



PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI TATA USAHA NEGARA PALEMBANG

Zaskia Lorenza^{1*}, Ninin Non Ayu Salmah², Mohammad Nur Ariyanto³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Correspondence: E-mail: nininonayu@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan beban kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,468 ($> 0,05$) dan koefisien regresi sebesar -0,098. Sementara itu, variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), nilai t-hitung sebesar 6,985, dan koefisien regresi sebesar 1,015. Secara simultan, *employee engagement* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai F-hitung sebesar 78,771. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi loyalitas kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 30 July 2026

First Revised 30 July 2026

Accepted 8 August 2026

First Available online 10 August 2026

Publication Date 10 August 2026

Keyword:

Employee Engagement, Beban Kerja, Loyalitas Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi sektor publik seperti Peradilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang. Keberhasilan instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan yang efektif, profesional, transparan, dan akuntabel sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan tingkat keterlibatan pegawai sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Employee engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat *employee engagement* tinggi akan menunjukkan energi yang besar dalam bekerja, memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya, serta mampu berkonsentrasi penuh dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab.

Namun, dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang, masih terdapat beberapa fenomena yang mengindikasikan bahwa keterlibatan pegawai belum sepenuhnya optimal. Tingginya tuntutan pekerjaan administratif, pengelolaan perkara, penyusunan laporan, serta penyelesaian berbagai tugas dalam batas waktu yang telah ditentukan dapat menyebabkan sebagian pegawai mengalami kelelahan kerja. Kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi energi, motivasi, dan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan menjadi kurang maksimal.

Loyalitas kerja pegawai menjadi aspek penting karena pegawai yang loyal cenderung memiliki komitmen yang kuat, bekerja secara optimal, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Namun dalam praktiknya, setiap organisasi termasuk instansi pemerintahan tidak terlepas dari berbagai tantangan yang berkaitan dengan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan serta beban kerja yang mereka hadapi dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja pegawai adalah *employee engagement*. Menurut Febriansyah & Ginting (2020), *employee engagement* merupakan konsep menarik dimana pegawai memiliki semangat dalam bekerja, terlibat secara aktif, serta bersedia mencurahkan waktu dan tenaga untuk pekerjaannya. Pegawai yang memiliki semangat dalam bekerja, terlibat secara aktif, serta bersedia mencurahkan waktu dan tenaga untuk pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik serta memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi.

Selain *employee engagement*, faktor lain yang juga mempengaruhi loyalitas kerja pegawai adalah beban kerja. Vanchapo (2020), menjelaskan beban kerja terdiri dari sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang dengan kemampuan pegawai dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis pegawai serta berdampak pada sikap kerja terhadap organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara *employee engagement*, beban kerja, dan loyalitas kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Rizky, D., (2025) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di perusahaan teknologi. Penelitian lain oleh Wahyudi dan Jarodi (2025), menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai terutama ketika pegawai merasa dilibatkan secara emosional dan intelektual dalam pekerjaannya.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti di lingkungan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang, masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan keterlibatan pegawai dalam bekerja. Pada kondisi tertentu, sebagian pegawai terlihat kurang bersemangat

ketika menghadapi peningkatan volume pekerjaan. Selain itu masih terdapat pegawai yang belum dapat memberikan perhatian dan fokus secara optimal terhadap pekerjaannya karena harus menyelesaikan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam pekerjaan masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Di sisi lain, beban kerja yang diterima pegawai juga menjadi perhatian. Banyaknya pekerjaan administrasi yang harus diselesaikan, keterbatasan waktu penyelesaian, serta tuntutan untuk mencapai target pekerjaan menyebabkan sebagian pegawai merasakan tekanan dalam menyelesaikan tugasnya. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus menerus tanpa pengelolaan yang baik, maka dapat memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

2. Tinjauan Pustaka

Employee Engagement

Febriansyah & Ginting (2020:3), *Employee Engagement* merupakan konsep menarik, dimana pegawai memiliki semangat dalam bekerja, terlibat secara aktif, serta bersedia mencurahkan waktu dan tenaga untuk pekerjaannya. Sejalan dengan itu, Saks (2022), menyatakan bahwa *employee engagement* mencerminkan hubungan timbal balik antara pegawai dan organisasi yang ditunjukkan melalui partisipasi aktif dan komitmen kerja. Nurlita, et al., (2025), *employee engagement* dapat dipahami sebagai kondisi keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui keterlibatan emosional, pemikiran, dan perilaku kerja, sehingga pegawai menunjukkan semangat, antusiasme, serta kesediaan untuk berkontribusi secara optimal bagi organisasi.

Employee engagement merupakan kondisi keterikatan pegawai yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi, yang tercermin dari kesediaan pegawai untuk terlibat secara aktif, berpikir positif terhadap pekerjaannya, serta menunjukan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Beban Kerja

Koesomowidjojo (2021), menjelaskan beban kerja adalah proses penentuan jumlah tugas yang dimanfaatkan, dibagikan, dan dibutuhkan oleh tenaga manusia untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang ditentukan. Vanchapo (2020), menjelaskan bahwa beban kerja terdiri dari sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam waktu yang telah ditetapkan. Budiasa (2021), beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang wajib diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan kemampuan yang dimilikinya.

Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang mencakup jumlah tugas, tingkat usaha, tanggung jawab, serta batas waktu penyelesaian yang harus dipenuhi oleh pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Loyalitas Kerja

Juwita & Khalimah (2021:10), loyalitas merupakan bentuk kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang tercermin melalui komitmen serta kesediaan mereka untuk mendukung dan merekomendasikan organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas ini menunjukkan adanya keterikatan emosional dan sikap positif pegawai terhadap organisasi. Kasmir (2022), loyalitas merupakan sikap setia pegawai terhadap organisasi yang tercermin

dari kepatuhan terhadap peraturan, rasa memiliki terhadap organisasi, serta kesediaan untuk tetap bekerja dan memberikan kinerja yang optimal bagi kemajuan organisasi.

Loyalitas kerja adalah sikap dan komitmen pegawai untuk tetap setia mempertahankan hubungan kerja dengan organisasi, yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap kebijakan, kesediaan bekerja secara optimal, dedikasi tinggi, serta kemauan berkontribusi secara konsisten demi tercapainya tujuan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2023), hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara untuk permasalahan yang dirumuskan, karena didasarkan pada teori terkait dan belum didukung oleh bukti empiris dari pengumpulan serta analisis data. Karena itu, kebenaran hipotesis harus diuji kebenarannya melalui proses penelitian, berikut hipotesis dari penelitian ini:

H₁: *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang.

H₂: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang.

H₃: *Employee engagement* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang.

3. METODE

Objek penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang, yang berlokasi di Jalan Sapta Pesona Jl. Silaberanti No.10 Silaberanti Ulu 1 Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2023:24), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data yang bersifat angka atau statistik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
	Orang	
Laki-laki	20	48
Perempuan	22	52
Total	42	100

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah menggunakan spss versi (2026)

Dapat diketahui bahwa responden laki-laki memiliki jumlah lebih banyak dibandingkan jumlah responden Perempuan. Dari data diatas responden laki-laki sebanyak 20 orang atau sama dengan 48%, sedangkan responden Perempuan sebanyak 22 orang atau sama dengan 52%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20–30 Tahun	14	40
31–40 Tahun	12	35
41-50 Tahun	9	15
≥ 50 Tahun	7	10
Total	42	100

Mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 20–30 tahun dengan jumlah 14 orang atau sebesar 40%. Selanjutnya diikuti oleh kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 12 orang (35%), kelompok usia 41-50

tahun sebanyak 9 orang (15%), dan kelompok usia > 50 tahun dengan jumlah paling sedikit yaitu 7 orang (10%). Data ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan kelompok usia produktif.

Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/Sederajat	5	12
Diploma (D3)	7	17
Sarjana (S1)	24	57
Magister (S2)	6	14
Total	42	100

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2026)

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 24 orang atau 57%. Selanjutnya responden dengan pendidikan Diploma (D3) berjumlah 7 orang atau 17%, responden berpendidikan Magister (S2) sebanyak 6 orang atau 14%, dan responden berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 5 orang atau 12%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yang dapat mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja.

Deskripsi Data Tanggapan Responden Per Variabel

Variabel *Employee Engagement*

Tabel 4. Tanggapan responden Variabel (X1)

P.X1	SS		S		N		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P.1	10	23,8	28	66,7	4	9,5	0	0,0	0	0,0	42	100
P.2	7	16,7	28	66,7	6	14,3	1	2,4	0	0,0	42	100
P.3	11	26,2	22	52,4	7	16,7	2	4,8	0	0,0	42	100
P.4	11	26,2	24	57,1	6	14,3	1	2,4	0	0,0	42	100
P.5	14	33,3	24	57,1	4	9,5	0	0,0	0	0,0	42	100
P.6	7	16,7	31	73,8	3	7,1	1	2,4	0	0,0	42	100
P.7	8	19,0	26	61,9	8	19,0	0	0,0	0	0,0	42	100
P.8	7	16,7	27	64,3	7	16,7	1	2,4	0	0,0	42	100
P.9	11	26,2	26	61,9	5	11,9	0	0,0	0	0,0	42	100
P.10	9	21,4	30	71,4	3	7,1	0	0,0	0	0,0	42	100
Total	95	22,6	266	63,3	53	12,6	6	1,4	0	0,0	420	100

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah, (2026)

Diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban persetujuan pada seluruh indikator variabel *Employee Engagement*. Persentase jawaban Setuju tertinggi terdapat pada pernyataan P.6 sebesar 73,8%, sedangkan jawaban Sangat Setuju tertinggi terdapat pada pernyataan P.5 sebesar 33,3%.

Variabel Beban Kerja

Tabel 5. Tanggapan responden Variabel Beban Kerja

P.X2	SS		S		N		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P.1	8	19,0	28	66,7	6	14,3	0	0,0	0	0,0	42	100
P.2	8	19,0	29	69,0	5	11,9	0	0,0	0	0,0	42	100
P.3	8	19,0	30	71,4	4	9,5	0	0,0	0	0,0	42	100
P.4	10	23,8	28	66,7	4	9,5	0	0,0	0	0,0	42	100
P.5	9	21,4	30	71,4	2	4,8	1	2,4	0	0,0	42	100
P.6	5	11,9	34	81,0	3	7,1	0	0,0	0	0,0	42	100
P.7	6	14,3	24	57,1	12	28,6	0	0,0	0	0,0	42	100
P.8	6	14,3	28	66,7	6	14,3	1	2,4	1	2,4	42	100
P.9	4	9,5	27	64,3	9	21,4	1	2,4	1	2,4	42	100
P.10	7	16,7	29	69,0	5	11,9	1	2,4	0	0,0	42	100
Total	71	16,9	287	68,3	56	13,3	4	1,0	2	0,5	420	100

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah, (2026)

Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban persetujuan terhadap seluruh indikator variabel Beban Kerja. Persentase jawaban Setuju tertinggi terdapat pada pernyataan P.6 sebesar 81,0%.

Tabel 6. Tanggapan Responden Variabel Loyalitas Kerja

P.Y	SS		S		N		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P.1	9	21,4	27	64,3	5	11,9	1	2,4	0	0,0	42	100
P.2	7	16,7	28	66,7	5	11,9	2	4,8	0	0,0	42	100
P.3	9	21,4	28	66,7	4	9,5	1	2,4	0	0,0	42	100
P.4	10	23,8	26	61,9	6	14,3	0	0,0	0	0,0	42	100
P.5	8	19,0	29	69,0	3	7,1	2	4,8	0	0,0	42	100
P.6	9	21,4	28	66,7	5	11,9	0	0,0	0	0,0	42	100
P.7	6	14,3	28	66,7	6	14,3	1	2,4	1	2,4	42	100
P.8	4	9,5	27	64,3	9	21,4	1	2,4	1	2,4	42	100
P.9	8	19,0	30	71,4	4	9,5	0	0,0	0	0,0	42	100
P.10	10	23,8	27	64,3	5	11,9	0	0,0	0	0,0	42	100
Total	80	19,0	278	66,2	53	12,6	8	1,9	2	0,5	420	100

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah, (2026)

Terlihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban persetujuan terhadap seluruh indikator Loyalitas Kerja. Persentase jawaban Setuju tertinggi terdapat pada pernyataan P.9 sebesar 71,4%, sedangkan jawaban Sangat Setuju tertinggi terdapat pada pernyataan P.4 dan P.10 sebesar 23,8%.

Hasil Analisis Data

Uji Coba Instrumen

Uji Validitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas menggunakan metode *corrected item-total correlation*. Dasar analisis yang digunakan untuk menguji validitas adalah jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya instrument valid sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel} = 0,05$ maka H_0 diterima artinya instrument tidak valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
----	------------	--------------	-------------	------------

1	P1	0.750	0.257	Valid
2	P2	0.678	0.257	Valid
3	P3	0.764	0.257	Valid
4	P4	0.781	0.257	Valid
5	P5	0.570	0.257	Valid
6	P6	0.484	0.257	Valid
7	P7	0.664	0.257	Valid
8	P8	0.683	0.257	Valid
9	P9	0.633	0.257	Valid
10	P10	0.728	0.257	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah, (2026)

Dari table di atas, semua butir pertanyaan pada table menunjukkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel} = 0.05$ berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan Valid. Hal ini berarti butir soal yang dijadikan indikator variabel *Employee Engagement* telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Bebam Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	P1	0.798	0.257	Valid
2	P2	0.763	0.257	Valid
3	P3	0.717	0.257	Valid
4	P4	0.540	0.257	Valid
5	P5	0.669	0.257	Valid
6	P6	0.630	0.257	Valid
7	P7	0.702	0.257	Valid
8	P8	0.650	0.257	Valid
9	P9	0.640	0.257	Valid
10	P10	0.469	0.257	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah menggunakan spss (2026)

Dari table di atas, semua butir pertanyaan pada table menunjukkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel} = 0.05$ berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan Valid. Hal ini berarti butir soal yang dijadikan indikator variabel Beban Kerja telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji validitas variabel Loyalitas Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	P1	0.697	0.257	Valid
2	P2	0.537	0.257	Valid
3	P3	0.718	0.257	Valid
4	P4	0.772	0.257	Valid
5	P5	0.528	0.257	Valid
6	P6	0.702	0.257	Valid
7	P7	0.581	0.257	Valid
8	P8	0.565	0.257	Valid
9	P9	0.625	0.257	Valid
10	P10	0.540	0.257	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah menggunakan spss (2026)

Dari table diatas, semua butir pertanyaan pada table menunjukkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel} = 0.05$ berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan Valid. Hal ini berarti butir soal yang dijadikan indikator variabel Loyalitas Kerja telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha*. Batas reliabel adalah 0,60 jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka data reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka data tidak reliabel. Hasil pengujian reabilitas untuk setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0.764	0.60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.759	0.60	Reliabel
Loyalitas Kerja (Y)	0.753	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah menggunakan spss (2026)

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel diatas, setiap indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian dikatakan reliabel karena semua pernyataan dalam indikator yang digunakan memiliki nilai > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* (K-S) *one sample*. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah bila nilai asymp.sig (2-tailed) diatas level of signifikan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal. Maka hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,159	Normal
Beban Kerja (X2)	0,159	Normal
Loyalitas Kerja (Y)	0,200	Normal

Sumber: Data diolah peneliti, (2026)

Hasil pengujian statistic *One sample Kolmogorov-Smirnov* diatas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel *Employee Engagement* (X1) sebesar 0,159, variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,159, dan variabel Loyalitas Kerja (Y) sebesar 0,200. Nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga data pada seluruh variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflatio Factor*) dan nilai toleransi. Dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	3,890	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja (X2)	3,890	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah menggunakan spss versi (2026)

Berdasarkan table diatas maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel tidak lebih kecil dari 10 atau < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent tidak terdapat multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan menggunakan metode Glejser dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas:

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	1,000	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Beban Kerja (X2)	1,000	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah menggunakan spss versi (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas di atas diketahui bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 1,000 dan variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 1,000. Nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) dan Beban Kerja (X2) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu tidak terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis dan pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu *Employee Engagement* (X1), Beban Kerja (X2), terhadap Loyalitas kerja (Y) persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Nilai Koefisien	Keterangan
Konstanta	3,390	
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,098	Tidak Signifikan
Beban Kerja (X2)	1,015	Signifikan

Analisis Regresi Linier Berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.390 + 0.098X_1 + 1.015X_2$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan secara naratif sebagai berikut:

Konstanta (a) sebesar 3,390 nilai konstanta sebesar 3,390 menunjukkan bahwa jika variabel *Employee Engagement* (X1) dan Beban Kerja (X2) nilainya adalah konstan atau sama dengan nol (0), maka nilai variabel Loyalitas Kerja (Y) adalah sebesar 3,390. Koefisien Regresi Variabel *Employee Engagement* (X1) sebesar -0,098 nilai koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,098. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel *Employee Engagement*, maka Loyalitas Kerja diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 0,098, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien Regresi Variabel Beban Kerja (X2) sebesar 1,015 nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 1,015. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel Beban Kerja, maka Loyalitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 1,015, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R)

Analisis Koefisien Determinasi merupakan suatu angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui koefisien atau korelasi yang diberikan diberikan suatu variabel atau lebih X (Variabel Bebas) terhadap (Y) Variabel Terikat).

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Adjusted R Square	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X ₁) dan Beban Kerja (X ₂) terhadap Loyalitas Kerja (Y)	0,791	Kuat

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah menggunakan spss versi (2026)

Berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa nilai *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,791 atau 70,91% artinya variabel *Employee Engagement* dan Beban Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Loyalitas Kerja sebesar 70,91% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Kolerasi sederhana

Analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian. Selain itu, analisis ini bertujuan untuk melihat arah hubungan yang terjadi, apakah hubungan tersebut bersifat positif atau negatif. Semakin besar nilai koefisien korelasi [®], maka semakin kuat hubungan antara variabel yang diteliti. Sebaliknya, semakin kecil nilai koefisien korelasi, maka semakin lemah hubungan antar variabel.

Tabel 16. Analisis Koefisien Kolerasi Sederhana X1 Terhadap Y

Variabel	Pearson Correlation	Interpretasi
<i>Employee Engagement</i> (X ₁) terhadap Loyalitas Kerja (Y)	0,562	Sedang

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi sederhana diperoleh nilai Pearson Correlation sebesar 0,562. Nilai tersebut berada pada interval 0,40–0,59, sehingga hubungan antara *Employee Engagement* (X₁) dengan Loyalitas Kerja (Y) termasuk dalam kategori sedang. Nilai korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang dimiliki pegawai, maka loyalitas kerja pegawai juga cenderung meningkat. Sebaliknya, apabila *employee engagement* menurun, maka loyalitas kerja pegawai juga berpotensi mengalami penurunan.

Tabel 17. Analisis Koefisien Kolerasi Sederhana X2 Terhadap Y

Variabel	Pearson Correlation	Interpretasi
Beban Kerja (X ₂) terhadap Loyalitas Kerja (Y)	0,889	Sangat Kuat

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah menggunakan spss versi (2026)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi sederhana diperoleh nilai Pearson Correlation sebesar 0,889. Nilai tersebut berada pada interval 0,80–1,00, sehingga hubungan antara Beban Kerja (X₂) dengan Loyalitas Kerja (Y) termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara kedua variabel. Artinya, perubahan pada variabel beban kerja diikuti oleh perubahan pada loyalitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, hubungan yang terbentuk menunjukkan keeratan yang sangat tinggi antara kedua variabel.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi variabel *Employee Engagement* sebesar 0,468 ($> 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar -0,098. Hasil ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang, sehingga hipotesis H1 ditolak.

Temuan ini mengindikasikan bahwa keterlibatan pegawai dalam pekerjaan belum secara langsung mampu meningkatkan loyalitas kerja. Pegawai tetap menunjukkan loyalitas terhadap organisasi meskipun tingkat engagement yang dirasakan berbeda-beda. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik instansi pemerintahan, di mana loyalitas pegawai tidak hanya dibentuk oleh keterikatan emosional terhadap pekerjaan, tetapi juga oleh faktor status kepegawaian, kepatuhan terhadap aturan, dan komitmen terhadap tugas pelayanan publik. Secara deskriptif, tanggapan responden terhadap variabel *Employee Engagement* berada pada kategori baik karena mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju pada indikator semangat, dedikasi, dan penghayatan kerja. Namun, hasil regresi menunjukkan bahwa tingkat engagement tersebut belum cukup kuat untuk menjelaskan variasi loyalitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Rizky (2024) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di perusahaan teknologi. Selain itu, penelitian Wahyudi & Jarodi (2025) juga menemukan bahwa *Employee Engagement* mampu meningkatkan loyalitas pegawai ketika pegawai merasa dilibatkan secara emosional dan intelektual dalam pekerjaannya. Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik objek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada sektor perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya kerja dan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda dengan instansi pemerintahan. Pada lingkungan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang, loyalitas pegawai kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor struktural dan administratif dibandingkan keterikatan emosional terhadap pekerjaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi variabel Beban Kerja sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 1,015. Hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja pegawai, sehingga hipotesis H2 diterima. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja yang dirasakan pegawai, maka loyalitas kerja cenderung meningkat. Dalam konteks penelitian ini, beban kerja tidak hanya dipahami sebagai banyaknya tugas, tetapi juga mencakup kejelasan pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Apabila ketiga aspek tersebut dapat dikelola secara proporsional, pegawai akan merasa pekerjaannya terarah dan mampu diselesaikan dengan baik sehingga mendorong loyalitas terhadap organisasi. Hasil deskriptif juga menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju terhadap indikator beban kerja. Artinya, pegawai menilai bahwa tuntutan pekerjaan yang ada masih dapat dihadapi dan diselesaikan sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agustina & Anwar (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja

karyawan. Penelitian Saputra et al. (2024) juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Namun demikian, beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan loyalitas pegawai apabila tidak dikelola dengan baik. Pada penelitian ini, pengaruh positif yang ditemukan menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai masih berada pada tingkat yang dapat diterima dan dikelola dengan baik oleh pegawai, sehingga justru mendorong peningkatan loyalitas kerja.

Pengaruh *Employee Engagement* Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang.

Berdasarkan hasil uji F pada model regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja pegawai, sehingga hipotesis H3 diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja pegawai tidak dibentuk oleh satu faktor secara tunggal, melainkan oleh kombinasi berbagai kondisi kerja. Meskipun secara parsial *Employee Engagement* tidak signifikan, keberadaannya bersama variabel Beban Kerja tetap memberikan kontribusi terhadap model loyalitas kerja. Artinya, loyalitas pegawai pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang lebih tepat dijelaskan melalui pengaruh gabungan antara keterlibatan kerja dan pengelolaan beban kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rahmansyah et al. (2023) yang menemukan bahwa *Employee Engagement* bersama dengan variabel lain berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Selain itu, penelitian Saputra et al. (2024) juga menunjukkan bahwa beban kerja bersama dengan faktor organisasi lainnya berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa loyalitas kerja pegawai merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerja organisasi.

5. KESIMPULAN

Employee Engagement (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Y) pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Palembang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Pegawai diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Beban Kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Loyalitas Kerja Pegawai dibandingkan dengan variabel *Employee Engagement*. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi Beban Kerja yang lebih besar dibandingkan variabel *Employee Engagement*.

6. DAFTAR PUSTAKA

Agustina, K. T., & Anwar, S. (2025). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan:(Studi pada Divisi

- Kepatuhan PT Permodalan Nasional Madani). *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 367-379.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS : Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indartini, N., & Mutmainah, L. (2024). *Statistik dan Penelitian Kuantitatif dalam Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan : Jilid II*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia : teori dan praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Nurlita, L., Karhab, M. R., & Jubaidi, J. (2025). Pengaruh *Employee Engagement* dan Job Satisfaction terhadap Komitmen Organisasi. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(3), 1595-1606.
- Pedoman Penulisan Skripsi*. (2025). Palembang: Universitas PGRI Palembang.
- Rahmansyah, A. M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). The Effect Of Work Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(1), 10-18.
- Rizky, D. (2025). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Teknologi. *Jurnal Bangun Manajemen*, 3(2), 251-256.
- Saks, A. M. (2022). Caring Human Resources Management dan *Employee Engagement*. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835.
- Saputra, M., Akmal, S., & Hidayat, R. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Karyawan pada CV Asanka Wijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 3(2), 139-148.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vanchopo, M. (2020). *Manajemen Beban dan Stres Kerja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi, R. L., & Jarodi, O. (2025). Peran Engagement dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 4(1), 198-208.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja : Edisi ke-5*. Jakarta: Rajawali Pers.