

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PESISIR SELATAN

Yesa Afri Junisa¹, Selvi Yona Sari², Olandari Mulyadi³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

E-Mail: yesaafrijunesa2022@gmail.com¹, selviyonasari@upiypk.ac.id²,
olandarimulyadi@upiypk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik pekerjaan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini terdiri dua variabel Independen yaitu Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan dan satu variabel Dependen yaitu Loyalitas Kerja Karyawan serta Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data melalui survey dan kuesioner yang disebarkan sebanyak 50 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis. Pengolahan Data dalam penelitian ini menggunakan program SmartPLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, negatif dan tidak signifikan Karakteristik Individu terhadap loyalitas kerja, Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Karakteristik Pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Loyalitas Kerja Karyawan, Dan Kepuasan Kerja.

Abstract – This study aims to examine the extent of the influence of Individual Characteristics and Job Characteristics on Employee Work Loyalty, with Job Satisfaction as an intervening variable at the Office of the Education and Culture Department of Pesisir Selatan Regency. This study consists of two independent variables, namely Individual Characteristics and Job Characteristics, one dependent variable, namely Employee Work Loyalty, and Job Satisfaction as an intervening variable. Data were collected through surveys and questionnaires distributed to 50 respondents. The data analysis methods used were Multiple Linear Regression and Hypothesis Testing. Data processing in this study was carried out using the SmartPLS 3 program. The results of the study indicate that Individual Characteristics have a positive and significant effect on Job Satisfaction, but a negative and insignificant effect on Employee Work Loyalty. Job Characteristics have a positive and significant effect on Job Satisfaction, but a negative and insignificant effect on Employee Work Loyalty. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Work Loyalty. Individual Characteristics have a positive and significant effect on Employee Work Loyalty through Job Satisfaction. In addition, Job Characteristics have a positive and significant effect on Employee Work Loyalty through Job Satisfaction at the Office of the Education and Culture Department of Pesisir Selatan Regency.

Keywords: Individual Characteristics, Job Characteristics, Employee Work Loyalty, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal kinerja karyawan berasal.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Sumber daya tersebut harus dikelola dan dikembangkan dengan sangat baik agar karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga menghasilkan output yang optimal juga.

Hal ini dikarenakan tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai sumber daya manusia dalam menjalankan operasional organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja lebih efektif dan profesional yang dilatar belakangi oleh sikap kesetiaan terhadap dirinya dalam menjalankan segala aktivitasnya. Loyalitas karyawan tersebut akan membuat organisasi dapat bertahan dan mencapai tujuan perusahaan.

Definisi loyalitas menurut Hasibuan Loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Pangesti & Asmony, 2024)

Loyalitas karyawan merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan antara karyawan dengan organisasi dimana mereka bekerja, dan memiliki dampak pada pilihan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Ika Lestari et al., 2023)

Dalam sebuah organisasi, setiap pegawai membawa latar belakang, pengalaman, serta sifat yang berbeda. Perbedaan ini dalam manajemen sumber daya manusia disebut karakteristik individu, yaitu seperangkat aspek personal yang melekat pada diri pegawai, seperti kepribadian, nilai, sikap, keterampilan, dan pengalaman, yang secara langsung memengaruhi efektivitas kerja.

Menurut Subyanto karakteristik individu adalah sebuah sikap dan tanaman nilai seseorang yang mempengaruhi dirinya untuk mencapai sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya. Sehingga hal itu mencari ciri khas tersendiri dalam dirinya, karena sesuai dengan konsep, prinsip dan jalan hidupnya (Habibah & Siregar, 2023)

Menurut Purwanto karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Setiap orang pasti memiliki minatnya masing-masing, begitu juga dengan bakatnya. Maka karakteristik pekerjaan dapat mengarahkan minat dan bakat itu. Sehingga seorang individu dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan dirinya sehingga menimbulkan motivasi untuk terus bekerja di bidang tersebut dan mampu menimbulkan rasa kepuasan serta hasil kerja yang terus berkembang (Habibah & Siregar, 2023)

Karakteristik pekerjaan merupakan identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja (Dewi et al., 2021)

Menurut Tamali menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senangnya seorang pekerja dalam memandang dan menjalani pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya (Habibah & Siregar, 2023).

Menurut Wijono kepuasan kerja adalah kondisi psikis individu yang menyenangkan, yang dirasakan oleh pekerja atas peranannya di dalam perusahaan dan pemenuhan kebutuhannya terpenuhi dengan baik dan nilai-nilai yang penting bagi pekerja (Triono et al., 2022)

URAIAN TEORITIS

Loyalitas Karyawan(Y)

Loyalitas Kerja merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga instansi dimana mengandung rasa cinta dan tanggung jawab dalam berusaha dan memberikan pelayanan yang terbaik (Harahap, 2023)

Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan.

Loyalitas merupakan sikap individu yang menunjukkan keteguhan dalam mempertahankan kesetiaan terhadap perusahaan, rekan kerja, dan atasan. Dalam lingkup perusahaan, penting bagi seorang karyawan untuk memiliki loyalitas yang kuat, karena hal ini akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Loyalitas karyawan menjadi elemen krusial dalam lingkungan perusahaan, karena mencerminkan komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan, tanpa menghiraukan kondisi perusahaan yang sedang baik atau buruk. Tingkat loyalitas dan kepercayaan seorang karyawan akan tercermin dari kesiapannya untuk berkorban dan menjaga kesetiannya terhadap tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Bagus et al., 2021) dalam (E-issn & Sumatera, 2023) loyalitas karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan karena apabila karyawan loyal terhadap perusahaan operasional perusahaan akan lebih stabil dan begitupun sebaliknya apabila loyalitas karyawan pada perusahaan rendah, banyak karyawan yang akan mengundurkan diri sehingga kegiatan operasional perusahaan akan terhambat.

Karakteristik Individu (X1)

Menurut Winardi (2020), dalam (Irwan et al., 2024) karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Menurut Leavitt memberikan penjelasan tentang karakteristik individu secara sederhana adalah perbedaan seseorang dengan seseorang lainnya yang artinya setiap orang memiliki ciri khasnya masing-masing (Habibah & Siregar, 2023)

Menurut Rahman Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu (Dewi et al., 2021)

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya (Ramdani Bayu Putra, 2021)

Karakteristik Pekerjaan (X2)

Karakteristik pekerjaan menurut Purwaningsih adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat– sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya (Sugeng, n.d.)

Menurut Sugito karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam- macam tugas yang diemban oleh pegawai (Rahman & Rahmawati, 2020). Seorang pegawai membutuhkan keterampilan untuk menyelesaikan suatu tugas, keterampilan pegawai ditentukan oleh aktifitas yang dikerjakan dan setiap setiap aktifitas yang berbeda membutuhkan keterampilan yang beragam.

Sitio, dkk. (2015) dalam (Setyawan & Bagis, 2021) mengungkapkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan bentuk karyawan dalam bekerja untuk memotivasi pekerjaannya.

Teori Karakteristik Pekerjaan merupakan suatu model kontemporer yang penting tentang bagaimana mendesain pekerjaan, dengan menggunakan lima karakteristik pekerjaan inti, para manajer dapat meningkatkan tiga keadaan psikologis kritis, keadaan ini nantinya dapat meningkatkan variasi personal dan hasil kerja. Perbedaan individual juga mempengaruhi bagaimana karakteristik pekerjaan mempengaruhi orang-orang (Lumiu, 2019)

Karakteristik pekerjaan merupakan sebuah model kontemporer yang penting tentang bagaimana mendesain pekerjaan, istilah karakter dianggap sama dengan kepribadian.

Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang diyakini seharusnya mereka terima. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap suatu pekerjaan. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka seharusnya mereka terima (Rulianti, 2023)

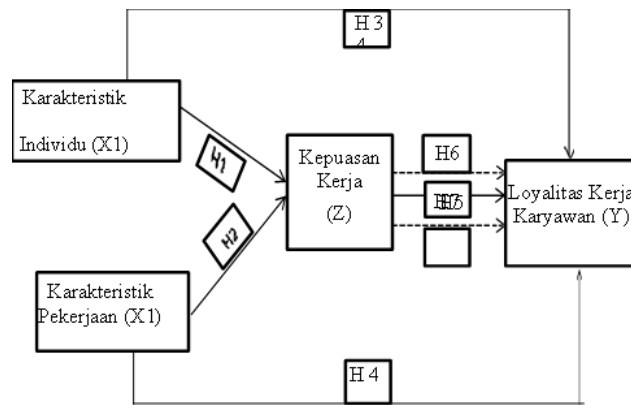
Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut (Wibowo, 2014) dalam (Indra, 2020) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan menciptakan perasaan menyenangkan yang akan membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas, karyawan akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan (Bhastary, 2020)

Kerangka Konseptual

Dibangun dari rumusan masalah, teori, dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang bersifat deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yaitu tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

Sedangkan Penelitian Kausal menurut Sugiyono (2017: 37) dalam (Ananda Rizki Aulia, 2019) merupakan suatu metode yang menjelaskan hubungan antara dua variabel, yang bersifat sebab akibat, dimana terdapat variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi.

Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan masalah hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Dependent

Variabel dependent atau variabel terikat menurut Sugiyono (2017: 39) dalam (Ananda Rizki Aulia, 2019) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Variabel terikat atau dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Loyalitas Kerja Karyawan (Y)

b. Variabel Independent

Variabel Independent atau variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya atau variabel yang mempengaruhi, sehingga mengakibatkan timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel independen atau variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah : Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2)

c. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat dimati dan diukur. Variabel ini merupakan penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen". Variabel intervenig dalam penelitian ini adalah: Kepuasan Kerja (Z)

Populasi dalam penelitian ini adalah orang yang menjadi karyawan Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan 50 orang.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Teknik Sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) dalam (Trinovela Simanjuntak, 2021) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel. Maka dalam penelitian ini dihasilkan jumlah sampel sebanyak 50 orang.

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan dalam variabel penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran angket atau kuesioner dan wawancara pada sampel yang di sebarakan pada responden yang telah ditentukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian tetapi dari pihak lain yang mempunyai informasi data yang diperlukan atau literatur-literatur.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1) Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan (field research) adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung tempat yang menjadi objek yang bersangkutan melalui kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis.

2) Penelitian Perpustakaan (Library Research)

Library research adalah pengumpulan data dengan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian pustaka yang berasal dari jurnal-jurnal, literatur-literatur serta skripsi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

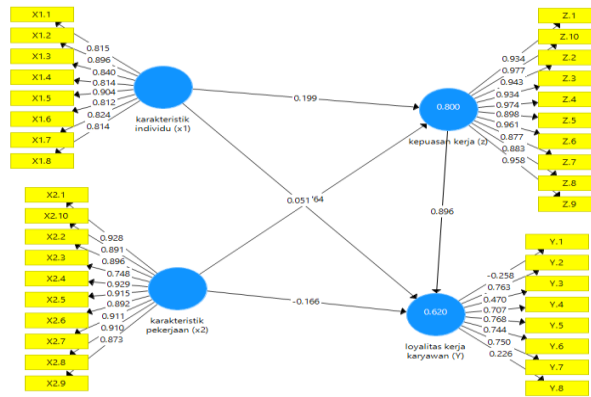
Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dengan menggunakan metode kuantitatif diharapkan akan mendapatkan hasil yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score atau indicator mdengan skor variabelnya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pertanyaan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian.

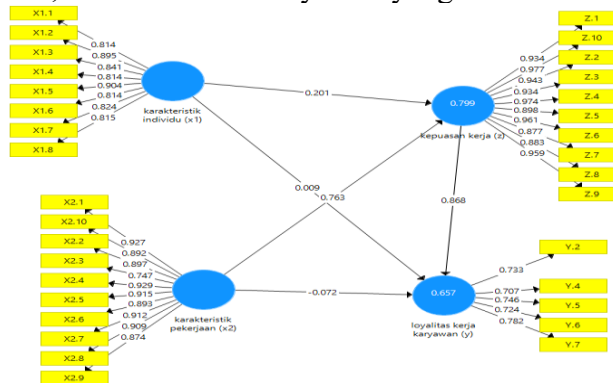
Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Suatu item atau butir pertanyaan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergen validity di atas 0,7, namun dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai convergent validity di atas 0,5.



Gambar 2 Outer Model Sebelum Eliminasi

Sumber: Hasil olahan Smartpls (2026)

Pada gambar 2 terdapat nilai pernyataan di bawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau di bawah 0,7 dieliminasi. Pernyataan yang dieliminasi (Y.1, Y.3, Y.8).



Gambar 3 Outer Model Setelah Eliminasi

Hasil Uji Avarage Variance Extracted (AVE)

Metode lain untuk melihat validitas diskriminan adalah dengan melihat akar kuadrat dari nilai rata-rata varians diekstraksi (AVE). Disarankan nilainya di atas 0,5. Berikut ini adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE):

Tabel 1 AVE

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Karakteristik Individu (X1)	0.707
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0.794
Kepuasan Kerja (Z)	0.873
Loyalitas Kerja Karyawan (Y)	0.546

Sumber: Hasil olahan Smartpls (2026)

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Hasil Uji Reliabilitas atau *Reliability*

Konstruk Setelah mengetahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliable dari masing-masing variabel. Penelitian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai composite reliability dan Cronbach alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.16:

Tabel 2 Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Karakteristik Individu (X1)	0.951
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0.975

Kepuasan Kerja (Z)	0.986
Loyalitas Kerja Karyawan (Y)	0.857

Sumber: Hasil olahan Smartpls (2026)

Tabel 2 menunjukkan bahwa keandalan komposit untuk semua variabel di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan. Uji reliabilitas juga diperkuat dengan Cronbach's Alpha dimana output SmartPLS versi 3 memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 3 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Karakteristik Individu (X1)	0.941
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0.971
Kepuasan Kerja (Z)	0.984
Loyalitas Kerja Karyawan (Y)	0.880

Sumber: Hasil olahan Smartpls (2026)

Berdasarkan output Smart PLS pada tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai-nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah baik dan realibel.

Berikut sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk *laten eksogen* tertentu terhadap konstruk *laten endogen* apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 3:

Tabel 3 Hasil Uji Varian R

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.799	0.791
Loyalitas Kerja Karyawan (Y)	0.657	0.635

Sumber: Hasil olahan Smartpls (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,799 yang artinya 79,9% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan, sedangkan sisanya yaitu 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian nilai R-square untuk variabel Loyalitas Kerja Karyawan sebesar 0,657 yang artinya 65,7% variabel Loyalitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan sedangkan sisanya sebesar 2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

Hipotesis H1 menyatakan terdapat hubungan antara karakteristik individu dengan Tingkat kepuasan kerja para karyawan di sana. Dimana nilai P-value 0.034 kecil dari 0,05 yaitu $0.034 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2.124 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ dari t-tabel atau $2.124 > 1,96$ oleh karena itu H0 diterima H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Habibah & Siregar, 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

Hipotesis H2 menyatakan terdapat hubungan antara dengan karakteristik individu dengan Tingkat Loyalitas Kerja Karyawan para karyawan di sana. Dimana nilai P-value 0.941 besar dari alpha 5% yaitu $0,941 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan,

dan dengan nilai t-statistik 0.074 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > dari t-tabel atau $0.074 < 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis 2 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil peneltian ini sejalan dengan penelitian (Gustian & Kuncoro, 2024) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap karakteristik individu terhadap loyaltas kerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

Hipotesis H3 menyatakan terdapat hubungan antara karakteristik individu dengan Tingkat kepuasan kerja para karyawan di sana. Dimana nilai P-value 0.000 kecil dari 0,05 yaitu $0.000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 8.676 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > dari t-tabel atau $8.678 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

Hasil peneltian ini sejalan dengan penelitian (Habibah & Siregar, 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

Hipotesis H4 menyatakan terdapat hubungan antara dengan karakteristik individu dengan Tingkat Loyalitas Kerja Karyawan para karyawan di sana. Dimana nilai P-value 0.582 besar dari alpha 5% yaitu $0,582 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 0.551 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > dari t-tabel atau $0.0551 < 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis 4 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil peneltian ini sejalan dengan penelitian (Gustian & Kuncoro, 2024) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap karakteristik pekerjaan terhadap loyaltas kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyaitas Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

Hipotesis H5 menyatakan terdapat hubungan antara karakteristik individu dengan Tingkat kepuasan kerja para karyawan di sana. Dimana nilai P-value 0.000 kecil dari 0,05 yaitu $0.000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 5.163 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > dari t-tabel atau $5.163 > 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima.

Hasil peneltian ini sejalan dengan penelitian (Hariyanti, 2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja kaeyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Loyalitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

Hipotesis H6 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap loyalitas kerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja. Dimana nilai P-value 0.035 besar dari 5% yaitu $0.035 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2.111 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau tidak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-1,96. Dimana nilai t-statistik < dari t-tabel atau $2.111 > 1,96$ oleh karena itu H0 diterima H6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Karakteristik Individu terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis 6 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

Hasi penelitian ini sejalan dengan peneliti (Damanik et al., 2022) dengan hasil penelitian karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

Hipotesis H7 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas kerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja. Dimana nilai P-value 0.000 besar dari 5% yaitu $0.000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 3.938 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau tidak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-1,96. Dimana nilai t-statistik < dari t-tabel atau $3.938 > 1,96$ oleh karena itu H0 diterima H7 diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

Hasi penelitian ini sejalan dengan peneliti (Santika et al., 2025) dengan hasil penelitian karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, dengan judul pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Karakteristik Individu tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Karakteristik Individu terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas

Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antasari, R. U. I. N., Saat, A., Covid-, P., Banjarbaru, A., & Banjarbaru, A. (2020). BANJARBARU DI MASA PANDEMI COVID-19.
- Bahri, S. (2022). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM. 3(2), 70–71.
- Budiya, B. (2021). Manajemen Pengelolaan Kelas Masa Pandemi di SD Ta ' miriyah Surabaya. 4, 50–54.
- Dewi, A. M. A. H. R., Suardhika, I. N., & Hendrawan, I. G. Y. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu Pada CV. Karya Gemilang Nco Event Organizer. Jurnal EMAS, 2(1), 162–178.
- E-issn, V. N. P., & Sumatera, L. (2023). Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal. 5, 667–677. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i3.1670>
- Habibah, A., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial. Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia, 2(01), 41–48.
- Harahap, T. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan TIN : Terapan Informatika Nusantara. 4(2), 98–109. <https://doi.org/10.47065/tin.v4i2.4232>
- Ika Lestari, L., Prayekti, P., & Kusuma, N. T. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS), 4(2), 166–176.
- Irwan, I., Adam, P., & Razak, A. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Kolaka Timur. JIM : Journal Of International Management, 3(01), 27–45.
- Junaidi, J., Terbuka, U., Kerja, L., Kerja, K., & Daerah, T. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. 1(4), 411–426.
- Lumiu, C. A. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan , Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan. 9(3), 93–100.
- Neri Wijayanti, F. A. W. (2023). IMPLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN GEORGE R. 2023, 30–43. <https://doi.org/10.21776/ub.jcerdik.2023>
- Pangesti, F. N., & Asmony, T. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Kerja Bidan Puskesmas Seteluk. Innovative: Journal Of Social Science ..., 4, 9331–9345.
- Pradela, I., Aprianto, R., & Idayati, I. (n.d.). Marketing Mix Terhadap Volume Penjualan Pada PT . Raihan Maju Mandiri dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening. 5(1), 39–47.
- Rahman, F., & Rahmawati, E. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan , Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). 9(1).
- Ramdani Bayu Putra, H. F. (2021). LITERATURE REVIEW : MODEL PENGUKURAN KINERJA DOSEN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR BERDASARKAN. 2(4), 485–512.
- Rulianti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 6(1), 849–858.
- Safrida, Muhammad Yafiz, F. A. L. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT . BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 9(02), 2683–2696.
- Sedayu, M. S. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. 26, 136–145.
- Setyawan, P. C., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT. Hyup Sung

- Indonesia, Purbalingga). Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan, 1(2), 43.
<https://doi.org/10.30595/jmbt.v1i2.12666>
- Shofiyullahul Kahfi, R. K. (2020). MANAJEMEN PONDOK PESANTREN DI MASA PANDEMI COVID-19. 3(1), 26–30.
- Sugeng, U. N. (n.d.). Pengaruh Pekerjaan Dukungan Terhadap Organisasi Komitmen dan Karakteristik dengan Organisasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1.
- Triono,B.,Ayem,S.,& Erawati, T. (2022). Sebagai Variabel Intervening. Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis, 7(2), 117–133.
- Wahyu Sri Kunanti, Nasharuddin, Wahyu Wulandari, A. H. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Karyawan Departemen Liquid Pt Indolakto Di Purwosari). 2(1).
- Yuyun, S., Darmawati, T., Ekonomi, F., & Upgri, B. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim PENDAHULUAN Kerja karyawan dapat dikatakan dengan baik jika mereka menjalankan salah satu visi dan misi perusahaan.