mereka untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas sesuai standar organisasi. Hal ini karena adanya keahlian dan dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi, pegawai menjadi percaya diri sehingga pegawai tidak terlalu menghiraukan kondisi *job insecurity* yang berada di sekitarnya.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan secara negatif dari *job insecurity* terhadap kinerja pegawai yang dilaksanakan pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung. (Indrayani & Suwandana, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pawestri & Pradhanawati, 2017) karena menunjukan ketidakamanan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. *Job insecurity* berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS*, bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasional. Kondisi yang menyebabkan *job insecurity* berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen

organisasional adalah pertama, meskipun pegawai merasa gagal karena faktor ketidakberuntungan serta kejadian dalam pekerjaan ditentukan oleh orang yang berkuasa tetapi pegawai tetap memilih bertahan bekerja pada organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan data responden yang menunjukan masa kerja pegawai paling rendah adalah 1-5 tahun. Kedua, 89,1% responden telah menikah. Dengan status tersebut pegawai akan memilih bertahan di organisasi daripada harus mencari pekerjaan baru karena merasa terbebani atau memiliki tanggungan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Hal ini sejalan dengan hasil komitmen organisasional karyawan yang ditunjukkan sebesar 34,5% responden menjawab baik dan sebesar 60% responden menjawab sangat baik, bahwa pegawai takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pawestri & Pradhanawati, 2017) bahwa *job insecurity* berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $t\text{-hitung} = 3,174 > t\text{-tabel} = 1,96$ dan $\text{sig} < 5\%$.

3. Loyalitas Pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis uji hipotesis secara parsial membuktikan tidak terdapat pengaruh signifikan baik dengan arah negatif maupun positif antara loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang menyatakan nilai $t\text{-tabel}$ sebesar 1,972. Jadi $16,515 > 1,972$ berarti pernyataan H_a dapat diterima sedangkan pernyataan H_o ditolak, yang berarti variabel loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan



terhadap kinerja karyawan (Adelia Maulida & Askiah, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paerah, 2023) secara parsial telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara loyalitas terhadap kinerja pegawai, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar -1.202 dengan taraf signifikansi hasil 0.237 tersebut lebih besar dari 0.05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o , pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa loyalitas tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai dikarenakan ada variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini diperkuat dalam penelitian (Letsoin & Ratnasari, 2020) Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis variabel Loyalitas Kerja diperoleh nilai t hitung -1,259 dengan tingkat signifikansi 0,214. Jadi diperoleh nilai t hitung -1,259 < 1,678 t tabel dengan signifikansi sebesar 0,214 > 0,05, yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima, artinya Loyalitas Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan kriteria diatas variabel Loyalitas Kerja tidak memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Kesimpulannya bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau. Artinya, dalam konteks penelitian ini, pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau ada kecenderungan memiliki loyalitas kerja yang rendah walaupun pegawai loyal tetapi tidak memberikan dampak yang berarti pada peningkatan kinerja.

4. Loyalitas pegawai berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan antara loyalitas pegawai terhadap komitmen organisasional. Dengan adanya faktor loyalitas pegawai akan mampu melibatkan diri terhadap pekerjaan dan pengabdian diri selama bertahun-tahun. Hal ini ditunjukkan dengan data responden banyak yang memiliki masa kerja selama 6-10 tahun. Hal ini sejalan dengan hasil komitmen organisasional karyawan yang ditunjukkan sebesar 58,2% responden menjawab baik dan sebesar 36,4% responden menjawab sangat baik, bahwa pegawai merasa nyaman organisasi ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rose, 2019) secara parsial telah membuktikan diperoleh nilai 0,552 dengan nilai signifikan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian dapat dinyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara loyalitas terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini juga diperkuat dalam penelitian (Suryati, 2021) yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

5. Komitmen organisasional berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS*, bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki kesediaan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, responden bersedia mentaati segala peraturan terhadap peraturan yang ada di organisasi, responden bersedia untuk tetap bekerja keras dalam organisasi, responden untuk tetap menjadi pegawai di tempat bekerja sekarang ini, responden merasa bangga terhadap keberhasilan organisasi yang telah dicapai OPD saat ini, dan



responden bersedia untuk turut serta dalam pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasional adalah komitmen pegawai terhadap organisasi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abrivianto et al., 2019) bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperkuat juga dalam penelitian (Akbar et al., 2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. *Job insecurity* dan loyalitas pegawai berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* untuk pengujian hipotesis secara parsial menyatakan bahwa *job insecurity* dan loyalitas pegawai sama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, secara simultan *job insecurity* dan loyalitas pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Goca et al., 2023) bahwa *job insecurity* dan loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. *Job insecurity* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS*, menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional mampu berperan baik dalam memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chirumbolo yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan di mediasi oleh komitmen organisasional. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor demografis responden, jumlah sampel yang masih sedikit, data responden yang berbeda, pendidikan, masa kerja, serta status perkawinan (Pawestri & Pradhanawati, 2017).

Hasil penelitian ini diperkuat juga dalam penelitian yang dilakukan (Fernando Hutabarat & Yuniawan, 2022) yang menyebutkan bahwa ketidakamanan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komitmen organisasional adalah sebesar 0,008 dan T Statistic 2,436, oleh karena $P\text{-Value} < 0,05$ dan $T\text{-Statistic} > 1,96$ maka dimplikasikan ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komitmen organisasional.

8. Loyalitas pegawai berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* bahwa secara parsial loyalitas pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun setelah melakukan mediasi mendapatkan hasil bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan



terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dalam penelitian (Suryati, 2021) yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rose, 2019) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komitmen organisasional.

9. *Job insecurity* dan loyalitas pegawai berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* bahwa secara simultan *job insecurity* dan loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komitmen organisasional.

Secara simultan *job insecurity* dan loyalitas pegawai memiliki nilai *t*-statistik sebesar 2,087 lebih besar dari 1,96 (*t*-tabel) dan nilai *p value* sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan setelah dimediasi *job insecurity* dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional sebesar 0.228 dengan nilai *T* Statistik 1,968 sama dengan 1,96 (*t*-tabel). Nilai signifikansi sebesar 0.050 sama dengan tingkat *alpha* 0.05. melihat perbandingan hasil tersebut bahwa antara hasil sebelum dilakukan mediasi dan setelah dimediasi memiliki selisih nilai sebesar 0,013.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pawestri & Pradhanawati, 2017) bahwa *job insecurity* dan loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

dengan dimediasi oleh komitmen organisasional.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan di bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Tidak terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pegawai pada Pegawai ASN dan Non ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasional pada Pegawai ASN dan Non ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau
3. Tidak terdapat pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Pegawai ASN dan Non ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau
4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara loyalitas pegawai terhadap komitmen organisasional pada Pegawai ASN dan Non ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau
5. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Pegawai ASN dan Non ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau
6. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *job insecurity* dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Pegawai ASN dan Non ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau
7. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *job insecurity* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai



variabel intervening pada pegawai ASN dan Non ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau

8. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada pegawai ASN dan Non ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau
9. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *job insecurity* dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada pegawai ASN dan Non ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuk Linggau

V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

1. Diharapkan bagi Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lubuklinggau perlu membangun citra didepan para pegawainya dengan cara dapat memberikan perlindungan, dapat mengayomi, serta dapat mempertahankan pegawai, agar pegawai tidak merasa terancam dari lingkungan kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian, dan diharapkan pada penelitian yang akan datang dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai serta melakukan penelitian pada jenis organisasi yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih banyak.

3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk melakukan perbaikan pada instrument penelitian dengan cara menambah indikator dan *item* pernyataan agar memperoleh hasil yang lebih baik. Diharapkan juga untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan karakteristik demografi yang menggambarkan variabel terutama variabel *job insecurity*.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., Anwar, S., & Wijaya, N. Q. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Mitra Madura Dharma Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 07(02), 1–9.
- Ainan, M., Hadi, S., Satatoe, Y. R., & Wisanggeni, N. W. A. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid 19 Varian Omicron (Studi Kasus Pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 262–271.
- Alzen. (2022). Loyalitas Karyawan: Dengan Sistem Kompensasi Dan Lingkungan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 177–189.
- Amin, R. Al, & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal (Tmj)*, 6(2), 176–187.
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel



- Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3).
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga (The Effect Of Work Discipline, Job Satisfaction And Employee Loyalty On The Performance Of Bagus Agro Pelaga Agrotourism Employess). *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Kebijakan Pertanian*, 3(1), 1–9.
- Dihan, F. N., & Prasetyo, F. N. D. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Penyedia Jasa Pengelolaan Kebersihan Pt. Panji Putra Perkasa Yogyakarta. *Jurnal Mabiseka(Manajemen, Bisnis, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 1(1), 73–91.
- Furaker, B., & Berglund, T. (2015). Job Insecurity And Organizational Commitment. *Revista Internacional De Organizaciones*, 0(13), 163. <https://doi.org/10.17345/Rio13.163-186>
- Garcia, T., & Amron. (N.D.). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi (Studi Kasus Pada Pt. Tossa Shakti Kaliwungu).
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian* (Abiratno, Sofa Nurdianti, & A. D. Raksanagara (Eds.)). Pt. Inkubator Penulis Indonesia.
- Haryono, S. (Ed.). (2016). Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisler Pls (Pertama).
- Hermawan, I. K. A., & Riana, I. G. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Pt . Inti Buana Permai Denpasar Bali. 624–643.
- Indrayani, N., & Suwandana, I. G. M. (2020). Peran Moderasi Status Kepegawaian Pada Hubungan Job Insecuritydengan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 1210–1229.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Rajawali Pers.
- Kuding, G. M. P., & Kurnia, R. (2011). Pengaruh Job Insecurity, Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan Pertelevision Di Jakarta). *Jurnal Ultima Accounting*, 3(1), 66–86.
- Luthfi, I., Ramadhanti, F., Darna, N., Herlina, E., Ekonomi, F., Galuh, U., Kunci, K., Set, I. O., & Perusahaan, N. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis)*. 3, 30–39.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Nasution, N. A. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel*



- Intervening Di Pt Combiphar Yoyakarta Tesis.*
- Nunung, G. & M. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2.
- Nur, I., & Bambang, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi & Manajemen) (Pertama). Bpfe-Yogyakarta.
- Nurhidayati, & Saepudin, U. (2020). *Model Job Insecurity*, Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 83–98.
- Onsardi. (2018). Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu Employee Loyalty In Private University In Bengkulu City. *Journal Of Economic, Business And Accounting (Costing)*, 2(1), 1–13.
- Rose, V. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening. *Management And Business Review*, 3(2), 104-115.
- Rosita, I. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Produksi Pt Karya Mitra Budisentosa Madiun. Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (Simba), September.
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Loyalty Factors Of Employees In The Education Office In The North Sulawesi Province. *Jurnal Emba*, 7(1), 671–680.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan Research And Development*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (Ed.). (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Pustakabar).
- Suryati. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership , Kepuasan Kerja , Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “ Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1002–1018.
- Sutanto, H., & Setiadi, N. J. (2021). Organizational Culture And Employee Loyalty : Mediation Impact Of Organizational Commitment. *Journal Of Archaeology Of Egypt / Egyptology*, 18(1), 704–717.
- Udayani, N. L. P. K., & Sunariani, N. N. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Job Insecurity Terhadap Organisational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 151–174.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). Pt Raja Grafindo Persada.