

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KEPERIBADIAN TERHADAP LOYALITAS
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI KOTA BITUNG**

*THE EFFECT OF PROFESSIONALISM AND PERSONALITY ON EMPLOYEE LOYALTY IN THE
AGENCY OF PERSONNEL AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN BITUNG CITY*

Oleh:

Bradley B. R Tumundo¹

Irvan Trang²

Merinda Pandowo³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

billy_tumundo@yahoo.com

trang_irvan@yahoo.com

iinpan@yahoo.com

Abstrak: Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang loyal terhadap instansi adalah pegawai yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada instansi, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta pegawai dalam instansi. Loyalitas kepada pekerjaan, tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme dan Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Profesionalisme dan Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, namun secara parsial Profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Untuk Instansi agar lebih memperhatikan terkait Profesionalisme diterapkan Pegawai, agar dalam proses bekerja faktor-faktor tersebut dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan loyalitas pegawai.

Kata Kunci: *Profesionalisme, kepribadian, loyalitas pegawai*

Abstract: *Loyalty is basically loyalty, devotion and trust given or addressed to a person or institution, in which there is a sense of love and responsibility to try to provide the best service and behavior. Thus, it can be said that employees who are loyal to the company are employees who have the willingness to cooperate which means the willingness to sacrifice themselves, the willingness to carry out self-control and the ability to highlight their own interests. This willingness to sacrifice oneself involves an awareness to dedicate oneself to the company, this dedication will always support the participation of employees in the company. Loyalty to work is reflected in the attitude of employees who devote their abilities and expertise, carry out their duties and responsibilities, be disciplined and honest at work. The attitude of employees as part of the most important company is loyal. This study aims to determine the effect of Professionalism and Personality on Employee Loyalty. The analytical method used is multiple linear regression. The results of the hypothesis test found that simultaneously Professionalism and Personality had a significant effect on Employee Loyalty, but partially Professionalism had no significant effect on Employee Loyalty. For agencies to pay more attention to the professionalism applied by employees, so that in the work process these factors can be a driving factor to increase employee loyalty.*

Keywords: *Professionalism, personality, employee loyalty*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang loyal terhadap instansi adalah pegawai yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada instansi, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta pegawai dalam instansi.

Loyal kepada pekerjaan, tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap pegawai sebagai bagian dari instansi yang paling utama adalah loyal. Sikap ini pegawai sebagai bagian dari instansi yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra instansi dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Pihak instansi berupaya untuk mendapatkan loyalitas pegawai melalui pemberian insentif. Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan insentif yang diberikan pegawai dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan pegawai dapat terwujud. Proses terciptanya loyalitas kerja dalam instansi berhubungan dengan dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota instansi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi instansi dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai instansi.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai yaitu faktor profesionalisme dan faktor kepribadian. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi Faktor berikutnya adalah kepribadian. Kepribadian merupakan sistem psikofisis individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Kepribadian juga merupakan jumlah total kecenderungan bawaan atau hereditas dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan, yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme dan Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Loyalitas Pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2015:5). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana, Muljati, dan Mudiarta, 2015:5).

Loyalitas Karyawan/Pegawai

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya

rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan. Sedangkan menurut Hasibuan (2015), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Profesionalisme

Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi (Kurniawan, 2015:74).

Kepribadian

Istilah kepribadian berasal dari bahasa Latin “persona”, atau topeng yang dipakai orang untuk menampilkan dirinya pada dunia luar, tetapi psikologi memandang kepribadian lebih dari sekedar penampilan luar. Feist dan Gregory (2018: 86) mengatakan bahwa Kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu. Kepribadian adalah substansi dan perubahan, produk dan proses serta struktur dan perkembangan. Hanggraeni (2016:19) menyatakan kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda.

Penelitian Terdahulu

Marzuki (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di LP3I Group. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan di LP3I Grup adalah kuat, artinya hubungan kedua variabel signifikan pada tingkat kepercayaan yang kuat. Dan pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Grup LP3I kuat. Artinya hubungan kedua variabel signifikan pada tingkat kepercayaan yang kuat. Sedangkan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Kelompok Kerja berpengaruh kuat terhadap loyalitas Pegawai LP3I. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Bekerja dengan baik akan semakin meningkatkan Loyalitas Pegawai di LP3I Group.

Saifudin, (2021). Pengaruh Profesionalisme Dan Transparansi Pengelolaan Dana Zis Terhadap Loyalitas Muzakki (Studi Kasus Lembaga Amil Zakat, Infaq, Dan Shadaqah Lazismu Kota Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel X1 yaitu profesionalisme memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,612 > 2,0369$ yang memiliki nilai signifikan $< 0,05$. Transparansi Ariabel X2 menunjukkan hasil nilai t sebesar 4,223 dan nilai Sig. 0,000. Secara simultan nilai f_{hitung} adalah 104,506 dan Sig. 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan dari hasil tersebut akan dilakukan analisis lebih lanjut dari hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh antara variabel profesionalisme dan transparansi yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas muzakki. Variabel profesionalisme dan transparansi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas muzakki.

Sondak, Taroreh, dan Uhing, (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu: Faktor Rasional yang dapat diungkapkan dengan gaji dan tunjangan, Faktor Emosional yang dapat diungkapkan dengan lingkungan kerja, Faktor Kepribadian yang diungkapkan dengan karakteristik setiap pegawai. Faktor-faktor inilah yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Saran untuk pimpinan yang ada, sebaiknya menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian mereka agar tugas dan tanggung jawab pekerjaan bisa terealisasi dengan baik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas Profesionalisme dan Kepribadian (X), terhadap variabel terikat Loyalitas Pegawai (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Bitung, penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2021 – Mei 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Bitung yang berjumlah 35 orang pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2016:81). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2010:81).

Teknik sampling secara umum teknik sampling dibagi menjadi dua, yaitu probability sampling dan non-probability sampling. Pada probability sampling setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel, sedangkan pada non-probability sampling seluruh anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk ditetapkan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2016:18). Adapun Penelitian ini menggunakan teknik sampling sampel jenuh dimana seluruh jumlah populasi di gunakan sebagai sampel, sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 35 orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2016:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Bitung Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat keepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2016:201).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2018:87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2016:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2016:103).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2016:67).

- a) $H_0 : b_1 = 0$
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- b) $H_a : b_1 > 0$
Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- c) Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- d) Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen
- b. $H_a : b_1, b_2 > 0$
Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%

($\alpha = 0,1$), maka:

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji

reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Profesionalisme (X ₁)	X _{1.1}	0.779	0.324	0,00	0,05	Valid
	X _{1.2}	0.861	0.324	0,00	0,05	Valid
	X _{1.3}	0.890	0.324	0,00	0,05	Valid
	X _{1.4}	0.656	0.324	0,00	0,05	Valid
	X _{1.5}	0.761	0.324	0,00	0,05	Valid
Kepribadian (X ₂)	X _{2.1}	0.715	0.324	0,00	0,05	Valid
	X _{2.2}	0.881	0.324	0,00	0,05	Valid
	X _{2.3}	0.569	0.324	0,00	0,05	Valid
	X _{2.4}	0.881	0.324	0,00	0,05	Valid
Loyalitas Pegawai (Y)	Y ₁	0.361	0.324	0,03	0,05	Valid
	Y ₂	0.566	0.324	0,00	0,05	Valid
	Y ₃	0.687	0.324	0,00	0,05	Valid
	Y ₄	0.824	0.324	0,00	0,05	Valid
	Y ₅	0.811	0.324	0,00	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Profesionalisme (X ₁)	0.841	Reliabel
Kepribadian (X ₂)	0.755	Reliabel
Loyalitas Pegawai (Y)	0.655	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

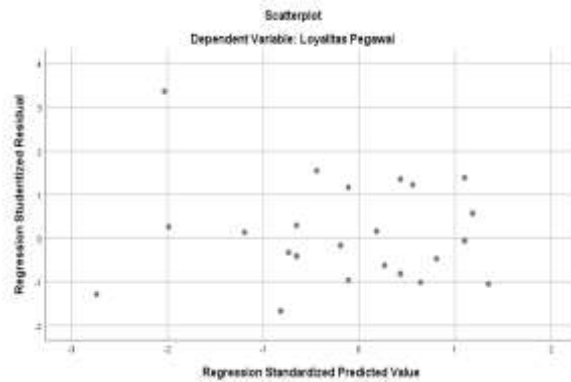
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Profesionalisme (X ₁)	0.497	2.012	Non multikolinieritas
Kepribadian (X ₂)	0.497	2.012	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

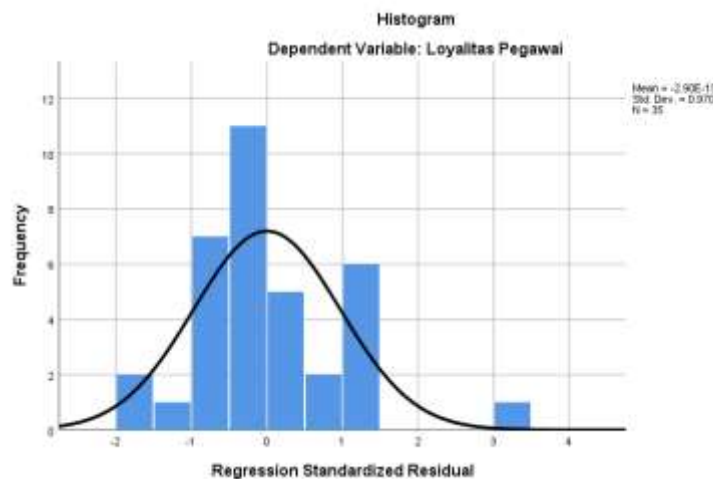
Gambar 2 berikut menunjukkan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel loyalitas pegawai (Y)



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut:



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.578	2.583		4.095	.000		
	Profesionalisme	.118	.165	.127	.719	.477	.497	2.012
	Kepribadian	.773	.171	.795	4.512	.000	.497	2.012

a. Dependent Variable: Loyaltitas Pegawai

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil pengujian tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: **Y = 10.578 + 0,118X₁ + 0,773X₂**

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 10.578 memberikan pengertian bahwa jika faktor Profesionalisme dan Kepribadian, tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Loyalitas Pegawai adalah 10,578%.
2. Untuk variabel Profesionalisme (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Profesionalisme (X_1) meningkat 1%, maka Loyalitas Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,118 %.
3. Untuk Variabel Kepribadian (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kepribadian (X_2) meningkat 1%, maka Loyalitas Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,773%

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.158	2	34.579	16.372	.000 ^b
	Residual	67.585	32	2.112		
	Total	136.743	34			

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepribadian, Profesionalisme

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 5 secara simultan dari variabel X_1 , X_2 , terhadap Y yaitu Loyalitas Pegawai sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X_1 , dan X_2 berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Loyalitas Pegawai, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Profesionalisme (X_1), dan Kepribadian (X_2), terhadap Loyalitas Pegawai (Y) secara simultan, dapat diterima atau terbukti. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel; $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas F hitung memiliki nilai 16.372 sedangkan F tabel memiliki nilai 3.27 ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Hasil analisis regresi pada tabel 4 Menyatakan bahwa:

1. Profesionalisme (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis ditolak
2. Kepribadian (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis diterima

Pembahasan

Hasil uji menyatakan bahwa variabel Profesionalisme (X_1), dan Kepribadian (X_2), terhadap Loyalitas Pegawai (Y) secara simultan, dapat diterima atau terbukti. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Profesionalisme dan Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya Profesionalisme dan Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Loyalitas Pegawai secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini loyalitas Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Profesionalisme dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Hal ini dapat di artikan bahwa Profesionalisme sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang professional, artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi. Namun hal tersebut tidak menjadi faktor pendorong dalam membuat meningkatkan loyalitas di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Kepribadian dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan Loyalitas Pegawai. Dapat dikatakan bahwa kepribadian memiliki hubungan yang sangat kuat dengan loyalitas karena Kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu. Hanggraeni (2016:19) menyatakan kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Sehingga berdasarkan hal tersebut kepribadian menjadi faktor penting di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung dalam meningkatkan loyalitas pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Profesionalisme dan Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Pegawai
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Pegawai

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk Instansi agar lebih memperhatikan terkait profesionalisme diterapkan pegawai, agar dalam proses bekerja faktor-faktor tersebut dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan loyalitas pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan maka peneliti menyarankan agar dalam proses seleksi nanti pihak instansi harus lebih memperhatikan faktor kepribadian dari seorang pegawai, di karenakan kepribadian merupakan faktor penting dalam proses mendapatkan loyalitas dari seorang pegawai
3. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap loyalitas pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. I., Muljati, W. N., dan Mudiarta, I. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Paramita Rahayu. PT Indeks, Bandung.
- Feist dan Gregory (2018). *Theories of Personality*. Edisi Keenam, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hanggraeni, D. (2016). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Jakarta
- Hasibuan. M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kurniawan, S. (2015). *Pendidikan Karakter*. Arr-Ruzz Media. Yogyakarta
- Marzuki, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Kerja Terhadap LoyalitasKaryawan di LP3I Group. *Jurnal Lentera Bisnis*, 7(1), 21-45. <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/213> di akses tanggal 18 September 2021
- Mustafa, Z. E. (2018). *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu.Yogyakarta.

Robbins, S. P., and Judge, T. T. (2015). *Perilaku Organisasional*. Buku 1. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta

Saifudin, F. L. (2021). Pengaruh Profesionalisme Dan Transparansi Pengelolaan Dana Zis Terhadap Loyalitas Muzakki (Studi Kasus Lembaga Amil Zakat, Infaq, Dan Shadaqah Lazismu Kota Malang). *Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang*. <http://eprints.umm.ac.id/73714/> di akses tanggal 18 September 2021

Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22478> di akses tanggal 18 September 2021

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

