

# Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Desa Mulyorejo Kec.Silo

Setio Ahmad Fatoni <sup>1)</sup>, Maheni Ika Sari<sup>2)</sup>, Trias Setyowati<sup>3)</sup> Akhmad Suharto<sup>4)\*</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

email: <sup>1</sup>[setiofatoni71271@gmail.com](mailto:setiofatoni71271@gmail.com), <sup>2</sup>[maheni@unmuhjember.ac.id](mailto:maheni@unmuhjember.ac.id), <sup>3</sup>[trias@unmuhjember.ac.id](mailto:trias@unmuhjember.ac.id),  
<sup>4</sup>[akhmadsuharto@unmuhjember.ac.id](mailto:akhmadsuharto@unmuhjember.ac.id)

Article Information

Submit: 28-04-2025

Revised: 15-05-2025

Accepted: 26-05-2025

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian, komitmen organisasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja aparatur desa di Desa Mulyorejo, Kecamatan Silo. Kepribadian dan komitmen organisasi menjadi faktor utama dalam menentukan efektivitas kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Loyalitas kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap pemerintahan desa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada aparatur desa sebagai responden penelitian. Sampel penelitian ini mencakup seluruh aparatur desa yang bekerja di Desa Mulyorejo. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa. Pada variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Dan pada variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa..

**Kata kunci:** Kepribadian, Kinerja Aparatur, Komitmen Organisasi, Loyalitas Kerja

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of personality, organizational commitment and work loyalty on the performance of village officials in Mulyorejo Village, Silo District. Personality and organizational commitment are the main factors in determining the effectiveness of village officials' performance in providing services to the community. Work loyalty also plays an important role in increasing public trust and satisfaction with village government. The research method used is a quantitative method with a survey approach. Primary data were collected through questionnaires distributed to village officials as research respondents. The sample of this study included all village officials working in Mulyorejo Village. The data analysis technique used multiple linear regression with the t-test to test the effect of each independent variable on the dependent variable. The results showed that personality influenced the performance of village officials. The organizational commitment variable had a positive and significant effect on the performance of village officials. And the work loyalty variable had a positive and significant effect on the performance of village officials.*

**Keywords:** Apparatus Performance, Organizational Commitment, Personality, Work Loyalty

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting karena dapat mempengaruhi organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Terdapat beberapa komponen dasar sebuah organisasi yang terdiri dari alam, modal, sumber daya manusia, teknologi dan keahlian. Namun unsur sumber daya manusia merupakan ruang lingkup internal yang paling penting. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dalam merancang, memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan dana, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis (Maspuatun et al., 2022).

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya merupakan pengertian dari kinerja. Baik tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan

perusahaan dapat diketahui dengan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya. Penilaian kinerja merupakan alat yang sangat berpengaruh, tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan tetapi juga untuk memotivasi dan mengembangkan karyawan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Sandy & Selamat Riadi, 2023).

Karyawan tidak hanya dilihat dari kepribadian dan komitmen organisasinya saja dalam bekerja, karyawan juga tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja di dalam melaksanakan kegiatan kerjanya, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bagaimanapun kepribadian serta komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan ini berbeda-beda, namun mereka harus tetap bekerja secara maksimal serta memiliki loyalitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari proses kerja, lama bekerja pada kantor ataupun perusahaan tersebut sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan (Unggul, 2023).

Penelitian (Indrastuti, 2021) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Suhardi et al., 2021) menunjukkan bahwa loyalitas dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Wardani et al., 2021) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Priharti & Rika, 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Maspuatun et al., 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. (Sudirman & Sugeng, 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Khusnulailah & Rijanti, 2022) menunjukkan bahwa kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Ferdy & Riyanti, 2023) menunjukkan bahwa kepribadian dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja. (Sandy & Riadi, 2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat *research gap* pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Unggul, 2023) menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di Desa Mulyorejo diantaranya pada faktor kepribadian, masih ada perangkat desa yang mengerjakan tugas pokok dan fungsinya memiliki permasalahan kondisi emosional serta kurang pandai berinteraksi sosial dengan masyarakat. Kemudian, masih ada perangkat desa yang datang tidak tepat waktu. Selain itu, pada saat ada rapat desa, tidak semua perangkat desa menghadiri rapat, serta kurang aktif dalam memberikan aspirasi dan pendapat. Fenomena pada faktor komitmen organisasi, Beberapa aparatur desa mungkin tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau tugas-tugas yang diemban. Hal ini bisa terjadi karena mereka merasa kurang terikat atau tidak merasa ada dorongan untuk berkontribusi lebih bagi kemajuan desa. Fenomena pada faktor loyalitas kerja, rendahnya rasa loyalitas terhadap organisasi, Beberapa aparatur desa mungkin tidak merasa loyal terhadap organisasi atau pemerintah desa tempat mereka bekerja. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya keterikatan emosional terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

## METODE PENELITIAN.

Desain penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang mencoba untuk menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dilakukan penarikan Kesimpulan (Cahyaningrum, 2019). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perangkat Desa di Desa Mulyorejo Kecamatan Silo Kabupaten Jember berjumlah 117 orang yang

terdiri dari 20 Aparatur desa, 5 Kepala dusun, 23 RW dan 69 RT. Penelitian ini adalah penelitian populasi sehingga tidak memerlukan penjelasan sampel.

Adapun metode mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan metode wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian. Kuisisioner, metode pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut. Studi Pustaka, metode pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

Pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket atau kuesioner, apakah isi dari butir pertanyaan tersebut sudah sah dan andal. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikan product moment pearson's. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi  $< 5\%$  (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten, apabila konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabelitas apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2018).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel                              | Item | R <sub>tabel</sub> | R <sub>hitung</sub> | Sig   | Ket   |
|---------------------------------------|------|--------------------|---------------------|-------|-------|
| Kepribadian (X <sub>1</sub> )         | X1.1 | 0,748              | 0,176               | 0,000 | Valid |
|                                       | X1.2 | 0,779              | 0,176               | 0,000 | Valid |
|                                       | X1.3 | 0,745              | 0,176               | 0,000 | Valid |
|                                       | X1.4 | 0,438              | 0,176               | 0,000 | Valid |
|                                       | X1.5 | 0,649              | 0,176               | 0,000 | Valid |
| Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> ) | X2.1 | 0,543              | 0,176               | 0,000 | Valid |
|                                       | X2.2 | 0,566              | 0,176               | 0,000 | Valid |
|                                       | X2.3 | 0,495              | 0,176               | 0,000 | Valid |
| Loyalitas Kerja (X <sub>3</sub> )     | X3.1 | 0,554              | 0,176               | 0,000 | Valid |
|                                       | X3.2 | 0,270              | 0,176               | 0,000 | Valid |
|                                       | X3.3 | 0,607              | 0,176               | 0,000 | Valid |
|                                       | X3.4 | 0,517              | 0,176               | 0,000 | Valid |
| Kinerja Aparatur (Y)                  | Y.1  | 0,595              | 0,176               | 0,000 | Valid |
|                                       | Y.2  | 0,372              | 0,176               | 0,000 | Valid |
|                                       | Y.3  | 0,373              | 0,176               | 0,000 | Valid |
|                                       | Y.4  | 0,449              | 0,176               | 0,000 | Valid |
|                                       | Y.5  | 0,421              | 0,176               | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, menunjukan bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Kepribadian (X<sub>1</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>), Loyalitas Kerja (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Aparatur (Y) menunjukkan bahwa  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dan  $Sig < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan variabel Kepribadian (X<sub>1</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>), Loyalitas Kerja (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Aparatur (Y) dinyatakan *valid*.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

| Variabel Penelitian           | <i>Cronbach's Alpha if item deleted</i> | Standar Realibilitas | Ket      |
|-------------------------------|-----------------------------------------|----------------------|----------|
| Kepribadian ( $X_1$ )         | 0,769                                   | 0,60                 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) | 0,714                                   | 0,60                 | Reliabel |
| Loyalitas Kerja ( $X_3$ )     | 0,690                                   | 0,60                 | Reliabel |
| Kinerja Aparatur (Y)          | 0,684                                   | 0,60                 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Kepribadian ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), Loyalitas Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja Aparatur (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* diatas 0,60. Hal ini membuktikan instrumen penelitian berupa kuesioner ini telah reliabel karena *r alpha* yang bernilai lebih besar.

## Analisis Linier Berganda

**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel                      | Koefisien Regresi | Sig.  | Keterangan |
|-------------------------------|-------------------|-------|------------|
| Konstan                       | 1,021             | -     | -          |
| Kepribadian ( $X_1$ )         | 0,094             | 0,099 | Signifikan |
| Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) | 0,110             | 0,035 | Signifikan |
| Loyalitas Kerja ( $X_3$ )     | 1,091             | 0,001 | Signifikan |

Sumber: data primer diolah, 2025

$$Y = 1,021 + 0,094X_1 + 0,110X_2 + 1,091X_3 + e$$

### a. Nilai Konstanta

Dari persamaan diatas didapatkan nilai konstanta positif yang berarti bahwa jika nilai dari variabel independen pelatihan ( $X_1$ ), pengembangan ( $X_2$ ), loyalitas kerja ( $X_3$ ), sama dengan nol, maka Kinerja Aparatur (Y) juga bernilai positif.

### b. Kepribadian ( $X_1$ )

Variabel kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur dengan nilai koefisien 0,094 dimana jika nilai dari kepribadian mengalami peningkatan pada setiap satuannya maka kinerja aparatur juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,094 dengan asumsi bahwa variabel lainnya pada keadaan tetap.

### c. Komitmen Organisasi ( $X_2$ )

Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur dengan nilai koefisien 0,110 dimana jika nilai dari komitmen organisasi mengalami peningkatan pada setiap satuannya maka kinerja aparatur juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,110 dengan asumsi bahwa variabel lainnya pada keadaan tetap.

### d. Loyalitas Kerja ( $X_3$ )

Variabel loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur dengan nilai koefisien 1,091 dimana jika nilai dari loyalitas kerja mengalami peningkatan pada setiap satuannya maka kinerja aparatur juga akan mengalami peningkatan sebesar 1,091 dengan asumsi bahwa variabel lainnya pada keadaan tetap.

## Uji Hipotesis (Uji T)

**Tabel 4. Uji T**

| Variabel                      | Sig   | Keterangan     |
|-------------------------------|-------|----------------|
| Kepribadian ( $X_1$ )         | 0,099 | $H_1$ diterima |
| Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) | 0,035 | $H_2$ diterima |
| Loyalitas Kerja ( $X_3$ )     | 0,001 | $H_3$ diterima |

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Kepribadian ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y)  
Pada variabel kepribadian ( $X_1$ ) memiliki nilai dengan tingkat signifikansi 0,099 ( $p < 0,05$ ) yang berarti  $H_1$  diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kepribadian masih minim dalam mempengaruhi kinerja aparatur Desa Mulyorejo Kecamatan Silo.
2. Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y)  
Pada variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai dengan tingkat signifikansi 0,035 ( $p < 0,05$ ) yang berarti  $H_2$  diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Hal ini berarti menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur Desa Mulyorejo Kecamatan Silo.
3. Loyalitas Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y)  
Pada variabel loyalitas kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti  $H_3$  diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Hal ini berarti menunjukkan bahwa loyalitas kerja dapat mempengaruhi kinerja aparatur Desa Mulyorejo Kecamatan Silo.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 5. Hasil Uji  $R^2$**

| R     | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0,965 | 0,932    | 0,930             |

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan model memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,930. Hal ini berarti variabel terikat Kinerja Aparatur (Y) dipengaruhi oleh Kepribadian ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), Loyalitas Kerja ( $X_3$ ), sebesar 93%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas mempengaruhi 93% variabel terikat sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Sebanyak 7% variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja aparatur desa yakni seperti pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir.

## Pembahasan

### Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t untuk hipotesis kesatu ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa pengujian regresi berganda atas pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Aparatur menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Hasil uji T, dengan taraf signifikansi sebesar  $0,099 < 0,05$  yang berarti kepribadian berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan arah pengaruh yang positif, yang berarti bahwa semakin semakin baik Kepribadian, maka akan meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Mulyorejo Kecamatan Silo ( $H_1$  Ditolak).

Kepribadian merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena kepribadian merupakan cara yang digunakan oleh seseorang untuk

bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Karyawan memiliki kepribadian yang baik menjadikan karyawan untuk bersikap bijak terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, perbedaan kepribadian individu dalam sebuah organisasi akan menghasilkan kinerja yang berbeda pula. Kepribadian dalam organisasi merupakan hal yang penting dapat mempengaruhi perilaku kerja. Kepribadian dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu perilaku yang diinginkan. Karyawan yang sikapnya positif terhadap pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang sikapnya netral atau negatif terhadap pekerjaannya.

Pada research gap memiliki hasil yang tidak sejalan yang telah dilakukan oleh penelitian (Indrastuti, 2021) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Wardani et al., 2021) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Sudirman & Sugeng, 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Khusnulailah & Rijanti, 2022) menunjukkan bahwa kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Ferdy & Riyanti, 2023) menunjukkan bahwa kepribadian dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan pendapat oleh (Indrastuti, 2021) yang menunjukkan bahwa kepribadian tidak membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Kaparang et al., 2019) yang menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa**

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t untuk hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa pengujian regresi berganda atas pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Hasil uji T, dengan taraf signifikansi sebesar  $0,035 < 0,05$  yang berarti komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan arah pengaruh yang positif, yang berarti bahwa semakin baik Komitmen Organisasi, maka akan meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Mulyorejo Kecamatan Silo (H2 Diterima).

Komitmen adalah suatu keterikatan terhadap organisasi dan keterlibatan dalam lingkup rekan kerja. Sikap ini dapat dijadikan alasan seberapa kuat seseorang untuk memberikan yang terbaik dalam organisasinya. Pada prinsipnya, seseorang yang memiliki sikap komitmen yang tinggi maka akan memberikan terbaik terhadap kinerja. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Apabila karyawan telah memiliki komitmen maka karyawan akan mencurahkan segala kemampuan dan sumber daya untuk meningkatkan kemajuan perusahaan, hal ini tentunya berdampak pada kinerja karyawan sendiri.

Penelitian sejalan dengan (Suhardi et al., 2021) menunjukkan bahwa loyalitas dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Priharti & Rika, 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Maspuatun et al., 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. (Sudirman & Sugeng, 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Khusnulailah & Rijanti, 2022) menunjukkan bahwa kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Ferdy & Riyanti, 2023) menunjukkan bahwa kepribadian dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja. (Sandy & Riadi, 2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa**

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t untuk hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa pengujian regresi berganda atas pengaruh Loyalitas kerja terhadap Kinerja Aparatur menunjukkan pengaruh yang positif signifikan Hasil uji T, dengan taraf signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  yang

berarti loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan arah pengaruh yang positif, yang berarti bahwa semakin baik Loyalitas Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Mulyorejo Kecamatan Silo (H3 Diterima).

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rong-rongan orang yang tidak bertanggung jawab, maka adanya loyalitas yang tinggi pada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat oleh (Suhardi et al., 2021) menunjukkan bahwa loyalitas dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Rusyana et al., 2023) menunjukkan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan perusahaan Ichi Bento Kota Banjar. Penelitian (Mandiangan et al., 2023) menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Aparatur menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Hasil uji T, dengan taraf signifikansi sebesar  $0,099 < 0,05$  yang berarti kepribadian berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Ini membuktikan bahwa semakin baik Kepribadian, maka akan meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Mulyorejo Kecamatan Silo.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Hasil uji T, dengan taraf signifikansi sebesar  $0,035 < 0,05$  yang berarti komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Ini membuktikan bahwa semakin baik Komitmen Organisasi, maka akan meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Mulyorejo Kecamatan Silo.
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Aparatur menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Hasil uji T, dengan taraf signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Ini membuktikan bahwa semakin baik Loyalitas Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Mulyorejo Kecamatan Silo.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menggunakan variabel-variabel independen lainnya seperti pelatihan, *softskill*, kompetensi, dll sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Aparatur Desa Mulyorejo Kecamatan Silo.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisioner penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyaningrum, I. M. I. P. I. (2019). *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Deepublish.
- Ferdy, W. R., & Riyanti, T. (2023). PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI OCB. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(1).
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun*.
- Indrastuti, S. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel

- Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KLAT*, 32(2), 98–107. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(2\).8376](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(2).8376)
- Kaparang, B. V., Koleangan, R., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. ... *Ekonomi, Manajemen* ..., 7(3), 4056–4065. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24945%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/24945/24650>
- Khusnulailah A'syaroh, I., & Rijanti, T. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1). <https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.14892>
- Mandiangan, P., Makapedua, J., & Supit, V. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT. BPR Prisma Dana Manado. *JURNAL EKOMAKS Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 277–282. <https://doi.org/10.33319/jeko.v12i1.121>
- Maspuatun, M., Adriani, Z., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi , Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tabir Ulu Kabupaten Merangin. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1).
- RR DIMAS VERONICA PRIHARTI, & Rika, M. (2022). Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3). <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.481>
- Rusyana, H., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Parivisata Dan Perhotelan*, 2(1), 393–403. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.1051>
- Sandy, F., & Selamat Riadi, S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK)*, 1(1).
- Sudirman, S., & Sugeng, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Supermarket Indometro Di Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(4). <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i4.1350>
- Sugiyono. (2019). Sugiyono. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Unggul Yudha Hastitama. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behaviuor (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pati). *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah*, 20(2). <https://doi.org/10.36762/jurnaljateng.v20i2.971>
- Wardani, M., Wijaya, R., Margono, H., & Maskuri, M. (2021). The Loyalitas Karyawan Divisi IT Retail yang Dipengaruhi oleh Kompetensi, Personalitas dan Gaya Kepemimpinan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2). <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.27>