

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

Manusia menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Tanpa adanya campur tangan manusia, organisasi tidak akan berjalan efektif. Dalam mencapai tujuan organisasi, potensi setiap sumber daya manusia harus dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang optimal. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji T, dan uji F dengan bantuan SPSS 22.0 *for windows*. Berdasarkan dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial menunjukkan loyalitas mempunyai nilai t hitung 4.097 dan batasannya dari uji t yaitu t tabel 2,045 dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga nilai t hitung $4,097 > t_{\text{tabel}} 2,045$ yang berarti H_0 ditolak H_1 diterima, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo. Secara parsial variabel responsivitas mempunyai nilai t hitung 3,609 dan batasannya dari uji t yaitu t tabel 2,045 dengan tingkat signifikansi 0,001 sehingga nilai t hitung $3,609 > t_{\text{tabel}} 2,045$ yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh responsivitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo. Secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung 31.060 sedangkan F tabel sebesar 3,32 dengan tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh loyalitas dan responsivitas secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo.

Kata Kunci: Loyalitas, Responsivitas, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Humans are an important factor in an organization, both agencies and companies.

Without human intervention, the organization will not run effectively. In achieving organizational goals, the potential of each human resource must be maximized to achieve optimal results. This type of research is quantitative research. The population in this study was all employees of the Situbondo Subdistrict Office, Situbondo Regency. The data analysis methods used are validity tests and reliability tests while to test hypotheses in this study can use classical assumption tests, multiple linear regression analysis, T tests, and F tests with the help of SPSS 17.0 for windows.

Based on the results of the study, it can be concluded that it partially shows that loyalty has a calculated t value of 4,097 and the limit from the t test, namely t table 2.045 with a significance level of 0.000 so that the calculated t value is $4.097 > t \text{ table } 2.045$ which means that H_0 is rejected H_1 is accepted, this shows that there is an influence of loyalty to employee performance at the Situbondo District Office, Situbondo Regency. Partially, the responsiveness variable has a calculated t value of 3.609 and the limit from the t test is t table 2.045 with a significance level of 0.001 so that the calculated t value is $3.609 > t \text{ table } 2.045$ which means that H_0 is rejected and H_2 is accepted, this shows that there is an effect of responsiveness on employee performance at the Situbondo District Office, Situbondo Regency. Simultaneously, it shows that the value of F counts 31,060 while the F table is 3.32 with a significant level obtained by $0.000 < 0.005$, it can be concluded that there is an influence of loyalty and responsiveness simultaneously on the performance of employees at the Situbondo District Office, Situbondo Regency.

Key Words: *Loyalty, Responsiveness, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manusia menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Tanpa adanya campur tangan manusia, organisasi tidak akan berjalan efektif. Dalam mencapai tujuan organisasi, potensi setiap sumber daya manusia harus dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam mengoptimalkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah hal yang mudah dan memerlukan berbagai strategi, termasuk salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Di dalam suatu organisasi, faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah loyalitas dan responsivitas. Aspek-aspek yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai antara lain: taat pada peraturan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Menurut Siswanto (2012), "Loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas dan mentaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh rasa tanggung jawab". Siswanto (2015:65) menjelaskan ada lima indikator loyalitas pegawai yaitu: taat pada peraturan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, dan hubungan antar pribadi. Untuk menjelaskan tanggung jawab pada organisasi berikut ini tabel kegiatan pegawai Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo pada bulan Januari-Juni 2023:

Tabel 1. Kegiatan Pegawai Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo Pada Bulan Januari-Juni 2023:

No	Kegiatan	Target	Realisasi
1	Pelaksanaan kegiatan perencanaan pembangunan	100%	50%
2	Pembuatan laporan keuangan	100%	45%
3	Pencatatan dan pengarsipan surat-menyurat	100%	48%
4	Penyusunan program pembinaan	100%	50%
5	Pendataan kegiatan ketatausahaan	100%	46%

Sumber: Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya masih belum terealisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi. Maka dari itu, perlu adanya peningkatan kinerja pegawai agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Selain daripada itu, kemauan pegawai dalam bekerja sama dan rasa memiliki pegawai juga masih belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan wawancara bersama Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan:

“Kinerja pegawai disini terkesan masih ada ego sektoral yaitu diantara seksi masing-masing disaat mereka ada pekerjaan, pegawai cenderung merasa itu adalah tanggung jawab seksi masing-masing, untuk situasi tertentu ketika pak camat memberikan intruksi khusus maka mereka (para pegawai) akan kompak kembali, tapi kekompakan hanya berlaku ketika ada intruksi khusus, diluar itu mereka (para pegawai) kecenderungan fokus kekompakan didalam seksi itu sendiri”. (Sumber: wawancara dengan Bapak Irwan Kurniadi, Senin 11 Desember 2023, jam 10.50)

Selain itu, Pak Sumardi selaku staf pemerintahan juga berpendapat

“rasa memiliki pegawai belum tersalurkan sepenuhnya untuk instansi, Ketika pegawai telah selesai mengerjakan pekerjaannya, masih ada pegawai yang sering lupa untuk mematikan komputernya. Kalau sering seperti ini, tentunya komputer akan cepat rusak dan menghambat pekerjaan selesai tepat pada waktunya”. (Sumber: wawancara dengan Bapak Seldi Febrianto, Senin 11 Desember 2023, jam 11.30)

Dari hasil wawancara di atas dapat dikatakan kerja sama yang ditunjukkan pegawai masih belum maksimal dan dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang memiliki loyalitas rendah terhadap organisasi yang menyebabkan turunya kinerja organisasi. Sehingga, organisasi tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas pegawai dapat berdampak pada menurunnya kinerja organisasi, seperti tingkat absen yang tinggi, tidak adanya semangat kerja, dan ketidakpatuhan pegawai terhadap pimpinannya. Selain loyalitas, responsivitas pegawai juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena responsivitas ini dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja yang berorientasi pada proses, yang mana responsivitas secara langsung

menggambarkan kemampuan organisasi dalam merealisasikan visi dan tujuannya terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Zeithaml, dkk (dalam Hardiansyah, 2011:47) menyebutkan bahwa, “responsivitas merupakan kemauan untuk membantu konsumen, bertanggung jawab terhadap mutu layanan yang diberikan”. Jika loyalitas dan kinerja pegawai meningkat, maka responsivitas di instansi tersebut dinilai semakin baik. Secara sederhana responsivitas mengukur daya tanggap birokrasi terhadap harapan, keinginan, dan aspirasi serta tuntutan dari pengguna jasa. Organisasi yang responsivitasnya rendah akan memiliki kinerja yang buruk. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam responsivitas yaitu, merespon setiap pemohon, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan cermat. Berikut ini tabel permohonan pelayanan Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo:

Tabel 2. Permohonan Pelayanan Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo Pada Tahun 2023:

No	Permohonan Pelayanan	Orang	Realisasi
1	Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK)	20	15
2	Surat Izin Menutup Jalan Untuk Pembangunan atau Acara	25	16
3	Surat Keterangan Miskin	40	20
4	Surat Izin Penggalian Mata Air	10	7
5	Surat Keterangan Waris	15	12
JUMLAH		110	70

Sumber: Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat kita lihat bahwa pelayanan yang diberikan Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo masih belum baik, karena pelayanan yang diberikan kurang cepat prosesnya yang biasanya selesai dalam waktu sehari, namun tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan dan juga sering terjadi kesalahan yang disebabkan oleh beberapa pegawai yang kurang fokus saat melayani masyarakat. Dari hal ini, pelayanan yang diberikan Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo memiliki responsivitas atau daya tanggap yang rendah, sehingga menghambat tujuan dari organisasi itu sendiri dan membuat kinerja pegawai menurun.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai visi dan misi organisasi yang ditunjukkan dengan perencanaan strategis organisasi. Menurut Mangkunegara (2012 : 9) menyatakan, “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Oleh sebab itu, kinerja pegawai sangatlah perlu karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo memiliki tugas pokok dan fungsi yang menuntut pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam target-target yang telah ditentukan. Tetapi, pada Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo target pencapaian kinerja belum sepenuhnya mencapai target. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Loyalitas dan Responsivitas Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo?
2. Apakah variabel responsivitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo?
3. Apakah variabel loyalitas dan variabel responsivitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo?

Sesuatu yang akan dicapai dalam sebuah penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh responsivitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh loyalitas dan responsivitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:21), “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan di tempat penelitian. Tempat penelitian pada Kantor Kecamatan Asembagus Jl. WR. Supratman No. 03, Karangasem, Patokan, Kec. Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti mudah dalam memperoleh data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Juni 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Arikunto (2010:173) berpendapat bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yaitu 32 pegawai yang melaksanakan tugas pada Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2011:81) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2017:124), sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, peneliti menggunakan teknik sampling

jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 yaitu 32 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian, karena peneliti yang melakukan penelitian tidak akan mendapatkan data yang diinginkan jika tidak mengetahui metode pengumpulan data yang akan digunakan. Menurut Sugiyono (2018:224), "pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara". Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dan mendalam dengan pihak Kantor Kecamatan Asembagus yang berhubungan dengan topik yang akan diteliti. Menurut Yusuf (2014:372), "wawancara adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi secara langsung atau bertanya secara langsung mengenai sesuatu objek yang diteliti".

2. Kuesioner

Menurut Arikunto (2010:194) menjelaskan bahwa, "kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal yang diketahui oleh responden". Tipe pertanyaan yang penulis buat dalam angket adalah tipe tertutup. Kuesioner (angket) tertutup maksudnya yaitu peneliti sudah menyediakan pilihan jawaban dan responden tinggal memilih yang sesuai dengan kondisi yang dialami. Jawaban-jawaban dari responden ini diukur dengan menggunakan skala Likert.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018:476), "dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan, angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian".

4. Studi kepustakaan

Menurut Arikunto (2010:275), "studi pustaka merupakan pengumpulan data dengan tujuan untuk mengetahui berbagai pengetahuan atau teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, diantaranya berasal dari buku, majalah, jurnal, ataupun berbagai literatur yang relevan dengan penelitian".

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh Loyalitas dan

responsivitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo. Model hubungan nilai pegawai dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut Sugiyono (2016:243):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- α = Koefisien regresi (bilangan konstanta)
- b_1 = Koefisien regresi X_1
- b_2 = Koefisien regresi X_2
- X_1 = Loyalitas
- X_2 = Responsivitas
- e = Standart Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam sebuah penelitian. Oleh karena itu, Kuesioner dalam penelitian ini pun diuji validitasnya, apakah kuesioner valid dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data atau kuesioner tidak valid sehingga tidak mampu memberikan informasi dan hal yang ingin diukur dalam penelitian ini. Validitas sebuah instrument dapat diketahui dengan melihat nilai *pearson correlation* dan sig (*2-tailed*).

Pearson correlation adalah nilai korelasi skor butir terhadap skor total dari seluruh butir yang ada. Jika nilai *pearson correlation* > nilai pembanding berupa r tabel, maka butir tersebut valid atau jika nilai sig (*2-tailed*) < 0,05 (tingkat signifikansi 5% untuk tes dua sisi) berarti butir tersebut valid dan berlaku sebaliknya. Bila terdapat butir yang tidak valid, maka butir tersebut tidak dapat dipergunakan lagi dalam penelitian ini. Uji validitas dengan menggunakan rumus di atas dan dengan bantuan SPSS 17 for Windows 7 diperoleh hasil uji validitas kuesioner sebagaimana terlampir. Rekapitulasi item kuesioner hasil uji coba dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Loyalitas (X_1)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,765	0,349	VALID
X1.2	0,803	0,349	VALID
X1.3	0,680	0,349	VALID
X1.4	0,797	0,349	VALID
X1.5	0,663	0,349	VALID
X1.6	0,705	0,349	VALID
X1.7	0,473	0,349	VALID
X1.8	0,744	0,349	VALID
X1.9	0,545	0,349	VALID
X1.10	0,518	0,349	VALID

Sumber: Data Hasil Statistik

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel loyalitas (X_1) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,349.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Responsivitas (X_2)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,566	0,349	VALID
X2.2	0,741	0,349	VALID
X2.3	0,774	0,349	VALID
X2.4	0,542	0,349	VALID
X2.5	0,781	0,349	VALID
X2.6	0,617	0,349	VALID
X2.7	0,775	0,349	VALID
X2.8	0,571	0,349	VALID

Sumber: Data Hasil Statistik

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Responsivitas (X_2) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,349.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0,871	0,349	VALID
Y1.2	0,912	0,349	VALID
Y1.3	0,705	0,349	VALID
Y1.4	0,857	0,349	VALID
Y1.5	0,912	0,349	VALID
Y1.6	0,696	0,349	VALID
Y1.7	0,756	0,349	VALID
Y1.8	0,647	0,349	VALID

Sumber: Data Hasil Statistik

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,349.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau kekuatan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas menggunakan konsisten interval menghitung koefisien alpha (α). Jika jumlah butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka angka kriteria untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,60 (Santoso,2012:200). Jadi jika nilai $\alpha > 0,60$, maka seluruh butir pertanyaan adalah reliabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas dalam tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Loyalitas (X_1)	0,859	0,60	Reliabel
Responsivitas (X_2)	0,823	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,916	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2023

Nilai reliabilitas pada tabel 6 tersebut telah memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk setiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima, karena setiap nilai melebihi *Alpha Cronbach* 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan melalui *kolmogrov-Smirnov*, apabila nilai *Asymp.Sig* >5% maka dapat dikatakan variabel independen dan dependen berdistribusi normal. Apabila yang terjadi nilai hitung *Asymp.Sig* <5% maka hasil uji tersebut tidak berdistribusi normal sehingga regresi tidak layak untuk dilanjutkan. SPSS ver 17 for Windows 7 dinyatakan sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
	N	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18427778
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.086
	Kolmogorov-Smirnov Z	.501
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: Data Diolah 2023

Dari tabel 7 di atas menunjukkan bahwasanya *Asymp.Sig* sebesar 0,963 dan lebih besar dari 5% ($0,963 > 0,05$) sehingga variabel tersebut berdistribusi normal serta layak untuk dilanjutkan.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Loyalitas	0,728	1.374	Non Multikolinieritas
Responsivitas	0,728	1.374	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa penghitungan *Tolerance Variable* Loyalitas (X_1) dan Responsivitas (X_2) yakni $0,728 > 0,10$. Sementara, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Loyalitas (X_1) dan Responsivitas (X_2) yakni 1.374 lebih kecil dari 10,00. Jadi, bisa disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independent dalam uji regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat sebuah uji regresi terjadi ketidaksaman jenis dari pengamatan satu terhadap pengamatan yang lain. Uji yang digunakan dalam mencari gejala heterokedastisitas adalah *Uji Glejser*. Jika *Variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas model regresi yang baik adalah homoskedastisita. Sebaliknya, jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka model regresi termasuk heterokedastisitas. Jika nilai sig variabel bebas $< 0,05$ terjadi heterokedastisitas dan jika nilai sig variabel bebas $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Variabel	T_{hitung}	Sig.	Keterangan
Loyalitas	0,824	0,417	Non Heterokedastisitas
Responsivitas	-1.854	0,074	Non Heterokedastisitas

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa hasil signifikansi dari variabel loyalitas $0,417 > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel loyalitas tidak terjadi heterokedastisitas. Sedangkan hasil signifikansi variabel responsivitas sebesar 0,074

$> 0,05$ menunjukkan bahwa variabel responsivitas juga tidak terjadi heterokedastisitas. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 10. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.045	4.317		.705	.486
Loyalitas	.442	.108	.503	4.097	.000
Responsivitas	.461	.128	.443	3.609	.001

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 10 dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 3.045 + 0,442 X_1 + 0,461 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linear di atas menunjukkan bahwa:

1. Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas Loyalitas dan Responsivitas.
2. 3.045 = Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo, jika variabel bebas sama dengan nol atau konstan.
3. $0,442 X_1$ = Merupakan koefisien regresi variabel Loyalitas (X_1) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 1% untuk variabel Loyalitas maka akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,442 dengan asumsi variabel bebas lainnya (variabel Responsivitas) tetap atau konstan.
4. $0,461 X_2$ = Merupakan koefisien regresi variabel Responsivitas (X_2) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 1% untuk variabel Responsivitas maka akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,461 dengan asumsi variabel bebas lainnya (variabel Responsivitas) tetap atau konstan.
5. e = Nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo, tetapi tidak dimasukkan ke dalam model persamaan.

Uji Parsial (t-test)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan nilai statistik signifikansi dengan tingkat signifikansi (α) yang digunakan yaitu 5%. Masing-masing variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) apabila nilai statistik signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{sig} < \alpha$). Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 2017 for Windows 7 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Hasil Pengujian Uji-t

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.045	4.317		.705	.486
Loyalitas	.442	.108	.503	4.097	.000
Responsivitas	.461	.128	.443	3.609	.001

Sumber: Data Diolah 2023

Mencari t tabel: $df = n - k (\alpha/2)$
 $: 32 - 3 = 29 (0,05/2) = 0,025$
 $: 29 (t_{tabel} 2,045)$

Berdasarkan pada tabel 11 hasil pengujian parsial mengenai pengaruh Loyalitas dan Responsivitas terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo sebagai berikut:

1. Loyalitas (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel Loyalitas (X_1) ini sebesar 4.097 sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,045 maka $t_{hitung} 4.097 > t_{tabel} 2,045$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini berarti H_0 ditolak H_{a1} diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel loyalitas mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo.

2. Responsivitas (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel Responsivitas (X_2) ini sebesar 3.609 sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,045 maka $t_{hitung} 3.609 > t_{tabel} 2,045$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel responsivitas mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo.

Uji Simultan (f-test)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel loyalitas dan responsivitas terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan rumus $df1 = n - k = 32 - 3 = 29$, $df2 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, jadi untuk F_{tabel} terdapat pada kolom ke 2 baris ke 29 yaitu 3,328. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Pengujian Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	316.816	2	158.408	31.060	.000 ^a
Residual	147.903	29	5.100		
Total	464.719	31			

Sumber: Data Diolah 2023

Kriteria pengujian uji F adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil F_{hitung} sebesar 31.060 dan F_{tabel} sebesar 3.32, sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas (X_1) dan variabel Responsivitas (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 13. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.660	2.258

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien determinasi atau *R Square* hasil dari pengaruh Loyalitas (X_1) dan Responsivitas (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,682 atau 68,2% sedangkan sisanya 31,8 dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kompensasi, semangat kerja, dan juga motivasi kerja. Nilai koefisien determinasi atau *R Square* 0,682 atau 68,2% menunjukkan determinasi berada pada interval koefisien 0,60-0,799 yang artinya Kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian di bawah ini:

1. Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel loyalitas sebesar 4.097. Sementara itu pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,045 maka $t_{hitung} 4.097 > t_{tabel} 2,045$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa variabel loyalitas mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruhnya 44,2% dengan tingkat ketetapan sedang. Hasil ini dapat menjawab hipotesis yaitu H_{a1} dapat diterima dan H_0 ditolak.
2. Pada nilai t_{hitung} variabel Responsivitas (X_2) ini sebesar 3.609 sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,045 maka $t_{hitung} 3.609 > t_{tabel} 2,045$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya bahwa variabel responsivitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruhnya 46,1% dengan tingkat ketetapan sedang dan hasil dari responsivitas ini dapat menjawab hipotesis yaitu H_{a2} dapat diterima dan H_0 ditolak.
3. Hasil uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 31.060 dan F_{tabel} sebesar 3.32, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. berdasarkan pengujian statistik dengan

menggunakan metode uji F, dimana nilai signifikan yang diperoleh yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa secara simultan variabel loyalitas dan responsivitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis penelitian (H_{a3}) yang menyebutkan bahwa secara simultan variabel loyalitas dan responsivitas terhadap kinerja pegawai dapat diterima dan H_0 ditolak.

4. Hasil dari analisis koefisien determinasi pengaruh Loyalitas (X_1) dan Responsivitas (X_2) Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai R square sebesar 0,682. Dari hasil tersebut seluruh variabel bebas (Loyalitas dan Responsivitas) mempunyai kontribusi 68,2% terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) dengan tingkat

ketetapanannya kuat dan sisanya sebesar 31,8 dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kompensasi, semangat kerja, dan juga motivasi kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan kasih sayangNya sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Loyalitas dan Responsivitas Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo” dapat terselesaikan dengan baik. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Drs. Ec. Karnadi, M.Si, selaku Rektor Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
2. Drs. Senain, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo sekaligus Dosen Pembimbing Utama
3. Dra. Farida Hanum, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Anggota, yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
4. Bapak/Ibu Dosen di Lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
5. Kepada Bapak Ir. Tri Soedjita selaku Sekretaris Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo dan seluruh pegawai yang telah membantu.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Yusuf, A. M. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Hardiansyah. (2011). *Kualitas pelayanan publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangkunegara, 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.
- Siswanto. (2015). *Manajemen tenaga kerja Indonesia* (Edisi ke-2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian administrasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.