

PAPER NAME

**ARLYANSYAH_FISIPOL_JURNAL SKRIPS
I.pdf**

AUTHOR

Arly New

WORD COUNT

3439 Words

CHARACTER COUNT

23586 Characters

PAGE COUNT

10 Pages

FILE SIZE

265.0KB

SUBMISSION DATE

Sep 11, 2024 9:36 AM GMT+7

REPORT DATE

Sep 11, 2024 9:37 AM GMT+7

● 11% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 10% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded text blocks

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

Arlyansyah Nadi Haqiqi¹, Senain²

- 1) Mahasiswa Program Studi Ilmu Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh
2) Dosen Program Studi Ilmu Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh

Abstrak

Loyalitas dan responsivitas pegawai merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Asembagus, Kabupaten Situbondo. Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, melibatkan 32 pegawai sebagai sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup indikator loyalitas, responsivitas, dan kinerja pegawai, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa loyalitas dan responsivitas secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, loyalitas memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan responsivitas dalam meningkatkan kinerja pegawai. Implikasi praktis dari hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan loyalitas pegawai lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dibandingkan peningkatan responsivitas. Oleh karena itu, manajemen Kecamatan Asembagus perlu fokus pada pengembangan program-program yang dapat meningkatkan loyalitas dan responsivitas pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas cakupan dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Loyalitas, Responsivitas, Kinerja Pegawai, Kecamatan Asembagus, Kabupaten Situbondo

Abstract

Employee loyalty and responsiveness are crucial factors affecting employee performance in Asembagus District, Situbondo Regency. Optimal employee performance is necessary to provide quality public services. This study used a quantitative method with a descriptive approach, involving 32 employees as samples through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires covering indicators of employee loyalty, responsiveness, and performance, and were then analyzed using multiple linear regression. The results indicate that both loyalty and responsiveness have a significant simultaneous influence on employee performance. Partially, loyalty has a more dominant effect than responsiveness in enhancing employee performance. Practically, these findings show that increasing employee loyalty is more effective in improving performance than solely focusing on responsiveness. Therefore, the management of Asembagus District should prioritize developing programs to enhance employee loyalty and responsiveness to achieve more optimal performance. Future research should consider expanding the scope to include other factors that may affect employee performance.

Keywords: Loyalty, Responsiveness, Employee Performance, Asembagus District, Situbondo Regency

PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi saat ini, hambatan 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 penampilan mereka dalam melaksanakan 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, loyalitas pegawai tercermin dalam dedikasi mereka terhadap misi dan visi daerah, dan juga berkomitmen untuk menyediakan layanan terbaik bagi 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).

Kesetiaan pegawai dalam suatu organisasi sangat penting untuk keberhasilan organisasi tersebut. Menurut Utomo (2002), semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan dalam sebuah organisasi, semakin mudah organisasi itu mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika loyalitas karyawan rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai 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 memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja mereka, karena hal ini dijadikan salah satu indikator kinerja berorientasi proses. Menurut Zeithaml dan koleganya (dalam Hardiansyah, 2011), responsivitas adalah kesediaan untuk membantu konsumen dan memastikan mutu layanan yang diberikan. Dengan meningkatnya loyalitas dan kinerja pegawai, responsivitas di instansi tersebut dianggap semakin baik. Responsivitas mengukur kemampuan birokrasi dalam merespons harapan, keinginan, aspirasi, dan tuntutan dari pengguna jasa. Organisasi dengan tingkat responsivitas rendah cenderung memiliki kinerja yang buruk. (Fitzsimmons dalam Sedarmayanti, 2014).

13
Kinerja pegawai sangat penting karena melalui kinerja ini dapat diketahui sejauh mana kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kantor Kecamatan Asembagus di Kabupaten Situbondo memiliki tugas pokok dan fungsi yang mengharuskan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan target yang telah ditetapkan. 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 Respons pegawai terhadap pekerjaannya belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Loyalitas dan Responsivitas Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh variabel loyalitas dan responsivitas terhadap variabel kinerja pegawai di 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

Penelitian ini dirancang untuk mendapatkan data yang valid dan mendukung pencapaian tujuan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei., yang menurut Prof. Dr. H. Suyatno (2012:9), merupakan metode yang dilakukan dengan mengumpulkan data dari contoh yang diambil dari kelompok 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 psikologis serta kejadian-kejadian yang terjadi dalam populasi yang diteliti. Desain penelitian ini merupakan desain 7 kausal yang meneliti hubungan sebab-akibat, dengan 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 dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi diambil 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.

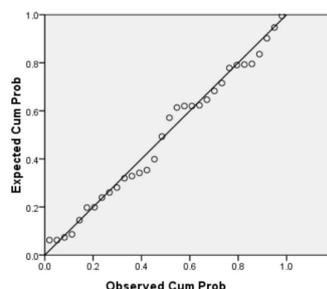
Variabel yang digunakan dalam penelitian meliputi variabel independen dan dependen. Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), sementara variabel independen adalah Loyalitas (X1) dan Responsivitas (X2). Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2010:39) Berikut adalah panduan tentang cara mengukur variabel tertentu. Loyalitas diukur dengan menggunakan indikator seperti kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, dan hubungan interpersonal. Responsivitas diukur melalui kemampuan merespon setiap pemohon, melakukan pelayanan dengan cepat dan tepat, serta memberikan pelayanan yang cermat (Hardiansyah, 2011:47).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan berbagai metode. Salah satu metode yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert untuk mengevaluasi sikap, opini, dan persepsi para 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 dikumpulkan dianalisis dengan metode regresi linier berganda untuk mengevaluasi dampak Loyalitas dan Responsivitas terhadap kinerja pegawai. (Sugiyono, 2012:147).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menilai kesetiaan dan reaksi 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 ResidualDependent Variable: Kinerja

Hasil uji normalitas secara grafik menunjukkan bahwa Titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, menunjukkan bahwa data terdistribusi 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, yang lebih besar dari 0.05, menunjukkan 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 ditampilkan pada Tabel 1:

Tabel 1. Uji Normalitas Secara Statistika

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	N	32
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18427778
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 sah. Validitas ini mengindikasikan bahwa alat yang digunakan dalam penelitian ini efektif dalam mengukur apa yang dimaksudkan untuk 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

11 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%). Penyebaran responden menurut jenis kelamin dan tingkat pendidikan memberikan wawasan tentang karakteristik mereka. 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.

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 seberapa cepat dan efisien mereka menanggapi kebutuhan pekerjaan. Hasil uji validitas mengindikasikan bahwa setiap indikator responsivitas adalah valid, karena nilai *r* hitung lebih besar dibandingkan dengan *r* tabel. Responsivitas yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu merespons kebutuhan dan

permintaan Melakukan pekerjaan dengan cepat dan efisien adalah indikator utama dari kinerja yang optimal, yang 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 untuk mengevaluasi hubungan antara loyalitas, responsivitas, dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas dan responsivitas berdampak positif pada kinerja karyawan.. Hubungan positif ini 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 menyediakan bukti empiris bahwa loyalitas dan responsivitas berperan krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan peningkatan pada kedua faktor ini, instansi dapat mencapai kinerja yang lebih optimal. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya loyalitas dan responsivitas di tempat kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai serta menawarkan rekomendasi praktis untuk manajemen sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Asembagus, Kabupaten Situbondo, ditemukan bahwa loyalitas dan

responsivitas memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara terpisah, variabel loyalitas menunjukkan nilai thitung sebesar 4.097, lebih besar dari nilai ttabel 2.045, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti 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 $0,001 < 0,05$, yang menunjukkan pengaruh sebesar 46,1% terhadap kinerja pegawai. Uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Fhitung 31.060 lebih besar dari Ftabel 3.32, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa loyalitas dan responsivitas secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai diterima. Sebagai rekomendasi, Kantor Kecamatan Asembagus perlu terus meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan tanggung jawab pegawai 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 di masa mendatang.

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:

- 1) 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.
- 2) Raudatul Jannah yang telah membantu, menemani, memberikan dukungan, semangat, serta menjadi tempat berkeluh kesah hingga akhir proses penyusunan skripsi.
- 3) 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!!!
- 4) 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.

-
- Antoncic. (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.
- Moehariono. (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/>

● **11% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 10% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repository.unars.ac.id Internet	4%
2	ojs.cahayamandalika.com Internet	<1%
3	repository.binadarma.ac.id Internet	<1%
4	eprints.ukmc.ac.id Internet	<1%
5	core.ac.uk Internet	<1%
6	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	<1%
7	eprints.umm.ac.id Internet	<1%
8	mafiadoc.com Internet	<1%
9	ejournal.45mataram.ac.id Internet	<1%

10	repository.upi.edu Internet	<1%
11	text-id.123dok.com Internet	<1%
12	slideshare.net Internet	<1%
13	yelsa noviza. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Peran..." Publication	<1%
14	adysetiadi.files.wordpress.com Internet	<1%
15	journal.ipm2kpe.or.id Internet	<1%
16	prin.or.id Internet	<1%
17	repositori.stiamak.ac.id Internet	<1%
18	repository.stiewidyagalumajang.ac.id Internet	<1%
19	repository.unibos.ac.id Internet	<1%

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Manually excluded text blocks
- Quoted material
- Small Matches (Less than 10 words)

EXCLUDED TEXT BLOCKS

Program Studi Ilmu Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,...

repository.unars.ac.id

menunjukkan bahwa

repositori.usu.ac.id

Dari latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian d...

digilib.uin-suka.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

mail.jurnal.fe.umi.ac.id

untuk mendapatkan data yang valid dan

digilib.iain-palangkaraya.ac.id

dengan menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi

text-id.123dok.com

dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan dalam penelitian

repository.ub.ac.id

kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap

Resa Fadhillah Zahwa, Dwi Rochyani, Susanti Widiastuti. "Pengaruh Loyalitas dan Kepuasan Terhadap Kinerja..."

uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov

Finika Nuela, Anna Marganingsih, Yunita Astikawati. "Pengaruh Karakter Wirausaha Terhadap Life Skill siswa..."

Titik-titik datatersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut

repositori.usu.ac.id

menunjukkan bahwa Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200

e-journal.unmas.ac.id

Unstandardized Residual Normal Parameters, b Most Extreme Differences N Mean...

adoc.pub

Uji Heteroskedastisitas Coefficients a Unstandardized Coefficients Standardized Coe...

openjournal.unpam.ac.id

nilai r hitung lebih besar dari rtabel (0.349), sehingga semua item

ejournal.unsrat.ac.id

disajikan pada Tabel

I Komang Sudarsana, I Nengah Aristana, Yulius Geras. "DETERMINASI KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN ...

yang terdiri dari 20 laki-laki (62.5%) dan 12 perempuan (37.5

text-id.123dok.com

adalah valid, karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel

core.ac.uk

nilai thitung sebesar 4

ejournal.unima.ac.id

menunjukkan bahwa

repository.unair.ac.id

tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan b...

123dok.com

penyusunan skripsi ini tidak

repository.ub.ac.id
