

Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas PNS Bapenda Sulawesi Tenggara

Adi Dammar¹, Heriyanti Mustafa² Muhajji³

^{1,2} Management Department, STIE AMKOP Makassar, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel karakteristik pribadi, komitmen organisasi, loyalitas, dimana pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 63 pegawai pada BAPENDA Provinsi Sulawesi Tenggara dengan metode analisis regresi berganda bantuan aplikasi SPSS Versi 26. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pribadi terhadap loyalitas, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, sedangkan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa karakteristik pribadi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada BAPENDA Provinsi Sulawesi Tenggara.

Kata Kunci : Karakteristik Pribadi, Komitmen Organisasi, Loyalitas

Copyright (c) 2026 Adi Dammar

Corresponding author :

Email Address : adi_dammar@stieamkop.ac.id

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berperan penting dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan demi mencapai masyarakat yang adil dan makmur. Sebagai bagian dari aparatur Negara yang bertugas melayani masyarakat, PNS harus memberikan pelayanan yang adil, didasari oleh kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila serta Undang- Undang Dasar 1945. Untuk menjalankan tugas dengan baik, loyalitas pegawai terhadap instansinya sangatlah penting. Menurut Poerwadarminta yang dikutip oleh Hamzah, Al Musadieq, dan Hakam (2013), loyalitas diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan kepada individu atau lembaga, yang mencakup rasa cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. Selain itu, Steers & Porter dalam Kusumo (2006) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah karakteristik pribadi karyawan, yang mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, ras, dan sifat kepribadian.

Karakteristik adalah bagian dari kepribadian. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karakteristik memiliki arti yang mirip dengan karakter atau watak, yang berarti sifat batin yang memengaruhi seluruh pikiran, perilaku, budi pekerti, dan tabiat yang dimiliki oleh manusia atau makhluk hidup lainnya. Arti lain dari karakter mencakup konsistensi tindakan dalam

mematuhi etika perilaku serta keteguhan dalam mempertahankan pendirian atau pendapat. Sementara itu, kepribadian adalah keseluruhan cara individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian sering kali dijelaskan dalam istilah sifat-sifat yang dapat diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Oleh karena itu, karakteristik pribadi merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam menjalankan aktivitas dan tugas, baik dengan mudah atau sulit, serta tingkat keberhasilan dalam bekerja. Apabila pegawai tidak mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, maka pegawai tersebut tidak akan dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, karakteristik pribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks kehidupan berorganisasi, komitmen adalah elemen penting yang diperlukan untuk memastikan kelangsungan organisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan menjadi salah satu faktor krusial bagi keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Dengan adanya komitmen, karyawan cenderung tidak mudah meninggalkan perusahaan dan merasa memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Luthans menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota, berusaha keras sesuai dengan harapan organisasi, serta memiliki keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Beberapa faktor yang berkaitan dengan komitmen organisasi pada pegawai mencakup karakteristik individu dan komitmen itu sendiri. Karakteristik individu memiliki hubungan yang erat dengan tingkat komitmen organisasi dari karyawan. Ciri-ciri khusus atau sifat-sifat unik yang dimiliki seorang pegawai dapat mempengaruhi kemampuannya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi. Karena itu, salah satu cara yang perlu dilakukan untuk mempertahankan komitmen karyawan yaitu penerapan karakter individu.

Komitmen organisasi berkaitan erat dengan peningkatan karakteristik individu dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat kehadiran dan mengurangi angka turnover karyawan. Menurut Haryanto, peningkatan sifat-sifat karyawan dapat memberikan dampak positif secara langsung, antara lain: pertama, meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi; kedua, meningkatkan produktivitas; dan ketiga, meningkatkan efektivitas organisasi, yang terkait dengan dua poin sebelumnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mampu mengelola karakteristik setiap karyawan dengan baik untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, sehingga terlihat adanya hubungan antara penerapan karakteristik individu dan komitmen organisasi karyawan.

Sebuah survei di Amerika Serikat mengungkapkan bahwa menurunnya loyalitas karyawan terhadap organisasi disebabkan oleh kecenderungan karyawan untuk mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan organisasi. Banyak karyawan yang ingin menukar imbalan finansial yang tinggi dan manfaat lainnya dengan fleksibilitas dan otonomi, yang memungkinkan mereka menyeimbangkan kehidupan di dalam dan di luar pekerjaan. Oleh karena itu, karakteristik individu dan kepuasan kerja menjadi faktor krusial yang perlu diperhatikan agar karyawan tidak mencari peluang di perusahaan lain. Kesuksesan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang pada gilirannya

mempengaruhi keseluruhan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan karyawan memiliki komitmen yang tinggi, tidak melakukan absensi, dan tidak berpindah kerja. Namun, kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi.

Komitmen individu terhadap organisasi sering kali menjadi isu yang sangat krusial. Mengingat pentingnya aspek ini, banyak organisasi yang menetapkan komitmen sebagai salah satu syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi yang tersedia. Namun, meskipun hal ini sudah menjadi praktik umum, seringkali atasan dan pegawai masih belum sepenuhnya memahami arti komitmen dengan serius. Pemahaman yang mendalam mengenai komitmen sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga tujuan instansi dapat dicapai secara efisien dan efektif. Agustini (2011) menjelaskan bahwa individu dengan komitmen tinggi akan menunjukkan identifikasi terhadap organisasi, keterlibatan yang serius dalam tugas kepegawaian, serta loyalitas dan afeksi positif terhadap organisasi tersebut. Selain itu, mereka akan berperilaku sejalan dengan tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Secara umum, loyalitas kerja dapat dipahami sebagai kesetiaan, pengabdian, dan rasa percaya yang ditujukan kepada organisasi, yang mencakup rasa cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan serta perilaku terbaik bagi organisasi. Loyalitas mencerminkan tekad dan kemampuan untuk menaati serta melaksanakan komitmen dengan kesadaran dan tanggung jawab penuh. Pegawai yang loyal sangat dihargai oleh instansi, karena organisasi sangat membutuhkan karyawan yang setia untuk mendukung kelangsungan tugas pemerintah dan pengabdian kepada negara serta masyarakat.

Loyalitas kerja pada pegawai dapat dibangun melalui program pemeliharaan pegawai yang mendapat perhatian khusus dari manajemen instansi. Jika pemeliharaan pegawai dikelola dengan baik, pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi, disiplin, dan loyal terhadap instansi. Mengingat bahwa sumber daya manusia adalah unsur paling penting, menjaga hubungan yang berkelanjutan dan harmonis dengan pegawai di setiap instansi sangatlah krusial. Tujuan utama dari program pemeliharaan pegawai adalah untuk memastikan bahwa setiap individu di dalam instansi merasa nyaman dan ingin tetap bertahan, meskipun ada situasi yang bisa mengganggu stabilitas dan kondisi instansi (Agustini, 2011).

karena loyalitas pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam konteks pelayanan publik. Karakteristik pribadi, seperti motivasi, sikap, dan nilai-nilai individu, berperan penting dalam menentukan bagaimana pegawai berinteraksi dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Sementara itu, komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan rasa keterikatan pegawai terhadap instansi, yang pada gilirannya berkontribusi pada loyalitas mereka. Dengan memahami hubungan antara karakteristik pribadi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas pegawai negeri sipil di Bapenda Provinsi Sulsel, serta membantu dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dinilai perlu adanya karakteristik pribadi atau individu dan komitmen dari pegawai serta atasan untuk menumbuhkan loyalitas kerja dalam mengabdikan pada Negara agar prestasi kerja yang di raih oleh pegawai maupun instansi dapat meningkat.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh karakteristik pribadi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi penelitian adalah PNS yang bekerja pada BAPENDA Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan jumlah sampel sebanyak **63 responden**. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang memuat indikator dari variabel karakteristik pribadi (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan loyalitas pegawai (Y). Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert.

Data dianalisis menggunakan **regresi linear berganda** dengan bantuan **IBM SPSS Statistics versi 26**. Tahapan analisis meliputi pengujian kualitas instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui **uji t** untuk mengetahui pengaruh parsial karakteristik pribadi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai, serta **uji F** untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap loyalitas pegawai. Pengujian statistik menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 63 Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan karakteristik usia, kelompok responden terbesar berada pada rentang usia 21–30 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau sekitar 40% dari keseluruhan responden. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan pada instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang diteliti. Pengujian dilakukan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil pengujian, item-item yang digunakan untuk mengukur karakteristik pribadi, komitmen organisasi, dan loyalitas memenuhi kriteria validitas sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, instrumen memiliki konsistensi yang memadai dalam mengukur masing-masing variabel penelitian.

3. Analisis Deskriptif Variabel

Variabel komitmen organisasi (X_2) diukur melalui tiga indikator, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Ketiga indikator tersebut menggambarkan keterikatan emosional, kewajiban moral, serta keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Sementara itu, loyalitas pegawai (Y) diukur melalui empat indikator, yaitu ketaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Berdasarkan distribusi jawaban responden, pernyataan dengan respons sangat setuju yang paling dominan terdapat pada indikator tanggung jawab, khususnya pernyataan mengenai

kesanggupan pegawai melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta bertanggung jawab terhadap risiko atas pekerjaan yang dilaksanakan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa aspek tanggung jawab merupakan salah satu bentuk loyalitas yang menonjol pada responden penelitian.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pribadi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap loyalitas pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,034 + 0,198X_1 + 0,568X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 5,034 mengindikasikan nilai loyalitas ketika karakteristik pribadi dan komitmen organisasi diasumsikan konstan pada nilai nol. Koefisien regresi karakteristik pribadi sebesar 0,198 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan karakteristik pribadi akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,198 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,568 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan komitmen organisasi akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,568 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Kedua koefisien regresi bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik pribadi dan komitmen organisasi cenderung diikuti oleh peningkatan loyalitas pegawai.

5. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar **0,356 atau 35,6%**. Artinya, variasi loyalitas PNS BAPENDA Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dijelaskan oleh karakteristik pribadi dan komitmen organisasi sebesar 35,6%. Sementara itu, sebesar **64,4%** variasi loyalitas dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pribadi dan komitmen organisasi memiliki kontribusi terhadap loyalitas pegawai, tetapi masih terdapat faktor lain di luar model yang memiliki peran relatif besar dalam menjelaskan loyalitas.

6. Pengujian Hipotesis

Pengaruh Karakteristik Pribadi terhadap Loyalitas

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa karakteristik pribadi memperoleh nilai t hitung sebesar **2,126**, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar **1,671**, dengan nilai signifikansi sebesar **$0,038 < 0,05$** . Koefisien regresi sebesar 0,198 juga menunjukkan arah hubungan positif.

Dengan demikian, **karakteristik pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas PNS BAPENDA Provinsi Sulawesi Tenggara**, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar **4,391** $> 1,671$, dengan nilai signifikansi **$< 0,001$** . Koefisien regresi sebesar 0,568 menunjukkan bahwa pengaruh yang dihasilkan memiliki arah positif.

Dengan demikian, **komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas PNS BAPENDA Provinsi Sulawesi Tenggara**, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan t hitung, komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang lebih kuat terhadap loyalitas dibandingkan karakteristik pribadi.

Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar **16,617**, lebih besar dibandingkan F tabel sebesar **3,15**, dengan tingkat signifikansi **< 0,001**. Dengan demikian, karakteristik pribadi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas PNS BAPENDA Provinsi Sulawesi Tenggara. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Karakteristik Pribadi terhadap Loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas PNS BAPENDA Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan koefisien regresi sebesar 0,198, t hitung sebesar 2,126, dan signifikansi sebesar 0,038. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik pribadi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi kecenderungan loyalitasnya terhadap organisasi.

Karakteristik pribadi mencerminkan berbagai atribut individual yang memengaruhi bagaimana seseorang bersikap dan menjalankan pekerjaannya. Rahman (2013) menjelaskan bahwa karakteristik individu merupakan ciri khas yang membedakan seseorang dalam aspek motivasi, inisiatif, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan memecahkan masalah, dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan.

Dalam konteks BAPENDA Provinsi Sulawesi Tenggara, karakteristik pribadi yang baik dapat mendorong pegawai untuk menjalankan tugas secara konsisten, menaati ketentuan organisasi, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat memperkuat kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Hardianty (2014) yang menemukan bahwa karakteristik pribadi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas PNS. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Wijayanti (2023), yang menemukan bahwa karakteristik pribadi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik pribadi terhadap loyalitas dapat berbeda berdasarkan karakteristik organisasi, lingkungan kerja, dan konteks responden yang diteliti.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas PNS BAPENDA Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,568, nilai t hitung sebesar 4,391, dan tingkat signifikansi **< 0,001**. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, semakin tinggi pula loyalitas yang ditunjukkan.

Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan pegawai terhadap organisasi, baik secara emosional, moral, maupun berdasarkan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. Pegawai dengan komitmen organisasi yang kuat cenderung menerima tujuan dan nilai organisasi, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta menunjukkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Agustini (2011) menjelaskan bahwa individu dengan komitmen tinggi akan menunjukkan identifikasi terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas, serta kecenderungan untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi yang terdiri atas komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan menjadi faktor penting dalam memperkuat loyalitas PNS.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Widiyaniti et al. (2021), yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap loyalitas. Dengan demikian, peningkatan keterikatan dan komitmen pegawai terhadap organisasi dapat menjadi salah satu strategi penting dalam mempertahankan loyalitas pegawai.

Selain itu, koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,568 lebih besar dibandingkan karakteristik pribadi sebesar 0,198. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa **komitmen organisasi memiliki kontribusi yang relatif lebih kuat dalam menjelaskan loyalitas pegawai** dalam model penelitian ini.

3. Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa karakteristik pribadi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas PNS BAPENDA Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $16,617 > F$ tabel sebesar 3,15 dan tingkat signifikansi $< 0,001$.

Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas pegawai tidak hanya berkaitan dengan faktor individual, tetapi juga dengan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Karakteristik pribadi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, ketika disertai dengan komitmen organisasi yang kuat, dapat mendorong pegawai untuk menunjukkan kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran dalam menjalankan tugas.

Nilai R^2 sebesar 35,6% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian variasi loyalitas pegawai. Namun, masih terdapat 64,4% variasi loyalitas yang berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, loyalitas PNS BAPENDA Provinsi Sulawesi Tenggara tidak dapat dijelaskan hanya melalui karakteristik pribadi dan komitmen organisasi. Faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan pengembangan karier dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hardianty (2014), yang menemukan bahwa karakteristik pribadi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas PNS. Secara keseluruhan, temuan penelitian memperlihatkan bahwa penguatan loyalitas pegawai memerlukan perhatian terhadap aspek individual sekaligus keterikatan pegawai terhadap organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik pribadi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil pada BAPENDA Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,126 yang lebih besar dari t tabel 1,671 serta nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 4,391 $> 1,671$ dan nilai signifikansi $< 0,001$. Secara simultan, karakteristik pribadi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $16,617 > F$ tabel 3,15 dan nilai signifikansi $< 0,001$. Dengan demikian, peningkatan karakteristik pribadi dan komitmen organisasi dapat berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan BAPENDA Provinsi Sulawesi Tenggara disarankan untuk memperkuat kebijakan pengelolaan sumber daya manusia secara adil dan konsisten, terutama terkait promosi jabatan, disiplin kerja, penghargaan atas prestasi, serta penerapan sanksi terhadap pelanggaran kepegawaian. Promosi jabatan sebaiknya mempertimbangkan kepangkatan, kompetensi, pendidikan dan pelatihan, serta prestasi kerja pegawai. Selain itu, ketegasan dan konsistensi dalam penerapan

peraturan diharapkan dapat memperkuat komitmen serta loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Pimpinan juga perlu memberikan kesempatan yang lebih luas kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan kedinasan, tugas belajar, maupun izin belajar pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi serta memperkuat kontribusinya terhadap organisasi. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengembangkan kajian loyalitas pegawai dengan menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau pengembangan karier.

Referensi

- Alwisol, 2009. Psikologi Kepribadian. Malang: UMM Press.
- Abdul Rahman. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2
- Alex S. Nitisemito. 2003. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghaha Indonesia
- Arikunto S. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Budi Utomo, 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (CV Berkat Cipta Karyawan Nusantara Surabaya) ISSN 1829-9857
- Dewi Priyatno, 2008, Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum, Yogyakarta: MediaKom
- GBM Wicaksono, (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Sritex Sukoharjo.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardianty, I., Nuryanti, N., & Pramadewi, A. (2014). Pengaruh karakteristik pribadi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai negeri sipil dinas perindustrian perdagangan dan pengelolaan pasar kabupaten indragiri hulu (Doctoral dissertation, Riau University).
- Ketut Andy, H. (2013). Analisis Faktor- Faktor Yang Menentuka Loyalitas Karyawan Pada PT. Inti Buana Permai Denpasar.
- Kusumo, A. (2016). Manajemen Personalia. Yogyakarta : Penerbit BPFE. Mastuti, E. 2009. Memahami Perilaku Prokrastinasi Akademik Berdasar
- Tingkat Self Regulation Learning (Understanding Academic Procrastination Behavior Based On Self-Regulation Learning Level). Jurnal Psikologi Indonesia Vol VI/1
- Mardiyana, Sutanto, A., & Abdul Choliq Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 9(2), 100-113.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, 9(1), 443, 445.
- file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/3458-8199-1-SM.pdf Marpaung, Rio. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin

- Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan. Skripsi: Universitas Riau Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339-344.
- Sofia, S., Muhammad, R., Rahayu, A., & Rokhimah, R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(1), 14-19.
- Sopali, M. F., Azizi, P., & Karlinda, A. E. (2021). Pengaruh konflik, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit TK. III, dr. Reksodiwiryo padang (studi kasus pada seluruh staf non medis). *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*, 5(3), 566-573.
- Saydam, G. (2014). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *E- Proceeding of Management*.
- Suryosukmono, G., & Widodo, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk). In *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* (Vol. 18, Issue 1). <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>
- Siswanto (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soegandhi, V.M, Sutanto, Eddy M dan Setiwan, Rony. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA* Vol. 1 No. 1
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Soewadji, 2012, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Suryabrata, Sumadi. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Wijayanti, s. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, karakteristik pribadi dan fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan pada pt. Ody lestari advertising.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1-8.
- Wibowo (2019). *Perilaku dalam Organisasi (Cetakan Keenam)*. Depok: Rajawali Pers.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257.
- Widiyanti, E. (2017). Pengaruh Teamwork Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(3).