

Jurnal Skripsi.pdf

by Dunia Referensi

Submission date: 25-Jul-2024 12:11PM (UTC-0400)

Submission ID: 2422318241

File name: Jurnal_Skripsi.pdf (212.11K)

Word count: 3228

Character count: 21886

1
**PENGARUH LOYALITAS DAN RESPONSIVITAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN
ASEMBAGUS KABUPATEN SITUBONDO**

7 Arlyansyah Nadi Haqiqi¹ Senain²
¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik,
Universitas Abdurachman Saleh
²Dosen Program Studi Ilmu Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Abdurachman Saleh

2
Abstrak [Book Antiqua 11 Cetak Tebal, spasi tunggal]

Abstrak ditulis dalam bahasa Indonesia yang baik dan benar. Berisikan isu pokok/
problem, tujuan penelitian, metode penelitian dan hasil penelitian. Abstrak ditulis
dalam satu alinea, tidak lebih dari 200 kata. (Book Antiqua 11, spasi tunggal).

Kata kunci: Maksimum 5 kata kunci dipisahkan dengan tanda koma dan tidak
diakhiri dengan tanda titik [Book Antiqua 11, spasi tunggal]

Abstract [Book Antiqua 11 Cetak Tebal, spasi tunggal]

Abstract ditulis dalam bahasa Inggris yang berisikan isu-isu pokok, tujuan
penelitian, metode penelitian dan hasil penelitian. Abstract ditulis dalam satu alinea,
tidak lebih dari 200 kata. (Book Antiqua 11, spasi tunggal).

Keywords: Maksimum 5 kata kunci dipisahkan dengan tanda koma dan tidak
diakhiri dengan tanda titik [Book Antiqua 11, spasi tunggal]

PENDAHULUAN

¹⁹Pada era globalisasi ini, tantangan yang dihadapi oleh pemerintah daerah
semakin kompleks dan dinamis. Perubahan lingkungan eksternal yang cepat,
tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, serta perubahan regulasi dan kebijakan
menuntut kinerja pegawai pemerintah daerah untuk dapat beradaptasi dan
memberikan pelayanan yang berkualitas. Peran serta pegawai dalam menjaga
stabilitas dan kemajuan daerah menjadi sangat penting, dengan loyalitas dan
responsivitas sebagai faktor kunci yang memengaruhi kinerja mereka dalam
menjalankan tugas dan tanggung jawab. Loyalitas mengacu pada kesetiaan pegawai
terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sementara responsivitas mencerminkan
kemampuan pegawai dalam menanggapi perubahan dan kebutuhan masyarakat
dengan cepat dan efektif. Kedua faktor ini merupakan bagian integral dari budaya
organisasi yang sehat, yang pada gilirannya dapat membentuk lingkungan kerja
yang produktif dan inovatif (Poerwadarminta, 2007).

Dalam konteks pemerintahan daerah, ⁴⁶loyalitas pegawai tercermin dalam
dedikasi mereka terhadap misi dan visi daerah, serta komitmen untuk memberikan
pelayanan terbaik kepada masyarakat. Responsivitas pegawai menjadi kunci penting
dalam menghadapi dinamika perubahan yang terus menerus terjadi di level lokal,
regional, dan nasional. Meskipun tema mengenai loyalitas dan responsivitas pegawai
telah menjadi fokus penelitian di berbagai bidang, namun penelitian yang menggali
kedua aspek ini secara bersamaan, khususnya di konteks pemerintahan daerah,
masih terbatas. Berdasarkan survei dari beberapa lembaga pemerintahan, ditemukan

bahwa tingkat pergantian pegawai cukup tinggi, yang menunjukkan rendahnya loyalitas pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja. Rendahnya loyalitas ini bisa disebabkan oleh kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi, tidak adanya insentif yang memadai, dan budaya kerja yang kurang mendukung.

Keluhan masyarakat tentang lambatnya respon pegawai pemerintah terhadap permintaan dan keluhan mereka menunjukkan kurangnya responsivitas pegawai pemerintah. Misalnya, dalam proses pengurusan dokumen atau izin, sering terjadi keterlambatan yang tidak hanya merugikan masyarakat tetapi juga menunjukkan kurangnya responsivitas pegawai pemerintah. Meskipun ada banyak penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, belum banyak yang secara khusus meneliti pengaruh loyalitas dan responsivitas secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pemerintah. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengisi kekosongan dalam literatur dengan mengeksplorasi bagaimana loyalitas dan responsivitas secara sinergis mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah (Nugroho, 2011).

Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi mutlak diperlukan untuk kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Utomo (2002), semakin tinggi loyalitas pegawai di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebaliknya, bagi instansi yang loyalitas para pegawai rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuannya. Loyalitas tidak hanya sekadar memberikan dukungan atau pengabdian tetapi juga menunjukkan komitmen mendalam terhadap sesuatu atau seseorang. Loyalitas dapat dibangun dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai.

Responsivitas pegawai juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena responsivitas ini dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja yang berorientasi pada proses. Menurut Zeithaml dkk. (dalam Hardiansyah, 2011), responsivitas adalah kemauan untuk membantu konsumen dan bertanggung jawab terhadap mutu layanan yang diberikan. Jika loyalitas dan kinerja pegawai meningkat, maka responsivitas di instansi tersebut dinilai semakin baik. Responsivitas mengukur daya tanggap birokrasi terhadap harapan, keinginan, aspirasi, dan tuntutan dari pengguna jasa. Organisasi dengan responsivitas rendah akan memiliki kinerja yang buruk (Fitzsimmons dalam Sedarmayanti, 2014).

Kinerja pegawai sangatlah penting karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo memiliki tugas pokok dan fungsi yang menuntut pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam target-target yang telah ditentukan. Namun, target pencapaian kinerja belum sepenuhnya tercapai, yang mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Berdasarkan data absensi dan realisasi kegiatan, terlihat bahwa masih banyak pegawai yang alpha, ijin, dan sakit tiap bulannya serta tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya belum terealisasi sesuai target yang telah ditentukan oleh organisasi.

Dari latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Loyalitas dan Responsivitas Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh variabel loyalitas dan responsivitas terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan literatur dan praktik

manajemen kinerja pegawai pemerintah daerah, serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk memperoleh data yang valid dan mendukung pencapaian tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode survei, yang menurut Prof. Dr. Suyatno (2012:9), merupakan metode yang dilakukan dengan mengumpulkan data dari sampel yang diambil dari populasi yang lebih besar. Melalui survei, peneliti dapat memperoleh informasi mengenai karakteristik, perilaku, atau opini dari populasi tersebut. Penelitian ini memungkinkan untuk memahami distribusi dan hubungan antar variabel sosial atau ekologis serta kejadian-kejadian yang terjadi dalam populasi yang diteliti. Desain penelitian ini adalah desain kausal yang menguji hubungan sebab-akibat, di mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2010:56).

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Asembagus, Kabupaten Situbondo, dengan lokasi di Jl. Raya Banyuwangi Situbondo No. 76, Krajan Barat. Penelitian berlangsung dari September 2023 hingga Januari 2024. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai di Kecamatan Asembagus, yang berjumlah 32 orang, terdiri dari 8 PNS dan 24 honorer. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2010:76), sampel jenuh sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil atau membuat generalisasi yang sangat kecil. Oleh karena itu, semua 32 pegawai menjadi sampel dalam penelitian ini.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), sementara variabel independen adalah Loyalitas (X1) dan Responsivitas (X2). Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2010:39) adalah sebagai petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Loyalitas diukur melalui indikator seperti kepatuhan pada peraturan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, dan hubungan antar pribadi. Responsivitas diukur melalui kemampuan merespon setiap pemohon, melakukan pelayanan dengan cepat dan tepat, serta memberikan pelayanan yang cermat (Zeithaml dkk dalam Hardiansyah, 2011:47).

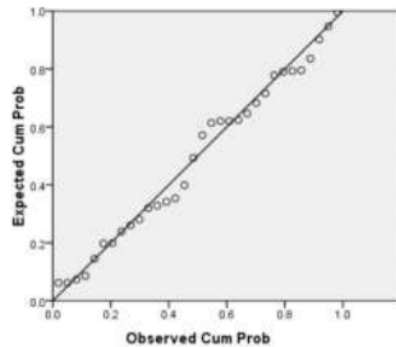
Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik. Teknik kuesioner digunakan dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden (Sugiyono, 2010:93). Observasi non partisipatif dilakukan untuk mengamati kompetensi dan komitmen organisasi. Wawancara digunakan untuk mendapatkan data secara lisan dari responden. Teknik dokumentasi mengumpulkan data sekunder dari dokumen dan sumber lain yang relevan. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur. Uji validitas menggunakan uji validitas konstruk, sementara uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran ulang. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Loyalitas dan Responsivitas terhadap kinerja pegawai (Sugiyono, 2012:147).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi loyalitas dan responsivitas pegawai terhadap kinerja mereka di Kecamatan Asembagus, Kabupaten

Situbondo. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 26 pertanyaan, mencakup indikator-indikator dari variabel yang diteliti yaitu Loyalitas (X1), Responsivitas (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei, di mana responden diminta untuk mengisi kuesioner yang telah disiapkan. Kuesioner ini dirancang untuk mendapatkan informasi yang mendalam mengenai persepsi dan sikap pegawai terhadap aspek-aspek yang diukur.

Untuk memastikan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal, dilakukan uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Secara Grafik Normal P-P Plot of Regression
Standardized Residual Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji normalitas secara grafik menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar dari analisis statistik yang akan dilakukan. Uji normalitas ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis data dengan metode statistik yang lebih lanjut.

Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan untuk memverifikasi normalitas data secara statistik. Hasil menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, lebih besar dari 0.05, mengindikasikan bahwa data terdistribusi normal. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis regresi dan uji statistik lainnya. Normalitas data merupakan salah satu prasyarat penting dalam analisis statistik untuk memastikan validitas hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 1:

Tabel 1. Uji Normalitas Secara Statistika

		Unstandardized Residual
	N	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.1842778
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.086
	Kolmogorov-Smirnov Z	.501
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Validitas kuesioner diuji dengan melihat nilai Pearson Correlation dan nilai signifikan (sig). Semua indikator variabel Loyalitas (X1), Responsivitas (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.349), sehingga semua item dinyatakan valid. Validitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga hasil yang diperoleh dapat dianggap valid dan dapat diandalkan.

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.045	2.320		1.810	.081
	Loyalitas	.442	.058	.170	.824	.417
	Responsivitas	.461	.069	-.381	-1.854	.074

Reliabilitas diuji menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Alpha Cronbach lebih dari 0.60, menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan reliabel. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan konsistensi hasil yang diperoleh dari instrumen yang digunakan yang disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Loyalitas (X ₁)	0,763	0,60	Reliabel
Responsivitas (X ₂)	0,765	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,788	0,60	Reliabel

Penelitian ini melibatkan 32 responden yang terdiri dari 20 laki-laki (62.5%) dan 12 perempuan (37.5%). Berdasarkan tingkat pendidikan, 8 responden memiliki gelar Sarjana (25%) dan 24 responden lulusan SMA (75%). Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan memberikan gambaran mengenai karakteristik demografis dari sampel yang

diteliti. Informasi ini penting untuk memahami konteks dari hasil penelitian dan untuk generalisasi temuan penelitian ke populasi yang lebih luas.

Loyalitas diukur melalui beberapa indikator, seperti kepatuhan terhadap peraturan dan penggunaan seragam kerja. Mayoritas responden setuju bahwa mereka datang tepat waktu dan mengenakan seragam sesuai ketentuan. Kepatuhan terhadap peraturan dan penggunaan seragam kerja merupakan indikator penting dari loyalitas pegawai, yang menunjukkan komitmen mereka terhadap organisasi. Tingkat kepatuhan yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi mereka.

Sebagian besar responden (65.6%) setuju bahwa mereka selalu datang tepat waktu, sementara 25% sangat setuju. Hal ini menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi di kalangan pegawai. Kepatuhan terhadap waktu kerja yang telah ditentukan merupakan salah satu bentuk loyalitas dan disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan pegawai. Tingkat kepatuhan yang tinggi ini dapat diinterpretasikan sebagai indikator positif dari loyalitas pegawai terhadap organisasi.

42 Sebagian besar pegawai (62.5%) setuju bahwa mereka memakai seragam kerja sesuai dengan hari yang telah ditentukan, dan 28.1% sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa aturan seragam kerja diikuti dengan baik. Penggunaan seragam kerja yang sesuai menunjukkan tingkat disiplin dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada. Hal ini juga mencerminkan sikap profesional dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan peran mereka di organisasi.

Responsivitas pegawai diukur dengan 21 seberapa cepat dan efisien mereka menanggapi kebutuhan pekerjaan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator responsivitas valid, dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Responsivitas yang tinggi 29 menunjukkan bahwa pegawai mampu merespons kebutuhan dan permintaan pekerjaan dengan cepat dan efisien. 29 Ini merupakan indikator penting dari kinerja yang baik dan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai diukur melalui efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hasil menunjukkan bahwa pegawai di Kecamatan Asembagus memiliki kinerja yang baik, dengan semua indikator kinerja dinyatakan valid. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu memenuhi dan bahkan melebihi ekspektasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kompetensi dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan peran mereka dengan baik.

Analisis regresi dilakukan 8 untuk mengevaluasi hubungan antara loyalitas, responsivitas, dan kinerja pegawai. Hasil menunjukkan bahwa loyalitas dan responsivitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hubungan positif ini 49 menunjukkan bahwa peningkatan dalam loyalitas dan responsivitas pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Temuan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa pegawai yang loyal

dan responsif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Uji Glejser digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Hasil menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, dengan nilai signifikan variabel bebas lebih dari 0.05, mengindikasikan model regresi yang baik. Tidak adanya heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabilitas residual konstan di seluruh rentang nilai prediktor. Ini merupakan indikasi bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang baik dan dapat diandalkan.

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa peningkatan loyalitas dan responsivitas pegawai secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pegawai yang loyal dan responsif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penemuan ini menggarisbawahi pentingnya mengelola loyalitas dan responsivitas pegawai sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, organisasi harus mempertimbangkan kebijakan dan praktik yang dapat meningkatkan loyalitas dan responsivitas pegawai.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa loyalitas dan responsivitas berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan meningkatkan kedua faktor ini, instansi dapat mencapai kinerja yang lebih optimal. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan pentingnya loyalitas dan responsivitas dalam dunia kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo, dapat disimpulkan bahwa loyalitas dan responsivitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, variabel loyalitas menunjukkan nilai thitung sebesar 4.097, lebih besar dari nilai ttabel 2.045, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa loyalitas pegawai mempengaruhi kinerja sebesar 44,2%. Variabel responsivitas menunjukkan nilai thitung sebesar 3.609, juga lebih besar dari nilai ttabel 2.045, dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, menunjukkan pengaruh sebesar 46,1% terhadap kinerja pegawai. Uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, dengan nilai Fhitung 31.060 lebih besar dari Ftabel 3.32, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa loyalitas dan responsivitas secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai diterima. Sebagai rekomendasi, Kantor Kecamatan Asembagus perlu meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan tanggung jawab pegawai secara berkelanjutan untuk memperkuat loyalitas mereka. Selain itu, peningkatan responsivitas dalam pelayanan kepada masyarakat harus terus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan yang semakin meningkat. Mempertahankan tingkat loyalitas dan responsivitas yang sudah

ada akan membantu meningkatkan reputasi instansi ke depannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Proses penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, kerjasama, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak hingga terwujudnya penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

- Kepada orang tua tercinta Bunda (Lusiana Arifa) dan Papa (Rudy B Pramodito), Ayah (Irwan Kurniadi) dan Umik (Fika Agustina) serta seluruh keluarga tercinta yang selalu mendukung, selalu mendoakan, selalu memberikan semangat dan motivasi dalam segala hal serta selalu memberikan kasih sayang yang teramat besar.
- Raudatul Jannah yang telah menemani, memberikan dukungan, semangat, serta menjadi tempat berkeluh kesah hingga akhir proses penyusunan skripsi.
- Sahabat dan temanku terbaik RH, Asep, Abrori, Arul, Reza. Terima kasih atas semangat, dukungan, motivasi, dan bantuan yang kalian berikan hingga aku bisa sampai disini. Dengan perjuangan dan kebersamaan kita pasti mampu melewati ini semua. Semangat!!!
- Terakhir, saya mempersembahkan untuk kampus dan almamater tercinta yang saya banggakan Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

REFERENSI

Buku:

- Yusuf, A. M. (2014). **Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan**. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Antonic. (2011). **Human resource management: An experiential approach**. Irwin/McGraw-Hill.
- Ardana, I. K., et al. (2012). **Manajemen sumber daya manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2010). **Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2016). **Manajemen sumber daya manusia human resources* (Vol. 2)*. Jakarta: Prenhalindo.
- Garaika, & Darmanah, S. E., MM. (2019). **Metodologi penelitian**. Lampung Selatan: CV Hira Tech.
- Dwiyanto, A. (2014). **Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, E. (2011). **Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ketiga)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2013). **Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21* (Edisi ke-7)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). **Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25**. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2015). **Dasar-dasar ekonometrika* (Buku II, Edisi kelima)*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Handoko, H. T. (2014). **Manajemen personalia dan sumber daya manusia**. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hardani, et al. (2020). **Metode penelitian kualitatif & kuantitatif**. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Grup.
- Hardiansyah. (2011). **Kualitas pelayanan publik**. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). **Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jusuf. (2010). **Tingkatkan loyalitas guna peningkatan prestasi kerja dan karir**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). **Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)**. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). **Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan kesebelas)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). **Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia**. Bandung: Refika Aditama.
- Moeheriono. (2012). **Pengukuran kinerja berbasis kompetensi**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy, W., & Noe, R. M. (2018). **Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 2,*

-
- Edisi revisi). Jakarta: Erlangga.
- Nazir, M. (2011). **Metode penelitian**. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2012). **Manajemen personalia** (Cetakan ke-9, Edisi ke-4). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, H. (2014). **Teori administrasi publik**. Bandung: Alfabeta.
- Poerwadaminta, W. J. S. (2013). **Kamus besar bahasa Indonesia**. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sedarmayanti. (2011). **Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil** (Cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswanto. (2015). **Manajemen tenaga kerja Indonesia** (Edisi ke-2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugandi, Y. S. (2011). **Administrasi publik: Konsep dan perkembangan ilmu di Indonesia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2009). **Metode penelitian administrasi dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). **Statistika untuk penelitian**. Bandung: Alfabeta.
- Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. (2017). **Pedoman penulisan karya ilmiah**. Situbondo: CV Dream Literasi Buana.

Jurnal:

- Iriani. (2019). Pengaruh kompetensi, disiplin, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kota Tanjung Balai. **Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)**, 4(2).
- Nurwana. (2020). Pengaruh penerapan akuntabilitas, transparansi, kapasitas, responsivitas, dan keadilan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.
- Suhardi, A. (2021). Analisis pengaruh loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. **Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah**, 4(2).

Internet:

- Manfaat penelitian. (2022, March 30). Retrieved from <https://penelitianilmiah.com/manfaat-penelitian/>

Jurnal Skripsi.pdf

ORIGINALITY REPORT

42%

SIMILARITY INDEX

35%

INTERNET SOURCES

21%

PUBLICATIONS

25%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to unars Student Paper	11%
2	ciastech.widyagama.ac.id Internet Source	4%
3	repositori.uma.ac.id Internet Source	2%
4	text-id.123dok.com Internet Source	1%
5	adoc.pub Internet Source	1%
6	123dok.com Internet Source	1%
7	repository.unars.ac.id Internet Source	1%
8	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
9	I Komang Sudarsana, I Nengah Aristana, Yulius Geras. "DETERMINASI KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA	1%

PEGAWAI", Journal Research of Management, 2021

Publication

10	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1 %
11	ejournal.iainsurakarta.ac.id Internet Source	1 %
12	www.scribd.com Internet Source	1 %
13	docplayer.info Internet Source	1 %
14	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
15	journal.formosapublisher.org Internet Source	1 %
16	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	1 %
17	Ajeng Apridiyanti. "PENGARUH PENDAPATAN ASLI DAERAH TERHADAP KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN DAN KOTA DI JAWA BARAT 2013-2017", JAE (JURNAL AKUNTANSI DAN EKONOMI), 2019 Publication	1 %
18	Finika Nuela, Anna Marganingsih, Yunita Astikawati. "Pengaruh Karakter Wirausaha Terhadap Life Skill siswa Sekolah Menengah	1 %

Kejuruan Nusantara Indah Sintang Tahun
2020/2021", JURKAMI : Jurnal Pendidikan
Ekonomi, 2021

Publication

19 ejournals.umma.ac.id 1 %
Internet Source

20 media.neliti.com 1 %
Internet Source

21 core.ac.uk 1 %
Internet Source

22 ejournal.unima.ac.id 1 %
Internet Source

23 Daud Woru, Anita Erari, Maman Rumanta.
"Kinerja Pegawai Dipengaruhi oleh
Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi
Kerja", Journal Of Administration and
Educational Management (ALIGNMENT), 2021
Publication

24 Deni Faisal Mirza, Titi Swarni Lumbantobing
Swarni Lumbantobing, Heny Perary Menzez
Simanjuntak, Yosafati Giawa. "Pengaruh
motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja
terhadap kinerja karyawan pada PT.
Indonesia Comnets Plus Medan", Jurnal
Paradigma Ekonomika, 2021
Publication

Submitted to IAIN Samarinda

25

Student Paper

<1 %

26

Lukiyana Lukiyana, Linayatul Mukaromah.
"Moderasi Work Amospheree Atas Pengaruh
Lingkungan Kerja dan Kompetensi SDM
Terhadap Kinerja Pegawai Pasca WFH pada
Kementerian Kelautan dan Perikanan", Al
Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan
Kemasyarakatan, 2023

Publication

<1 %

27

Submitted to Universitas Negeri Makassar

Student Paper

<1 %

28

repository.iainpalopo.ac.id

Internet Source

<1 %

29

digilib.uinsgd.ac.id

Internet Source

<1 %

30

eprints.mercubuana-yogya.ac.id

Internet Source

<1 %

31

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

32

adysetiadi.files.wordpress.com

Internet Source

<1 %

33

jurnal.untan.ac.id

Internet Source

<1 %

34	Surajiyo Surajiyo. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019 Publication	<1 %
35	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
36	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
37	ejurnal.politeknikpratama.ac.id Internet Source	<1 %
38	penerbitdeepublish.com Internet Source	<1 %
39	portaledukasi11.blogspot.com Internet Source	<1 %
40	Asih Widi Lestari. "IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KEUANGAN NOMOR 214/PMK.01/2011 (Studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kudus)", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2015 Publication	<1 %
41	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
42	docobook.com Internet Source	<1 %

43	ejournal.unsap.ac.id Internet Source	<1 %
44	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
45	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
46	rscm.co.id Internet Source	<1 %
47	www.stairwaytostem.org Internet Source	<1 %
48	Ardi Tri Pangestu, Ade Suryana. "Market Value Ratio Analysis of Stock Returns In Companies With Largest Market Capitalization Period 2014-2018", Neraca : Jurnal Akuntansi Terapan, 2020 Publication	<1 %
49	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Jurnal Skripsi.pdf

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10
