

## Loyalitas Pegawai Kantor Rektorat Universitas Negeri Padang

Riyya Nelda Putri <sup>1</sup>, Anisah <sup>2</sup>, Jasrial <sup>3</sup>, Yulianto Santoso<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Jihan Islami Salsabila<sup>1</sup>, e-mail: [riyaaneldaputri@gmail.com](mailto:riyaaneldaputri@gmail.com)

Anisah<sup>2</sup>, e-mail: [anisah@fip.unp.ac.id](mailto:anisah@fip.unp.ac.id)

Jasrial<sup>3</sup>, e-mail: [jas.rial@yahoo.com](mailto:jas.rial@yahoo.com)

Yulianto Santoso<sup>4</sup>, e-mail: [yuliantosantoso@fip.unp.ac.id](mailto:yuliantosantoso@fip.unp.ac.id)

### Abstract

Loyalty is an important factor that influences the work effectiveness of an employee in an organization. This study aims to obtain information about employee loyalty in the office of the Rector of Padang State University in terms of responsibility, obedience, positive work attitudes and dedication. Current research is descriptive in nature with quantitative methods. The current research population is the administrative staff at the UNP rectorate office, amounting to 210 people and 57 samples. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The research material is processed using the average formula. The research material proves that employee loyalty in the office of the Rectorate at the State University of Padang is seen from the aspect of (1) the responsibility has an effect is categorized as high with a score of 4, 2, (2) obedience has a very high impact with a score of 4.64, (3) positive work attitude has an impact categorized as high with a score of 4.34 and (4) significant dedication is categorized as high with a score of 4.41. It can be concluded that the employee loyalty of the Padang State University rectorate for employees is categorized as high with a score of 4, 35.

### Abstrak

Loyalitas merupakan faktor penting yang ikut mempengaruhi efektivitas kerja seorang pegawai dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan mendapatkan informasi tentang loyalitas pegawai di kantor Rektorat Universitas Negeri Padang dalam hal tanggung jawab, ketaatan, sikap kerja positif dan pengabdian. Penelitian sekarang bersifat deskriptif dengan tata cara kuantitatif. Populasi penelitian saat ini yaitu pegawai administratif di kantor rektorat unp yang berjumlah 210 orang dan 57 orang sampel. Data dikumpulkan menggunakan angket yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Bahan hasil penelitian diolah dengan menggunakan rumus rata-rata. Bahan hasil penelitian membuktikan bahwa loyalitas pegawai di kantor Rektorat Universitas Negeri Padang dilihat dari aspek (1) tanggungjawab berpengaruh dikategorikan tinggi dengan skor 4, 2, (2) ketaatan berdampak dikategorikan sangat tinggi dengan skor 4,64, (3) sikap kerja positif berimbang dikategorikani tinggi dengan skor 4,34 dan (4) pengabdian bermakna dikategorikan tinggi dengan skor 4,41. Dapat disimpulkan bahwa Loyalitas pegawai Rektorat Universitas Negeri Padang pegawai berakibat dikategorikan tinggi dengan skor 4, 35.

**Kata Kunci:** Loyalitas, Pegawai, Tanggung Jawab, Ketaatan, Pengabdian

**How to Cite:** Putri, Riyya Nelda, Anisah, Jasrial dan Yulianto Santoso. 2021. "Loyalitas Pegawai Kantor Rektorat Universitas Negeri Padang". *Educational Administration and Leadership*, Vol (N): pp. XX-XX, DOI: [10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX](https://doi.org/10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX)



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah komponen utama yang membentuk penggerak inspirasi serta otak berjalannya organisasi dalam proses perolehan arahan dan perkembangan organisasi. Orang-orang masuk organisasi membawa karakteristiknya seperti pengalaman, latar belakang sosial budaya, kemampuan, kepercayaan, kebutuhan dan harapan, sementara organisasi yang memberdayakan pegawai juga mempunyai karakteristik seperti punya tujuan, punya struktur, nilai-nilai dan norma, serta sistem tata kelola tersendiri. Interaksi karakteristik individu dan organisasi ini akan menghasilkan perilaku dalam organisasi. Perilaku pegawai dalam organisasi tentu diharapkan sejalan dengan visi, misi, dan sasaran organisasi, lalu harus ada pemberdayaan secara efektif dan optimal.

(Sedarmayanti, 2010) menyatakan pentingnya pemberdayaan pegawai ini karena pegawai berperan selaku (1) perangkat manajemen dalam bentuk perbedayaan sumber daya untuk mencapai tujuan, (2) pembaharuan dalam memajukan pencapaian organisasi, (3) peluang dalam menggunakan peluang untuk kemajuan dan pengembangan organisasi, (4) penengah terhadap pihak lain, dan (5) pemikir terhadap upaya pengembangan organisasi. Dalam memberdayakan sumberdaya manusia perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian pegawai di dalam organisasi, (Setyawan, 2018) mengkaji tujuh bagian yang mempengaruhi pencapaian pegawai ialah: motivasi, peningkatan pegawai, lingkungan kerja, kepuasan kerja, sistem reward, gaya kepemimpinan, dan perilaku kerja pegawai. Dalam perilaku kerja termasuk di dalamnya loyalitas pegawai.

Hasil penelitian (Andayani, 2018) di Balai diklat keagamaan Surabaya menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh sebesar 0,69% pada kinerja pegawai. Kemudian (Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagial, 2016) dari hasil penelitiannya menunjukkan korelasi akibat loyalitas karyawan mengenai kinerja karyawan yaitu 46,10% akan tetapi besarnya sumbangan korelasi dari loyalitas pegawai terhadap kinerja adalah 21,30%. Berlandaskan uraian terdahulu tergambar bahwa loyalitas pegawai sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Loyalitas adalah tekad atau kesanggupan menaati, mewujudkan dan mengaplikasikan objek yang meyakinkan dengan pemahaman dan tanggung jawab (Sastrohadiwiryono, 2002). Selanjutnya, loyalitas pegawai mewujudkan bentuk kegiatan yang melibatkan fisik, psikis maupun sosial yang dilaksanakan seseorang dengan memiliki perilaku guna menaati aturan-aturan yang ditetapkan, melaksanakan serta mengaplikasikan hal tersebut dengan kesadaran dan tanggung jawab, mengenali individual dengan cara perolehan sasaran organisasi sesuai dengan keahliannya sampai-sampai efektifitas organisasi dengan pengabdian yang kuat (Triyono, 2012).

Berdasarkan argumen ahli tersebut dapat disimpulkan, indikator loyalitas pegawai adalah; tanggung jawab, ketaatan, sikap kerja positif dan pengabdian (Sastrohadiwiryono, 2002), berikut penjelasannya:

- a. Tanggung jawab merupakan kemahiran pegawai dalam menhandel tugas-tugas dan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu serta percaya diri menangani bahaya terhadap ketentuan yang telah diterimanya (Sastrohadiwiryono, 2003).
- b. Ketatatan ialah sikap pegawai dalam mematuhi aturan kedinasan yang bertindak serta mengikuti arahan dinas yang disampaikan pimpinan, dan tidak melanggar hambatan (Afrizal & Dkk, 2012).
- c. Sikap kerja positif sama halnya dengan mengungkapkan penjelasan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap sasaran, personal atau kejadian (Robbins Stephen, 2006).
- d. Pengabdian merupakan bantuan pemikiran dan tenaga selaku ikhlas kepada organisasinya (Oliver, 2013).

Semua hal di atas dapat terlihat dari pegawai yang sering menaati peraturan maupun kesepakatan yang ditentukan baik tertulis maupun secara lisan. Hal ini mendukung setiap agenda kerja organisasi yang dijalankan dan mengerjakan bagian dengan baik serta penuh tanggung jawab. Tentu adakalanya memerlukan pengorbanan baik secara materi maupun waktu sering kali mesti dapat diterima oleh yang tidak memiliki kepatuhan maupun loyalitas kepada organisasi.

Dari permasalahan penulis lihat di kantor Rektorat Universitas Negeri Padang adalah kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja, masih kurangnya disiplin pegawai terhadap mematuhi peraturan yang berlaku, kurangnya kerjasama antar sesama personal, lalu kurangnya loyalitas pegawai dalam bekerja dan rendahnya inisiatif pegawai dalam memulai suatu pekerjaan. Dari permasalahan dapat dilihat komponen yang mempengaruhi loyalitas menurut Kusumo, (2006) adalah; (1) karakteristik individu, terdiri dari; umur, periode kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi/kinerja yang dipunya, perilaku dan ras. (2) karakteristik kerja merupakan; peluang berintegrasi sosial, tantangan kerja, job stress, identifikasi pekerjaan serta umpan balik pekerjaan maupun keselarasan pekerjaan. (3) karakteristik kelompok, melibatkan internal organisasi yang terlihat berdasarkan tingkatan formalisasi, tingkatan keterlibatan dan menetapkan suatu ketentuan serta memperlihatkan fungsi control organisasi. (4) pengalaman di pekerjaan

meliputi; perilaku positif mengenai keorganisasian, mempercayai keorganisasian serta rasa tenang. Bersumber pada komponen yang diungkapkan pada faktor yang berdampak terhadap kelanjutan organisasi ke depannya maka ketentuan loyalitas bisa terpenuhi apabila pegawai mempunyai karakteristik sesuai dengan keinginan organisasi.

Cara meningkatkan loyalitas pegawai adalah sebagai berikut: menjalin komunikasi yang harmonis sesama pegawai, sama-sama terbuka terkait pekerjaan, sama-sama perhatian dengan atasan dan bawahan, memperkerjakan pegawai bukan seperti buruh namun selaku rekan kerja, pimpinan berupaya melayani pegawai selaku akrab.

Bersumberkan latar belakang permasalahan terhadap penelitian adalah sebagai berikut; 1) Seberapa tinggi tanggungjawab pegawai dalam bekerja di kantor Rektorat Universitas Negeri Padang? 2) Seberapa tinggi ketaatan pegawai dalam bekerja di kantor Rektorat Universitas Negeri Padang? 3) Seberapa positif sikap kerja pegawai dalam bekerja di kantor Rektorat Universitas Negeri Padang? 4) Seberapa tinggi pengabdian pegawai dalam bekerja di kantor Rektorat Universitas Negeri Padang?

## 2. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Rektorat Universitas Negeri Padang. Model penelitian adalah penelitian deskriptif memerlukan pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah keseluruhan pegawai administrasi atau tenaga kependidikan di kantor Rektorat Universitas Negeri Padang yang berjumlah 210 orang dan sampel sampel 57 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *technic Proportional Random Sampling*. Instrument penelitian menggunakan angket/kuesioner dengan model skala *Likerts* yang teruji validitas dan realibilitas. Bahan hasil penelitian diolah memerlukan rumus rata-rata.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Hasil

Berdasarkan hasil penelitian, berikut dijelaskan satu persatu menurut indikator yang diteliti:

#### 1. Tanggung jawab

Secara umum hasil penelitian tentang tanggung jawab menunjukkan bahwa, pegawai kantor Rektorat Universitas Negeri Padang sudah memiliki tanggung jawab nan tinggi ketika melakukan tugasnya yaitu dengan skor rata-rata 4,2. Kondisi ini sebenarnya masih bisa dan perlu untuk ditingkatkan kearah yang lebih baik.

#### 2. Ketaatan

Secara umum hasil penelitian tentang ketaatan menunjukkan bahwa, pegawai kantor Rektorat Universitas Negeri Padang sudah memiliki ketaatan yang sangat tinggi dalam kedisiplin pegawai yaitu dengan skor rata-rata 4,64. Kondisi ini sebenarnya sudah lebih baik dari yang sebelumnya dan harus tetap dipertahankan.

#### 3. Sikap Kerja Positif

Secara umum hasil penelitian tentang sikap kerja positif menunjukkan bahwa pegawai kantor Rektorat Universitas Negeri Padang sudah memiliki sikap kerja positif nan tinggi di dalam kerjanya yaitu skor rata-rata 4,34. Kondisi ini sebenarnya masih perlu ditingkatkan agar lebih baik.

#### 4. Pengabdian

Secara umum hasil penelitian tentang pengabdian menunjukkan bahwa pegawai kantor Rektorat Universitas Negeri Padang sudah memiliki pengabdian yang tinggi terhadap lembaga yaitu dengan skor rata-rata 4,41. Kondisi ini sebenarnya masih perlu ditingkatkan menjadi lebih baik.

### 3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian Loyalitas Pegawai Kantor Rektorat Universitas Negeri Padang yaitu; tanggung jawab mempunyai kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,2, ketaatan berpengaruh terhadap kategori sangat tinggi dengan skor 4,64, sikap kerja positif berkecukupan yaitu kategori tinggi dengan skor 4,34, pengabdian adalah kategori tinggi dengan skor 4,41.

#### 1. Tanggungjawab.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai kantor Rektorat Universitas Negeri Padang dalam aspek tanggung jawab dengan hasil skor rata-rata 4,2 dikategorikan tinggi. Kondisi tersebut dilihat dari aspek: dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, berani menerima konsekuensi, mengutamakan kepentingan lembaga, dan tidak melempar kesalahan kepada orang lain. Dalam aspek ini terdapat 12 item, yang tertinggi yaitu melakukan perbaikan atas pekerjaan yang salah agar tidak terulang kembali, yaitu dengan skor rata-rata 4,50.

Sedangkan pada yang terendah yaitu kesalahan yang saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan menjadi tanggung jawab atasan langsung yaitu skor rata-rata 3,05.

Ini disebabkan karena masih kurang rasa tanggung jawab pegawai tentang pekerjaan dilakukan dan harus diperhatikan lagi oleh atasan yang mana sebagai pimpinan agar bisa untuk membuat pegawai jauh lebih baik dan meningkatkannya rasa tanggung jawab pegawai untuk lebih teliti memeriksa pekerjaan yang masih adanya kesalahan. Mencari jalan keluar untuk permasalahan ini sebaiknya lebih diawasi lagi oleh pimpinan tempat bekerja. Jadi tanggung jawab pegawai sangatlah penting dimana tanggung jawab yang lebih besar akan berdampak pada loyalitas yang semakin baik. Dengan menerima tanggung jawab pegawai bekerja untuk mencapai tujuan dan adanya perbaiki kembali.

2. Ketaatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai kantor Rektorat Universitas Negeri Padang dalam aspek ketaatan skor 4,64 dikategorikan sangat tinggi. Dapat dilihat ketaatan dari aspek: menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, kesanggupan menaati pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan memberikan pelayanan sebaik-baiknya sesuai dengan aturan lembaga. Dalam aspek ini terdapat 9 item, yang tertinggi yaitu bekerja dengan sesuai standar kerja yang telah ditentukan lembaga yaitu skor rata-rata 4,88. Sedangkan pada yang terendah yaitu hadir dan datang sesuai pada jam kerja lembaga yaitu skor rata-rata 4,33.

Pegawai hadir ke kantor dengan jam kerja yang telah ditetapkan lebih di tingkatkan kembali, dikarenakan masih rendahnya kepedulian pegawai terhadap peraturan tersebut menjadikan pegawai tidak tepat waktu pada saat jam hadir dan datang pada jam kantor, hal ini akan menyebabkan pekerjaan tertunda dan tidak selesai tepat waktu pada waktunya yang di tentukan. Jadi upaya untuk mengatasi permasalahannya dengan cara pegawai taat terhadap peraturan kantor yang telah ditetapkan.

3. Sikap kerja positif.

Data penelitian membuktikan sikap kerja positif pegawai Rektorat Universitas Negeri Padang terlihat pada skor rata-rata 4,34 yaitu kategori tinggi. Hal memperlihatkan sikap kerja positif dilihat dari aspek : rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kejujuran, kerja sama. Dalam aspek ini terdapat 12 item, yang tertinggi yaitu pemeliharaan barang lembaga adalah tanggung jawab pegawai yaitu 4,77. Sedangkan pada yang terendah adalah mendengarkan keluhan pegawai saat bekerja di lembaga dengan skor rata-rata 3,47.

Keadaan terjadi karena banyak keluhan di lembaga yang belum didengarkan oleh pimpinan kepada kinerja pegawai dan lingkungan kerja. Sikap kerja positif dapat dilihat dari rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kejujuran dan kerjasama. Jadi upaya untuk mengatasi permasalahannya dengan cara pegawai selalu bersikap dengan baik antar sesama pegawai lainnya dan tetap menjaga hubungan yang harmonis.

4. Pengabdian.

Hasil penelitian menunjukkan pada aspek pengabdian bahwa pegawai Rektorat Universitas Negeri Padang terlihat pada nilai rata-rata 4,41 yaitu golongan tinggi. Hal mengungkapkan pengabdian dilihat dari aspek: memberikan sumbangan pemikiran demi kemajuan lembaga, kesetiaan terhadap lembaga. Dalam aspek ini terdapat 6 item, yang tertinggi yaitu bertahan dalam lembaga walaupun banyak tekanan yang ditemukan dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,72. Sedangkan pada terendah ialah memberikan masukan terhadap kerja yang baik kepada pegawai lainnya dengan skor rata-rata 3,86. Harus meningkatkan agar pegawai dapat mencapai tujuan organisasi terhadap pengabdian.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan data penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan: Tanggung jawab pegawai kantor Rektorat Universitas Negeri Padang dikategorikan tinggi yang memperoleh nilai 4,2. Ketaatan pegawai kantor Rektorat Universitas Negeri Padang dikategorikan sangat tinggi dengan skor 4,64. Sikap Kerja Positif pegawai kantor Rektorat Universitas Negeri Padang terhadap kategori tinggi yaitu skor rata-rata 4,34. Pengabdian pegawai kantor Rektorat Universitas Negeri Padang kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,41. Secara umum Loyalitas pegawai kantor Rektorat Universitas Negeri Padang berada skor rata-rata 4,39 dengan kategori tinggi. Data membuktikan bahwa Loyalitas Pegawai Kantor Rektorat Universitas Negeri Padang sudah terlaksana dengan tinggi, namun belum sempurna dan diharapkan lebih meningkatkan dimasa yang akan datang serta diharapkan kepada organisasi maupun lembaga pimpinan untuk dapat meningkatkan loyalitas pegawai agar tercapai tujuan organisasi.

## Daftar Rujukan

- Afrizal, & Dkk. (2012). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life), Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1 No.*, Halaman 8-9.
- Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagial, N. N. Y. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol 4.*
- Andayani, Y. M. (2018). *Pengaruh Komitmen dan Loyalitas Terhadap Kinerja dan kedisiplinan Pegawai.* Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Kusumo. (2006). *Hubungan Antara Persepsi terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan.* Universitas Muhammad iyah Surakarta.
- Oliver, J. (2013). Journal of Chemical Information and Modeling. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9)*, 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Robbins Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi.* Telaah Bisnis.
- Sastrohadiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia ,Pendekatan Administratif dan Operasional.* Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Refika Aditama.
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Journal Of Accounting & Management Innovation, Vol.2 No.1*, 67–89.
- Triyono. (2012). Faktor - Faktor penentu yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol. 13 No*, Halaman 51.