



**ANALISIS JOB INSECURITY DAN LEADERSHIP STYLE DALAM
MENINGKATKAN LOYALITAS PEGAWAI KONTRAK
DI WILAYAH KECAMATAN SEMARANG UTARA**

TESIS

Disusun Oleh :

RAHADIAN AULIANSYAH
221003631010573

PROGRAM STUDI : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SEMARANG**

2024

LEMBAR PENGESAHAN



ANALISIS JOB INSECURITY DAN LEADERSHIP STYLE DALAM
MENINGKATKAN LOYALITAS PEGAWAI KONTRAK
DI WILAYAH KECAMATAN SEMARANG UTARA

TESIS

Oleh :

RAHADIAN AULIANSYAH
221003631010573

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister
Program Studi Magister Administrasi Publik, telah disetujui Tim Penguji dan disahkan

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Semarang, 7 September 2024

1. Prof. Dr. Drs. Munawar Noor, M.S
Ketua Tim Penguji/Pembimbing
2. Dr. Dra. Tri Lestari Hadiati, M.Si
Penguji 1
3. Dr. Sumarmo, M.Si
Penguji 2

.....

.....

.....

Mengesahkan ,
Dekan FISIP UNTAG Semarang

Prof. Dr. Dra. Rini Werdiningsih, M.S.
NIDN. 0621105901

LEMBAR PERSETUJUAN



ANALISIS JOB INSECURITY DAN LEADERSHIP STYLE DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS PEGAWAI KONTRAK DI WILAYAH KECAMATAN SEMARANG UTARA

TESIS

Oleh :

RAHADIAN AULIANSYAH

221003631010573

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister
Program Studi Magister Administrasi Publik, telah disetujui oleh Pembimbing dan
Ketua Program Studi pada tanggal seperti tertera dibawah ini
Semarang, 7 September 2024

Pembimbing I,

Prof. Dr. Drs. Munawar Noor, M.S.
NIDK. 8825280018

Menyetujui,

Pembimbing II

Dr. Tri Lestari Hadiati, M.Si
NIDN. 0618056501

Menyetujui,
Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik

Dr. Tri Lestari Hadiati, M.Si
NIDN. 0618056501

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh *job insecurity* dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai kontrak di Kecamatan Semarang Utara. Ketidakamanan pekerjaan menjadi isu utama bagi pegawai non-ASN yang menghadapi ketidakpastian terkait masa depan pekerjaan mereka. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif, mengumpulkan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berdampak negatif pada loyalitas pegawai, meningkatkan stres dan kecemasan, serta mengurangi motivasi dan kinerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang inklusif, partisipatif, dan empatik meningkatkan loyalitas pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang mendukung loyalitas termasuk transparansi dan komunikasi, keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, dukungan dan pengakuan, pelatihan dan pengembangan karir. Kurangnya transparansi, gaya kepemimpinan otoriter, dan ketidakpastian dalam pengambilan keputusan menghambat loyalitas. Penelitian ini menyarankan agar pemerintah daerah memperbaiki komunikasi dan transparansi, serta menyediakan peluang pengembangan karir dan dukungan kesejahteraan untuk mengatasi *job insecurity* dan meningkatkan loyalitas pegawai kontrak.

Kata Kunci: *job insecurity*, gaya kepemimpinan, loyalitas pegawai, pegawai kontrak, Kecamatan Semarang Utara.