

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP LOYALITAS KERJA  
PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA  
MAKASSAR**

**SKRIPSI**



**KURNIAWAN**  
**Nim: 105721128518**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2022**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASIWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR**

**Skripsi**

**Disusun dan diajukan oleh:**

**Kurniawan**

**Nim:105721128518**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2022**

02/06/2022  
1 cap  
Smb Alun  
P/0406/MAN/22e9  
kur  
p'

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

Sesungguhnya berserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap

(Q.S. Al Insyirah: 6-8)

### PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

### PESAN DAN KESAN

Selesaikan Skripsimu Baru Rencanakan Resepsimu.

Tidak ada kesuksesan yang instan yang ada haya mie instan...!



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar*



**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : "Pengaruh Kepribadian Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar"  
Nama Mahasiswa : Kurniawan  
No. Stambuk/NIM : 105721128518  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan Panitia Penguji Skripsi Strata (S1) pada tanggal 21 Mei 2022 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Syawal 1443

21, Mei 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Muh. Nur R. S.E., MM

  
Sri Andayaningsih SE., MM

NIDN : 0026126130

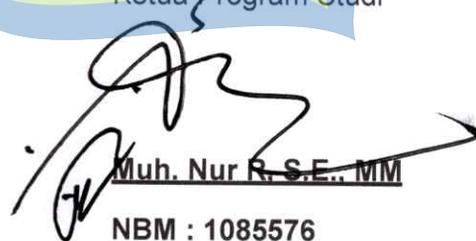
NIDN : 0929037901

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi

  
Dr. H. Andi Jam'an. SE., M.Si

  
Muh. Nur R. S.E., MM

NIDN : 0902116603

NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar*



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Kurniawan, Nim: 105721128518 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Nomor 0016/SK-Y/61201/091004/2022, Tanggal 19 Syawal 1443 H/21 Mei 2022 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Syawal 1443 H

21 Mei 2022 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, SE., M.ACC  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Muh. Aris Pasigai, SE., MM  
2. Muh. Nur R, S.E., MM  
3. Aulia, S.Ip., M.Si.M  
4. Nasrullah, SE., MM

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**

**NBM : 651 507**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Kurniawan  
Stambuk : 105721128518  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : "Pengaruh Kepribadian Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar"

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 19 Syawal 1443 H  
21 Mei 2022 M

Yang Membuat Pernyataan,



**Kurniawan**

NIM : 105721128518

Diketahui Oleh:

Dekan



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**

NIDN : 0902116603

Ketua Program Studi

**Muh. Nur R. S.E., MM**

NBM : 1085576

## ABSTRAK

**KURNIAWAN.** 2022 pengaruh kepribadian terhadap loyalitas kerja pegawai kantor kementerian agama Kota Makassar. Skripsi. Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing : Muh, Nur Rasyid, dan Sri Andayaningsih.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap loyalitas kerja pegawai kantor kementerian agama kota makassar.

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan di kantor kementerian agama kota makassar penelitian ini menggunakan analisis linear sederhana.

Berdasarkan uji persamaan regresi didapatkan signifikan untuk variabel kepribadian (X) sebesar 0,00 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai propabilitas yang suda ditentukan yaitu  $< 0,05$  berdasarkan hasil penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai kantor kementerian agama kota makassar.

**Kata kunci : Kepribadian, Loyalitas Kerja**



## ABSTRACT

**KURNIAWAN.** 2022 the influence of personality on work loyalty of Makassar City Ministry of Religion office employees. Essay. Management study program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by : Muh, Nur Rasyid, and Sri Andayaningsih.

This study aims to determine the effect of personality on the work loyalty of the employees of the Makassar City Ministry of Religion. This type of research is quantitative with the aim of knowing the influence of personality on work loyalty of the employees of the Makassar City Ministry of Religion. The sample used in this study were 52 respondents. The method used in this study using a questionnaire (questionnaire) and documentation. This research was conducted at the office of the Ministry of Religion of the city of Makassar.

This study used a simple linear analysis. Based on the regression equation test, it was found that the personality variable (X) was significant at 0.00 where this value was smaller than the predetermined probability value, which was  $<0.05$ . Makassar city religion.

**Keywords: Personality, Work Loyalty**



## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salalm tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepribadian Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak saya Basri dan Ibu saya Nadira yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada: Pedoman Penulisan Skripsi (S1) FEB 63

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Muh, Nur Rasyid, SE.,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Muh, Nur Rasyid, SE.,MM. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Sri Andayaningsih SE.,MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi manajemen Angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini. Pedoman Penulisan Skripsi (S1) FEB

64

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalahmu'alaikum Wr.Wb*  
Makassar,

Makassar 24, April 2022

Kurniawan

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>SAMPUL</b> .....                                  | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                           | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....                     | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....                     | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....                      | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN KEABSAHAN</b> .....                       | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRAK</b> .....                                 | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                | <b>viii</b> |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                          | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                              | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                            | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                           | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                       | <b>1</b>    |
| A.Latar Belakang.....                                | 1           |
| B.Rumusan masalah.....                               | 4           |
| B.Tujuan penelitian.....                             | 4           |
| C.Manfaat peneltian.....                             | 4           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                 | <b>6</b>    |
| A.Tinjauan teori.....                                | 6           |
| 1. Manajemen sumber daya manusia.....                | 6           |
| 2. Kepribadian.....                                  | 9           |
| 3.Loyalitas kerja.....                               | 16          |
| B.Tinjauan empiris.....                              | 23          |
| C.Kerangka fikir.....                                | 25          |
| D.Hipotesis.....                                     | 26          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....               | <b>27</b>   |
| A.Jenis penelitian.....                              | 27          |
| B.Lokasi dan waktu penelitian.....                   | 27          |
| C.Defesnisi operasional variabel dan pengukuran..... | 28          |
| D.Populasi data.....                                 | 29          |
| E.Teknik pengumpulan data.....                       | 30          |
| F.Teknis analisis data.....                          | 31          |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>34</b> |
| A. Gambaran umum objek penelitian .....            | 34        |
| B. Karakteristik responden .....                   | 42        |
| C. Analisis deskriptif variabel penelitian .....   | 46        |
| D. Uji instrumen penelitian .....                  | 49        |
| E. Analisis regresi sederhana.....                 | 52        |
| F. Uji hipotesis (t).....                          | 53        |
| G. Uji koefisien kolerasi (r).....                 | 54        |
| H. Pembahasan penelitian .....                     | 55        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                         | <b>57</b> |
| A. Kesimpulan .....                                | 57        |
| B. Saran.....                                      | 57        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                        | <b>66</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>                                    |           |



## DAFTAR TABEL

| Tabel | Uraian   | Halaman |
|-------|--|---------|
| 2.1   | Tinjauan Empiris.....  | 23      |
| 3.1   | Defenisi Operasional Variabel.....                           | 28      |
| 3.2   | Skor Alternatif Karyawan.....                                | 29      |
| 4.1   | Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....                 | 43      |
| 4.2   | Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....                | 43      |
| 4.3   | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 44      |
| 4.4   | Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....                    | 45      |
| 4.5   | Jawaban Responden Dengan Indikator Kepribadian.....          | 47      |
| 4.6   | Jawaban Responden Dengan Indikator Loyalitas Kerja.....      | 48      |
| 4.7   | Analisis Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel.....    | 49      |
| 4.8   | Hasil Uji Validitas.....                                     | 50      |
| 4.9   | Hasil Pengujian Reabilitas.....                              | 52      |
| 4.10  | Analisis Regresi Sederhana.....                              | 52      |
| 4.11  | Hasil Uji T.....   | 54      |
| 4.12  | Uji Coleration.....  | 55      |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Uraian                             | Halaman |
|--------|------------------------------------|---------|
| 2.2    | Tinjauan Empiris.....              | 26      |
| 4.1    | Defenisi Operasional Variabel..... | 35      |



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Apapun bentuk serta tujuan suatu organisasi atau lembaga, yang kemudian dibuat dengan berbagai visi atas dasar kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia merupakan faktor yang paling penting dalam semua kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk manajemen organisasi. Dengan perkembangan teknologi saat ini yang segala sesuatunya dikerjakan dengan berbagai alat teknologi yang begitu canggih dan moderen, namun faktor manusia tetap memegang peran penting bagi keberhasilan suatu organisasi. menurut Bitnar dan Zeithmi (dalam Riorini, 2004:22) mengemukakan bahwa dalam peningkatan *performancequantiy* (kualitas kerja) ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh suatu organisasi yaitu dengan melakukan pelatihan, atau training, memberikan *insentive* atau bonus, dan menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efektifitas kerja pegawai.

Untuk melakukan sebuah penyelenggaraan dalam organisasi perilaku kerja yang baik harus menjadi perhatian, sumber daya manusia dan tingkah laku dalam suatu organisasi tentu memberikan pengaruh yang baik maupun yang buruk terhadap suatu organisasi tersebut. dan hal yang menjadi penentu dalam pencapaian tujuan suatu organisasi yaitu kemampuan dan perilaku individu yang akan bekerja atau menghendel beraneka macam bentuk manajemen organisasi tersebut. pada diri seorang pegawai memiliki

aktivitas yang menggambarkan kepribadian terhadap kepribadian kerja yang baik maupun buruk dalam dirinya. Kepribadian yang baik akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Suatu organisasi tentunya memiliki tujuan dan kepribadian yang baik. tetapi dengan berbagai bentuk kepribadian yang dimiliki oleh setiap pegawai yang berbeda, tentu tidak akan menjadi hal yang mudah untuk dilakukan. Perbedaan ini tentu harus dikelola sedemikian rupa agar memiliki keragaman, yaitu menuju pada kepribadian organisasi untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Robbins & Judge kepribadian suatu individu akan membentuk perilaku individu (2008:126) kepribadian adalah gabungan antara ciri-ciri fisik dan mental yang stabil dari setiap individu yang menandakan identitas individu tersebut, sehingga menjadi pembeda suatu individu dengan individu lainnya. Kepribadian memiliki sifat yang umum dan unik, meskipun secara kolektif mereka berbeda. Dengan memiliki sifat umum, inilah kepribadian bisa dikembangkan kearah positif yang diinginkan, baik secara kolektif maupun kelompok.

Dengan menyempurnakan kepribadian yang baik terhadap pekerja. Maka suatu organisasi akan mencapai tujuan apa yang ingin dicapainya. Keberhasilan ini akan dicapai jika mampu mengembangkan kepribadian karir yang mengarah pada kepribadian yang lebih baik. dengan demikian pekerja akan memiliki kompetensi yang positif. Menurut M.A.W. Brower kepribadian adalah bentuk perilaku sosial individu yaitu meliputi aktifitas, argumentasi, motivasi, dan kekuatan serta tindakan seseorang.

Hasil pemikiran tersebut adalah poros yang sama dengan penilaian Taorima Dan Leo (2007) bahwa, "keberhasilan usaha yang dijalankan dapat

diperoleh dari ciri-ciri seseorang yang dialami. Ciri-ciri seseorang tersebut dapat dilihat dari ciri-ciri ketergantungan antara satu orang dengan orang lain yang dapat berubah pada waktu tertentu. Adapun contoh sifat kepribadian poros karyawan yang optimis dan menyukai kegiatan organisasi tempat mereka bekerja dan mereka akan percaya pada budaya organisasi. Kepribadian terus berubah dan berkembang. Pegawai yang langsung berhadapan dengan masyarakat harus siap lahir dan batin sebelum melakukan pekerjaan. Pada umumnya setiap manusia memiliki keinginan untuk berkembang lebih baik lagi di masa yang akan datang apapun jenis profesi yang dipilihnya.

Kementrian Agama Kota Makassar merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan dibidang Keagamaan dan pelayanan terhadap Masyarakat, berada di kota makassar jl. Rappocini Raya No.223. Kementrian Agama Kota Makassar memiliki beberapa bagian yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pelayanan umum memiliki peran penting dalam operasional Kantor. Yang bertugas melayani Masyarakat, bagian ini juga merupakan awal dari semua proses pelayanan karna letaknya berada di area didepan pintu masuk Kantor.

Berdasarkan hasil observasi peneliti. Peneliti menemukan adanya pegawai yang memiliki kepribadian yang berbeda-beda, hal ini membuat peneliti tertarik mengangkat judul "Pengaruh kepribadian terhadap loyalitas kerja pegawai kantor kementrian agama kota Makassar". pekerja yang bekerja langsung dengan masyarakat harus ramah dan ramah kepada tamu.

Pekerja juga harus cepat dalam melayani masyarakat, agar masyarakat puas dengan pelayanannya

Oleh sebab itu, mengingat pentingnya kepribadian yang berkaitan dengan loyalitas kerja pegawai, maka perlu dilakukan kajian tentang kepribadian pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, sehingga dapat menjamin loyalitas kerja yang baik dari pihak-pihak yang berkepentingan dengan peningkatan mutu organisasi. Untuk membentuk kepribadian terbaik Kami berharap dapat terus bekerja sama untuk mencapai hal ini. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih judul yaitu **“Pengaruh Kepribadian Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah penelitian ini bisa dirumuskan menjadi berikut: **“Apakah Kepribadian Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar”**

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini yaitu **“Untuk mengetahui apakah kepribadian berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar”**

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermanfaat sebagai berikut :

1. untuk penulis
  - a. Memberikan informasi baruh tentang kepribadian dan loyalitas pegawai.
  - b. Memberikan informasi reformasih bagi peneliti masa depan.

2. untuk organisasi meningkatkan produktifitas dan meningkatkan kualitas organisasi dengan memperlihatkan kepribadian dan loyalitas kerja pegawai.
3. untuk pegawai. Pegawai lebih mengenal aspek-aspek kepribadian.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian Manajemen

Kata "Manajemen" mungkin sudah sering kita dengar. bahwa Manajemen sangat erat kaitannya dengan konsep organisasi. Yang dimana dalam Organisasi ada sekumpulan orang-orang yang memiliki tujuan yang sama. Menurut Griffin (2002) Organisasi adalah sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu. Griffin juga mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi memiliki berbagai macam sumber daya, seperti sumber daya manusia, (*human resources*), sumber daya alam (*natural resources*), sumber daya dana (*financial resources*), serta sumber daya informasi (*informational resources*). Dan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada diperlukan peran dari Manajemen. Menurut Handoko (2018), Manajemen adalah proses perencanaan, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya manusia lainnya agar mencapai tujuan organisasi. sedangkan menurut (M.S. Hasibbuan, 2016) Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pada dasarnya merupakan seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang berkaitan dengan pencapaian tujuan.

## **b. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi atau lembaga. Untuk itu harus ada manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung dan mengelolah dalam mencapai tujuan suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk mengelola sekaligus mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara baik dan benar. Manajemen sumber daya manusia lebih fokus dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab dengan baik, dan melakukan serangkaian kegiatan sumber daya manusia yang komprehensif dan saling berkaitan. Hal yang penting dari manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai akan diteliti serta diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut kasmir (2016:25), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui kegiatan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, menurut Hasibuan (2007:21), menjelaskan secara singkat mengenai fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendisain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh anggota organisasi yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan menggerakkan semua karyawan untuk saling bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat.

4. Pengendalian (*controlling*).

Kegiatan mengontrol semua karyawan agar melaksanakan peraturan-peraturan dalam organisasi dan bekerja sesuai dengan petunjuk.

5. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*).

Proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

6. Pengembangan (*development*).

Proses peningkatan keterampilan, keterampilan teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

### 7. Gaji pegawai (*compensation*).

Kegiatan remunerasi langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada organisasi.

### 8. pengintegrasian (*intergratin*).

Kegiatan menyatukan kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

### 9. Pemeliharaan (*maintenance*).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan dilakukan dengan acara kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

### 10. Kedisiplinan (*disciplin*).

Kegiatan dan kesadaran untuk melaksanakan peraturan-peraturan perusahaan dan hukum sosial.

### 11. Pemutusan tenaga kerja (*seporation*).

Pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, kegiatan perusahaan, berakhirnya perjanjian kerja, pensiun dan sebagainya.

## 2. Kepribadian (*personality*)

### a. Pengertian Kepribadian

Kepribadian berasal dari Yunani kuno yaitu : *prosopon* atau *persona* yang berarti “topeng” yang dapat digunakan dalam

pertunjukan teater. Pelaku teater selalu memakai topeng dan gayanya sesuai dengan ciri khas topengnya, seolah-olah topeng itu merepresentasikan ciri khas tertentu. seperti topeng untuk pertunjukan drama. Jadi awal dari sebuah konsep kepribadian adalah perilaku yang ditampilkan di masyarakat dan kesan karakter yang ditunjukkan untuk dipahami oleh orang lain (Schultz & Schultz, 2005).oleh

Menurut Allport (dalam engler,1995) kepribadian adalah karakteristik individu yang muncul dalam diri manusia yang mengara pada suatu bentuk perilaku. sedangkan bagi Carl Rogers, pakar kepribadian lain, kepribadian "diri" adalah sesuatu yang terstruktur, yang berisikan pola penerimaan "aku" (*self*) atau "aku adalah pusat pengalaman individual " (Egler,1995).

Kepribadian mendasari atau menyebabkan munculnya perilaku individu, yang bersumber dari dalam dan pengalaman. Perilaku dan pengalaman yang terakumulasi dalam dirinya digunakan untuk bertindak dan beradaptasi baik dari luar maupun dari dalam.

#### **b. Kosep Yang Berhubungan Dengan Kepribadian**

Berikut menurut (Alwisol,2005 : 8-9) mengatakan bahwa ada beberapa konsep yang berhubungan baik dengan kepribadian, bahkan kadang kala disamakan dengan konsep kepribadian.

- 1) *Character* (karakter), yaitu penggambaran tingkah laku dengan memperlihatkan nilai (benar salah, baik buruk) baik secara eksplisit maupun implisit.

- 2) *Temperament* (temperamen), yaitu kepribadian yang berhubungan dengan determinan biologis atau fisiologis.
- 3) *Traits* (sifat-sifat), yaitu respon yang senada atau sama terhadap sekelompok stimuli yang mirip, berlangsung dalam kurun waktu (relatif) lama.
- 4) *Type attribute* (ciri), mirip dengan sifat, namun dalam kelompok stimuli yang terbatas.
- 5) *Habit* (kebiasaan), merupakan respon yang sama dan cenderung berulang untuk stimulasi yang sama pula.

#### c. Indikator Kepribadian

Menurut Robbins dan Judge (2013:167), "kepribadian adalah organisasi yang dinamis dalam diri individu dari mereka sistem fisik sistem yang unik terhadap lingkungan"

Lima kepribadian besar akan dijadikan pengantar pengetahuan dasar yang akan digunakan dalam ekspolarasi, lima besar kepribadian terdiri dari lima jenis kepribadian, yaitu : *videlicet ekstraversi, affability, ketelitian, neuroticism, dan keterbukaan untuk beraksi* (McCrea dan Costa 2002: 03).

Ciri-ciri dalam lingkup lima besar kepribadian menurut *Mc Crae* (2002) sebagai berikut :

- 1) *Oppenness to experience* (terbuka terhadap hal-hal baru)

Faktor kepolosan terhadap suka dan duka kehidupan keadaan yang merupakan paling gaib digambarkan, karna bagian ini tidak sepadan dengan ritme yang digunakan, seseorang yang mau melakukan aklimasih terhadap suatu imaji atau suasana baru.

Keterbukaan mempunyai keunikan-keunikan penerimaan, talenta untuk menjawab informasi, sangat pokok dan mampu kepada awas-awas terhadap perasaan, filsafat dan impulsif. Seorang tamba stadium keterbukaan yang tinggi digambarkan seumpama seseorang yang imajiner, pikiran terbuka, dan dunia keindahan. Orang dengan skor keterbukaan yang rendah memiliki skor keseluruhan untuk kebersihan, kebugaran, dan keamanan, tetapi skor keterbukaan yang rendah juga menunjukkan orang yang tidak toleran, konservatif, dan enggan untuk berubah.

Keterbukaan dapat membangun pertumbuhan pribadi dalam pencapaian lebih banyak kreativitas pada orang yang memiliki tingkat keterbukaan yang tinggi dan keramahan rendah. Seseorang yang kreatif, ingin tahu, atau terbuka terhadap pengalaman yang lebih muda untuk menemukan solusi dari suatu masalah.

## 2) *Agreblenees* (mudah akur dan bersepakat)

*Agreblenees* dapat juga disebut sosial *adptabliity* atau *likability* yang mengidentifikasi seorang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Berdasarkan *falve servey*, seorang yang memiliki skor *agreblenees* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang suka membantu, *forgiving*, dan penyayang namun ditemukan pula sedikit pada hubungan interfeksional orang yang memiliki tingkat *agreblenees* yang tinggi, dimana ketika berhadapan dengan konflik atau *selesteem*, mereka akan cenderung menurun selain itu menghindari dari usah langsung dalam menyatakan

kekuatan sebagai usaha memutuskan konflik dengan orang lain merupakan salah satu ciri dari seseorang yang memiliki tingkat *agresiveness* yang tinggi dengan penggunaan *power* yang rendah, akan lebih menunjukkan kekuatan lebih dari wanita. Sedangkan mereka yang memiliki situasi persetujuan rendah cenderung lebih apatis dan kurang kolaboratif. Subjek dengan tingkat *agresiveness* tinggi memiliki tingkat interaksi yang lebih tinggi dengan kerabat dan konflik yang lebih sedikit dengan teman lawan jenis

### 3) *Extraversion* (ekstraversi)

Faktor pertama adalah ekstrovert atau disebut dominan (dominasi patuh). Faktor ini menjadikan sisi kepribadian yang penting di mana ekstraversi bisa menebak etiket sosial. Ingat semua elasi sosial dan berinteraksilah dengan lebih banyak orang dari pada orang yang kurang ekstrovert. Mereka juga memiliki lebih banyak kontrol dan keintiman saat berinteraksi. Untuk setiap kelas, mereka juga dianggap sebagai orang yang ramah, suka bersenang-senang dan banyak bicara

*Ekstraversi* ditandai dengan konsekuensi positif memiliki dorongan tinggi, mudah bergaul, menyimpan emosi positif, energik, tertarik pada banyak hal, ambisius, *waraholic* serta ramah kepada orang lain. *Ektraversi* memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bersosialisasi, menjaga hubungan dengan orang lain dan menjadi dominan dalam lingkungannya. *Ektraversi* muda dimotivasi oleh perubahan, keragaman dalam hidup, tantangan dan kebosanan.

sedangkan orang dengan tingkat *Ektraversi* rendah cenderung tenang dan menarik diri dari lingkungannya.

4) *Concisientiosness* (sifat berhati-hati)

*Concisientiosness* mendiskripsikan kontrol terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terancam, terorganisasir, dan memprioritaskan tugas. Disisi negatifnay kepribadian ini sangat *perfeksionis, komplusip, waraholic*, membosankan tingkat *concisientiosness* yang renda menunjukkan sifat ceroboh, tidak terarah serta mudah teralih perhatiannya.

5) *Neurotiscm* (neuritisme)

*Neurotiscm* menggambarkan seorang yang memiliki masalah dengan emosi negatif seperti khawatir dan rasa tidak aman. Mereka Secara emosional tidak stabil, seperti teman-teman yang lain, mereka juga mengalikan perhatian sebaliknya. Seseorang yang memiliki tingkat *neurotiscm* yang renda cenderung bahagia dan puas dengan hidup dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat *neurotiscm* yang tinggi. Selain mengalami kesulitan dalam megalami hubungan dan komitmen, meraka juga memiliki tingkat harga diri yang rendah. Individu yang memiliki nilai atau skor yang tinggi di *neuritiscm* adalah kepribadian yang muda mengaami kecemasan, rasa murah, depresi dan memiliki kecendrungan *emotionally reactive*.

#### d. Faktor yang mempengaruhi kepribadian

Menurut Stephen Dan Timothy (2008:127). Kepribadian seorang manusia dapat disebabkan oleh faktor keturunan, lingkungan, dan situasi.

##### 1) Keturunan

Keturunan mengacu pada faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan, penempilan fisik dan daya tarik wajah, jenis kelamin, tempramen, komposisi otot dan refleks, tingkat energy, dan ritme biologis adalah karakteristik yang umumnya dianggap yang paling oleh salah satu orang tua. Karakteristik ini ada sejak lahir dan tidak ada pengalaman. apapun yang dapat mengubahnya. namun karakteristik kepribadian tidaklah sepenuhnya ditentukan oleh faktor keturunan.

##### 2) Lingkungan

Faktor-faktor yang membentuk kepribadian individu adalah budaya dimana kita dibesarkan, norma-norma keluarga kita, teman-teman dan kelompok sosial, dan faktor lainnya.

##### 3) Situasi

Kepribadian seseorang, terlepas dari kenyataan bahwa biasanya sesuai dan konsisten, ada saat-saat ketika dapat berganti-ganti dalam kondisi yang unik sesuai dengan kondisi, kebutuhan, atau kondisi unik. Kondisi sejenis ini menyebabkan pandangan unik dari kepribadian orang yang berbeda..

### 3. Loyalitas Kerja Karyawan

#### a. Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Fathoni (2006:122) loyalitas kerja adalah upaya karyawan dalam membela perusahaan, dengan memperlihatkan bahwa karyawan tersebut bekerja dengan baik terhadap organisasi. Secara umum loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk perusahaan memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. (Rasimin,1988). Kelompok yang menyusun kamus besar bahasa Indonesia (1990) menyatakan bahwa lukisan kesetiaan adalah kesetiaan, ketaatan dan ketaatan. Barrold (Mulyady, 1989). menyatakan tumbuhnya anggota keluarga yang kooperatif karena adanya kesediaan mengabdikan diri, kesiapan untuk menggunakan pikiran dan kesediaan untuk mengutamakan kepentingan diri sendiri.

Kesediaan untuk mendedikasikan diri ini memerlukan kesadaran akan pengorbanan diri untuk organisasi. Tekad ini akan terus memberikan kontribusi pada fungsi personal di dalam organisasi.

Steers & Potner (1983). pertama, menggambarkan pada karyawan sebagai tindakan, yaitu, sejauh mana karyawan mengetahui pekerjaannya. Ini diwakili oleh kemauan dalam bekerja dan melakukan yang terbaik, dan kedua, loyalitas kepada perusahaan, jalan menuju tindakan. karyawan membuat keputusan tegas untuk tidak berhenti. Dan keluar dari perusahaan, Jika anda tidak melakukan kesalahan ekstrim.

17

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, mental dan social yang membuat orang mempunyai pola pikir untuk mentaati peraturan-peraturan yang ditentukan, melakukan dan melaksanakan sesuatu yang mereka patuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, identitas dengan pribadi, dalam rangka mewujudkan impian-impian usaha dan dijalankan dengan bantuan menggunakan loyalitas kepada perusahaan.

**b. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja**

Loyalitas kerja tidak terbentuk secara langsung dalam perusahaan, Streers & Porter (1983). menyatakan aspek-aspek loyalitas kerja yang berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan karyawan, dan merupakan proses psikologi terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan antara lain :

- 1) Adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
- 2) Keinginan untuk berusaha untuk semaksimal mungkin bagi perusahaan. kesamaan presepsi antara karyawan dan perusahaan yang ditunjang oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha secara maksimal, karna dengan individu dan perusahaan akan terwujud.
- 3) Kepercayaan yang pasti dan penerima yang penuh. untuk nilai-nilai perusahaan, Kepastian kepercayaan yang diberikan

karyawan tercipta dari operasional dari perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang lain terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (1989), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilaksanakan karyawan antara lain :

1) Taat pada peraturan

Karyawan memiliki tekad dan kemampuan untuk mematuhi segala peraturan, perintah dari perusahaan dan bukan melanggar peraturan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Kepatuhan karyawan merupakan perbaikan besar untuk pengembangan tenaga kerja dalam rangka peningkatan peningkatan loyalitas kerja kepada perusahaan.

2) Tanggung jawab

Karakteristik perusahaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setia resiko akan melaksanakan tugas yang akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

### 3) Sikap kerja

Sikap memiliki sisi mental yang mempengaruhi individu dalam bereaksi terhadap rangsangan tentang dirinya diperoleh dari pengalaman maupun menanggapi rangsangan bertindak sama. Ada yang merespon positif dan ada yang merespon negatif. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Sikap kerja positif meliputi :

- a) Sebuah kesediaan untuk bekerja sama, dengan orang-orang dalam kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang individu.
- b) Rasa memiliki. Adanya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk terus mempertahankan yang pada akhirnya akan menumbuhkan loyalitas guna mencapai tujuan perusahaan.
- c) Hubungan antara pribadi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, mereka akan memiliki sikap fleksibel terhadap hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal tersebut meliputi : hubungan sosial antara karyawan, hubungan harmonis antara karyawan dengan atasan, situasi kerja dengan saran dari teman kerja.
- d) menyukai pekerjaan, perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerja sama, sebagai manusia yang seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati

sebagai indikatornya yang dapat dilihat dari : kemampuan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang mereka terima diluar gaji pokok.

Aspek-aspek diatas baik yang bersifat psikologi maupun individu baik dalam pekerjaan tersebut diatas akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh terhadap nilai-nilai perusahaan.

### c. Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak terjadi begitu saja dalam perusahaan; namun ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut, indikator tersebut yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, dalam Trinasari (2005) antara lain :

#### 1) Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad untuk melaksanakan setiap perintah dari perusahaan atau mentaati dan menaati segala peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

#### 2) Tanggung jawab kepada perusahaan

kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan tanggung jawab resiko terhadap apa yang telah dilakukan.

#### 3) Kesiediaan untuk bekerja sama

Karyawan dapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka akan menjadi sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, begitu

pula sebaliknya dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

4) Rasa memiliki terhadap perusahaan

Ada rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap fleksibel terhadap hubungan pribadi. Hubungan pribadi ini meliputi, hubungan sosial antara karyawan dan hubungan antara atasan dengan karyawan.

6) Gairah untuk perusahaan

Karyawan senang melakukan pekerjaan sebagai indikator, hal ini terlihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak banyak menuntut apa yang mereka terima diluar gaji pokok, sedangkan indikator-indikator loyalitas menurut Syaidam (2008) antara lain :

- a) Ketaatan dan kepatuhan
- b) Tanggung jawab
- c) Loyalitas
- d) Kejujuran

**d. Faktor mempengaruhi loyalitas kerja**

Loyalitas kerja akan tercipta ketika karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja

dalam perusahaan. Yulardi (dalam Kadarwati ,2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja, dan besarnya jumlah upa yang diterima dari perusahaan. Selanjutnya Streers &Porter (1983) menyatakan bahwa munculnya loyalitas terjadi dipengaruhi oleh:

- 1) Karakteristik pribadi, adalah faktor-faktor yang menyangkut diri karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan prestasi yang dimiliki, ras dan sifat-sifat kepribadian..
- 2) Karakteristik pekerjaan, melibatkan seluk beluk perusahaan yang dijalankan antara lain tantangan kerja, stress kerja, peluang interksi social, pengayaan pekerjaan, identifikasih tugas, umpan balik dan kesesuaian tugas. Penyesuaiaan diri termasuk dalam interaksi social, bilah mana seorang karyawan dituntut untuk dapat berinteraksi dengan lingkungan tempat dia bekerja mencakup semua elemen pendukung perusahaan, terutama dengan sumber daya manusia.
- 3) Karakteristik disain perubahan, menyangkut pada interen perusahaan itu yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan.
- 4) Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah mendapatkan pekerjaan

dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

#### e. Cara Meningkatkan Loyalitas Kerja

Anoraga dan Widiyanti (1993) mengemukakan ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan loyalitas kerja yaitu :

- 1) Hubungan dekat dengan karyawan
- 2) Saling terbuka dalam hubungan kerja
- 3) Saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan
- 4) Memperlakukan karyawan tidak sebagai pekerja, tetapi sebagai rekan kerja.
- 5) Pimpinan perusahaan menggali pribadi karyawan secara kekeluargaan.
- 6) Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

#### B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1  
Tinjauan Empiris

| No | Nama/tahun                        | Judul   | Model Analisis | Hasil  |
|----|-----------------------------------|---|----------------|--|
| 1. | Nurfadila (2021)                  | Pengaruh tipe kepribadian terhadap kualitas kerja karyawan pada PT.Menara Phinisi hote Lindo Di kota Makassar | Kuantitatif    | Hasil penelitian yang diperoleh maka tipe kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT.Menara Phinisi Hotelindo Di Kota Makassar. |
| 2. | Stefana slucky khusari ono (2018) | Pengaruh kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan UD. Dunia CO.klaten.                                    | Kuantitatif    | Hasil peneltian menunjukkan tidak ditemukan pengaruh yang signifikan dari kepribadian terhadap perstasi kerja karyawan   |

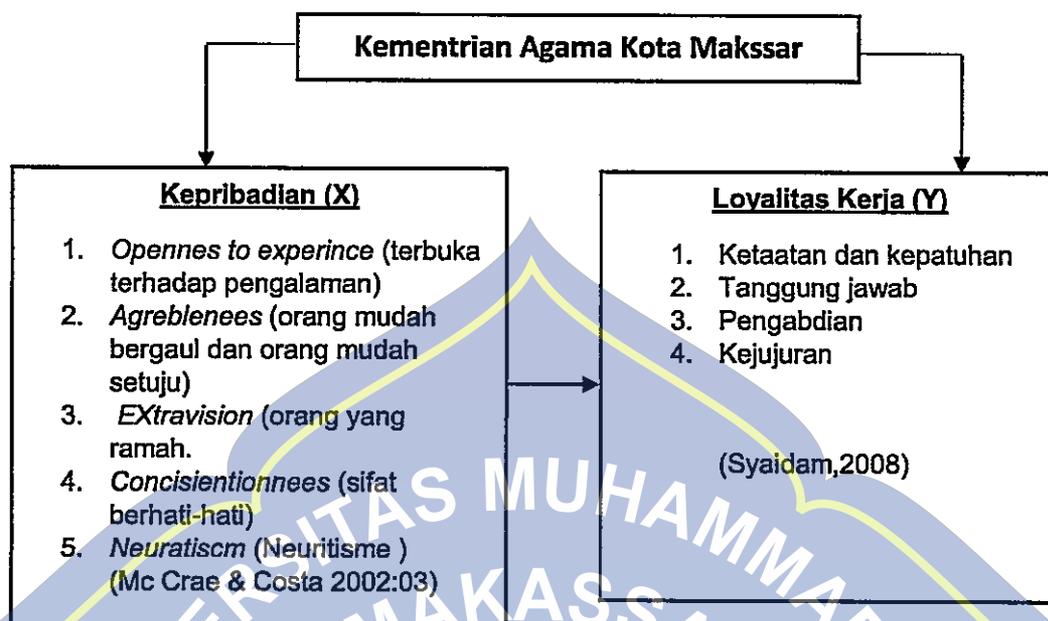
|    |                                 |   |             |   |
|----|---------------------------------|---|-------------|---|
|    |                                 |   |             | UD.dunia CO.klaten.   |
| 3. | Rowen/2017                      | Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap karyawan CV.TIRTA JAYA AGUNG MANDIRI.                                    | Kuantitatif | Disiplin dan loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV.TIRTA JAYA AGUNG MANDIRI.  |
| 4. | Muhammad iswayuhdi falah (2018) | Pengaruh kepribadian dan etika kerja terhadap kinerja perawat PNS RSUD DR.H.Abdul Moeloek Provinsi Lampung.                   | Kuantitatif | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.  |
| 5. | Suci indah sya baniah (2019).   | Pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja terhadap pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis)                   | Kualitatif  | Hasil yang diperoleh melalui analisis data, yaitu: 1. kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap terhadap kinerja pegawai, 2. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepribadian positif pegawai, 3. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap dan kepribadian positif pegawai. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai. |
| 6. | Anik Sunanik (2021)             | Pengaruh kepribadian karyawan, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Cahaya Glosir Ponorogo | Kuantitatif | Penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian karyawan, disiplin kerja, dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada toko cahaya glosir Ponorogo  |
| 7. | Nurlaela (2019)                 | Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT.HAJI Kalla Cabang Bulukumba : Pendekatan <i>Big Five Personality</i>        | Kuantitatif | Berpengaruh positif dan hal ini meningkatkan kinerja karyawan di kantor PT. Haji Kalla Cabang Bulukumba.  |
| 8. | Agum                            | Pengaruh  | Kuantitatif | Temuan penelitian ini   |

|     |                         |   |             |   |
|-----|-------------------------|---|-------------|---|
|     | Gunawan (2019)          | kepribadian dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Amala Makassar  |             | menunjukkan variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Amala Makassar.            |
| 9.  | Erna Puspitasari (2015) | Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai Surakarta Tahun 2014 | Kuantitatif | Karakteristik individu tampak lebih dominan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai Surakarta Tahun 2014. |
| 10. | Rani Desmita (2021)     | Hubungan antara konsep diri dengan loyalitas kerja  | Kuantitatif | Hubungan positif yang signifikan antara konsep diri dengan loyalitas kerja pada karyawan CV.Cipta Media                     |

### C. Kerangka pikir

Kementrian Agama Kota Makassar merupakan organisasi yang dinaungi oleh pemerintah dalam menjalankan tugas sebagai salah satu bagian dari pemerintah, yaitu menyelenggarakan keagamaan. Kementrian Agama Kota Makassar yang secara dayure berdiri pada tahun 1952. Dari sejak itulah Kementrian Agama Kota Makassar dikenal sampai saat sekarang ini, dari keberhasilan itu merupakan hasil dari pengelolaan organisasi yang baik terutama dalam sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel X dan Y. Variabel X yaitu variabel yang memberikan pengaruh Pada variabel lain (Y).



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: Diduga Bahwa Kepribadian Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### A. Jenis penelitian

Menurut Sugiyono (2018:13), data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic*, (data konkrit) data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji pehitungan, berkaitan dengan masa yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Jenis penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, eksplorasi ini menggunakan bentuk eksplorasi kuantitatif. Jadi, untuk menghitung suatu variabel yaitu dengan memanifestasikannya dalam suatu nilai atau angka. Angka ini juga dianatomi dalam kaitannya dengan variabel lain. Data dari penjawab yang bersifat kuantitatif dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka sehingga dapat digunakan kembali secara statistik mengenai hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jenis eksplorasi ini adalah asosiatif. Asosiatif atau hubungan. Asosiatif adalah eksplorasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih lanjut.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar Jl. Rappocini Raya No. 223. di Kota Makassar, sedangkan masa eksplorasi adalah 2 (dua) bulan. Yang dimulai dari tanggal 15 Maret - 15 april 2022.

## C. Defenisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel

### 1. Defenisi operasional variabel

Defenisi operasional variabel adalah faktor studi yang menawarkan catatan bagi kita untuk menentukan derajat variabel dan memutuskan jenis variabel dan tanda-tanda yang berkaitan dengan studi ini. Defenisi dari setiap variabel dapat didefenisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Defenisi Operasional Variabel

| Variabel                        | Defenisi variabel  | Indikator  |
|---------------------------------|--|--|
| Kepribadian<br>(x)              | Kepribadian dalam penelitian ini adalah keseluruhan perilaku dari seorang karyawan dengan sistem kecenderungan tertentu yang berinteraksi dengan serangkaian intruksi.   | 1 <i>Openness to experience</i> (terbuka terhadap pengalaman)<br>2 <i>Agreeableness</i> (mudah akur dan bersepakat)<br>3 <i>Extraversion</i> (ekstraversi)<br>(Mc.Crea & Costa 2002:3) |
| Loyalitas kerja karyawan<br>(Y) | loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikologis dan social yang membuat individu memiliki sikap untuk mematuhi aturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang patuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. untuk identifikasi terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan disertai dengan pengabdiaan yang kuat. | 1 Ketaatan dan kepatuhan<br>2 Tanggung jawab<br>3 Pengabdian<br>4 Kejujuran<br>(Syaidam,2008)  |

### 2. Pengukuran variabel

Operasional variabel adalah skala pengukuran yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur mata pisau yang digunakan dalam pengukuran akan mendapatkan data kuantitatif. Variabel menggunakan skala likert. Sehingga

pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan baik. Untuk lebih jelasnya variabel-variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 3.2**  
**Skor Alternatif Jawaban**

| <b>Alternatif jawaban</b>        | <b>Skor</b> |
|----------------------------------|-------------|
| <b>Sangat setuju (SS)</b>        | <b>5</b>    |
| <b>Setuju (S)</b>                | <b>4</b>    |
| <b>Kurang setuju (KS)</b>        | <b>3</b>    |
| <b>Tidak setuju (TS)</b>         | <b>2</b>    |
| <b>Sangat tidak setuju (STS)</b> | <b>1</b>    |

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:17) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau seyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 104 orang atau keseluruhan dari pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

##### **2. Sampel**

Sampel menurut sugiyono (2018:118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam menentukan sampel.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Standar Error 10%

Berdasarkan rumusan tersebut maka jumlah sampel yang diambil adalah :

$$n = \frac{104}{1 + 104 (0.01)}$$

$$n = \frac{104}{2,04}$$

$$n = 50,98 = 52 \text{ Responden}$$

#### E. Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah suatu proses yang sangat penting dalam suatu penelitian. Menurut sugiyono (2017:308) jika peneliti tidak mengetahui teknik dari pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data standar data yang telah ditentukan. Pada penelitian ini pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Penelitian kepustakaan (library resech), yaitu pengumpulan data dengan mengkaji berbagai literatur dan referensi pustaka yang dibutuhkan.
2. Penelitian lapangan (feld resech), yaitu teknik penelitian yang dilakukan secara langsung dilokasi penelitian dengan menggunakan teknik sebagai berikut
  - a. Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan dilema yang sedang terjadi.

- b. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, kuesioner berupa pertanyaan tertutup atau terbuka terhadap responden secara langsung atau dikirim melalui internet. dalam penelitian ini, menggunakan data mengenai pengaruh kepribadian terhadap loyalitas kerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Makassar.
- c. Interview yaitu mengadakan wawancara langsung dengan Kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang ada kaitannya dengan apa yang akan diteliti.
- d. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui dokumen-dokumen mengenai data-data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian, dalam hal ini data yang diperoleh dari hasil dokumentasi pada kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang menjadi objek penelitian adalah data mengenai kepribadian terhadap loyalitas kerja karyawan.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Metode analisis sangat penting dalam sebuah penelitian untuk memperoleh kesimpulan, adapun teknik analisis yang digunakan yaitu:

##### **1. Analisis Deskriptif Kuantitatif**

Analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis yang menggambarkan variabel kepribadian dan loyalitas kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

## 2. Uji Kualitas Data

### a. Uji validitas

Uji validitas dipakai dalam mengukur valid atau tidaknya suatu variabel pada kuesioner. Instrumen dikatakan valid adalah memberitahuakan suatu indera ukur atau dipakai buat mengukur apa yang seharusnya diukur. Selain instrumen yang valid memakai validitas yang tinggi, kebalikannya instrumen yg kurang valid berarti memiliki validitas yg rendah. Untuk tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5 % menggunakan nomor kritis 0,316. Untuk menguji validitas instrumen memakai cara bantuan IBM SPSS.26

### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mendapatkan gambaran yang konsisten tentang apa yang akan di ukur. reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel atau struktur. Sebuah penelitian dianggap kredibel jika responsnya konsisten dalam jangka panjang. Jika Arombach memiliki nilai alpha  $> 0,7$  maka alat penelitian tersebut reliabel (Ghozali2011: 133).

## 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah hubungan dengan variabel bebas (Y). Anda dapat menggunakan analisis regresi sederhana untuk menentukan arah hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah Anda memprediksi nilai variabel dependen ketika variabel dependen meningkat atau menurun. Dalam regresi sederhana, data yang digunakan biasanya memiliki skala interval atau rasio.

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (independen) atau persamaan regresi linier dua variabel.

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Kepribadian

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X =Loyalitas Kerja

#### 4. Uji Hipotesis (T)

Uji statistik (t) dipakai dalam mengukur seberapa jauh variabel independen secara individu pada mengungkapkan variabel dependen apabila nilai t-hitung  $\geq$  t-tabel maka bisa dikatakan bahwa variabel independen secara individual berpengaruh positif terhadap variabel dependen. apabila nilai signifikan t  $< 0,05$  maka bisa dinyatakan bahwa variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### 5. Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen (X) terhadap variasi (naik/turunnya) variabel dependennya (Y) dengan kata lain, variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X sebesar  $r^2\%$  dari sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Kantor Kementerian Agama Kota Makassar merupakan salah satu instansi pemerintah sebagai mana dalam pemberlakuan Undang-Undang No.22 Tahun 1946 (1 April 1951)

##### 2. Profil Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Nama : Kantor Kementerian Agama Kota Makassar  
Sector : Pemerintah  
Bidang : Pelayanan public  
Tanggal pendirian : 1 april 1965  
Kepemilikan : Negara  
Dasar pendirian : Undang-undang no.22 tahun 1946  
Jaringan sosial :  
Surat electronic :  
Alamat kantor : Jl. Rapoccini Raya No.223, Bua Kana, Rapoccini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222 Telp. (0411) 444892

##### 3. Visi dan misi kantor Kementerian Agama Kota Makassar

###### a. Visi

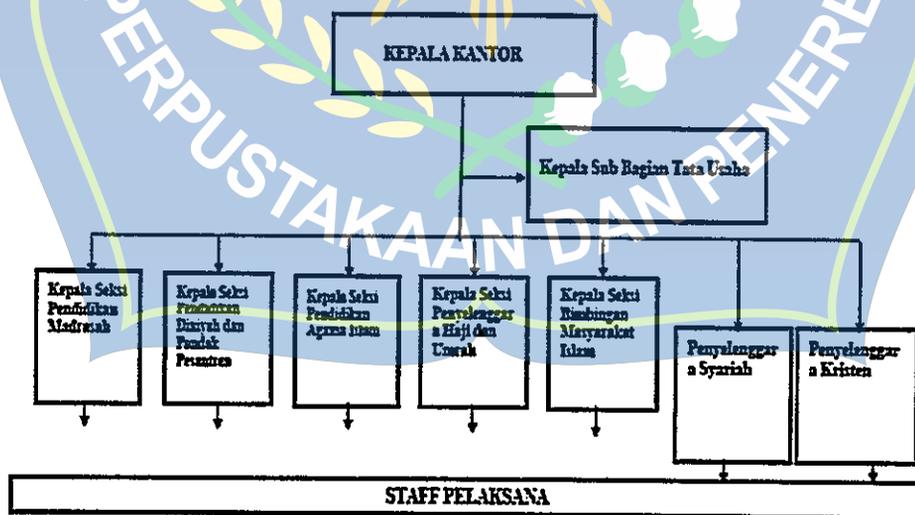
Terwujudnya masyarakat kerinci yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan masyarakat yang mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

### b. Misi

- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama.
- 2) Memantapkan kerukunan intra dan antar ummat beragama.
- 3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.
- 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
- 5) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel.
- 6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama dalam satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.
- 7) Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.

## 4. Struktur Organisasi dan Job Description

### a. Struktur Organisasi



Sumber: Peraturan Menteri Agama NO.13 Tahun 2012

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi kementerian agama kota makassar  
Berdasarkan PMA.NO.13.tahun 2012

### **b. Job Description**

Struktur organisasi yang telah dimiliki Kantor Kementerian Agama Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan memerlukan penafsiran-penafsiran yang jelas dan konkrit sehingga para pegawai atau bagian dalam organisasi mengerti dan menjelaskan tugas dan fungsinya sesuai yang ditetapkan oleh Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Oleh karena itu berikut ini akan dijelaskan fungsi dan tugas berdasarkan struktur organisasi yang dibuat oleh Kantor Kementerian Agama Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **1) Kepala kantor**

- a) Bertanggung jawab kepada Kantor Kementerian Agama kota Makassar
- b) Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan para staf Kantor Kementerian Agama Kota Makassar
- c) Menandatangani surat-surat yang masuk setelah mendapatkan bimbingan tandatangan dari bagian Tata Usaha
- d) Menghimpun kegiatan Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

#### **2) Sub.Bagian Tata Usaha (SUBAG.TU)**

- a) Melakukan pelayanan, pembinaan, dan bimbingan tugas pokok Seksi Tata Usaha
- b) Bertanggung jawab atas seksi tata usaha
- c) Melakukan penyusunan laporan kegiatan Seksi Tata Usaha (TU)

- d) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala kantor atau atasan.

### **3) Seksi Pendidikan Madrasah**

- a) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan madrasah;
- b) melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang RA, MI, MTs, MA, dan MAK.
- c) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan penyiapan pembinaan di bidang kurikulum dan evaluasi, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengembangan potensi siswa, kelembagaan, kerjasama, dan pengelolaan sistem informasi pendidikan madrasah;
- d) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan madrasah.

### **4) Seksi Bidang Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren**

- a) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren
- b) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah diniyah takmiliyah, diniyah formal dan kesetaraan, pendidikan pesantren, dan pendidikan al-Quran, serta pengelolaan sistem informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren.
- c) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren.

### **5) Seksi Pendidikan Agama Islam Sekolah (PAIS)**

- a) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan agama Islam;
- b) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan agama Islam pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar/Sekolah Dasar Luar Biasa (SD/SDLB), Sekolah Menengah Pertama/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMP/SMPLB), Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Atas Luar Biasa/Sekolah Menengah Kejuruan (SMA/SMALB/SMK), dan pengelolaan sistem informasi pendidikan agama Islam; dan
- c) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan agama Islam.

### **6) Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah**

- a) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah;
- b) Penyiapan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendaftaran, dokumen, akomodasi, transportasi, perlengkapan haji, pengelolaan keuangan haji, dan pembinaan jemaah haji dan umrah, serta pengelolaan sistem informasi haji dan umrah
- c) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah.

## 7) Seksi Bimas Islam

- a) Melakukan pelayanan, pembinaan, dan bimbingan tugas pokok seksi Bimas Islam
- b) Melakukan penyusunan kegiatan pemberdayaan dan pengembangan aturan perkawinan
- c) Melakukan penyusunan kegiatan pelayanan kepenghuluhan
- d) Melakukan penyusunan kegiatan pelayanan hisab dan rukyat
- e) Melakukan penyusunan kegiatan bendahara penerima biaya pencatatan NR
- f) Melakukan pelayanan penasihat perkawinan.

## 8) Penyelenggara Syariah

- a) Melaksanakan pelayanan dan bimbingan pengembangan MTQ dan pembinaan sarana
- b) Melakukan Pelayanan dan bimbingan kerukunan umat beragama
- c) Pelaksana Pelayanan urusan publikasi dakwa dan HBI
- d) Melakukan Pelayanan urusan penyuluh dan bimbingan dakwah
- e) Melakukan Pelayanan urusan pemberdayaan masjid
- f) Melakukan pelayanan urusan siaran dan tamaddun

## 9) Penyelenggara Kristen

Penyelenggara Kristen mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang bimbingan masyarakat Kristen berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayahh Kementerian Agama.

Adapun beberapa bagian dari kementerian agama kota Makassar diluar struktur organisasi yang tercantum di atas yakni pelaksana Umum, Kepegawaian dan Keuangan. memiliki tugas-tugas sebagai berikut :

**1) Sub Bagian Seksi Umum**

- a) Mengkoordinir dan mengawasi surat masuk dan surat keluar lalu mendisposisikan surat masuk kemudian diarsipkan dalam catatan berdasarkan surat.
- b) Membuka dan menyortir surat-surat masuk yang bersifat rutin.
- c) Meneruskan surat-surat yang sudah disortir kepada sub unit urusan agenda/arsip.
- d) Menyampaikan surat-surat yang sudah diagendakan kepada kepala kantor/kabag sekretariat dan unit-unit kerja lainnya sesuai dengan kode yang telah ditentukan.
- e) Memelihara dan mengatur pemakaian cap dinas kantor.
- f) Menerima, meneliti dan mencatat semua konsep surat/bahan-bahan yang akan diketik.
- g) Mengajukan atau menyampaikan surat-surat yang akan ditandatangani kepada pejabat-pejabat yang bersangkutan.
- h) Menyusun laporan tentang hasil pelaksanaan tugas sub bagian umum.
- i) Melakukan penyediaan, pendistribusian, pemeliharaan dan usul penghapusan perlengkapan kantor.
- j) Menerima dan menyimpan ATK
- k) Menghimpun peraturan perundang-undangan, surat keputusan, instruksi dan surat edaran

l) Mempersiapkan buku tamu, absen pegawai serta absen rapat

m) Menyusun data keagamaan

n) Mencatat dan mengatur kegiatan kepala kantor.

## 2) Kepegawaian

a) Menghimpun, memelihara, peraturan pedoman/petunjuk pelaksanaan kepegawaian

b) Menyusun konsep usul mutasi

c) Menyiapkan bahan pelantikan pejabat dan penyempahan PNS

d) Menyusun data statistik kepegawaian dan daftar unit kepangkatan

e) Menangani berkas guru honorer

f) Mengelolah surat tugas laporan bulanan pengawas dan guru non islam

g) Menyusun konsep KGB

## 3) Sub Bagian Keuangan

a) Mengadministrasikan gaji seksi mapenda dan urais

b) Membuat daftar pembayaran uang makan pegawai setiap bulan

c) Menghitung dan membagikan gaji tiap pegawai di tiap-tiap seksi

d) Melaksanakan pembukuan administrasi pajak

e) Membuat daftar gaji, lembur, dan honor pegawai

f) Melakukan pendataan buku kas umum dan melaporkannya

g) Bendahara pengeluaran yang melakukan pelayanan buku kas atau buku bank pegawai berupa tabungan ataupun giro bank.

## B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Kepribadian Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepribadian Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 52 responden yaitu pegawai.

Karakteristik responden bertujuan untuk menjelaskan identitas responden berdasarkan sampel penelitian yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, jabatan dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan diuraikan dalam bentuk tabel mengenai data responden sebagai berikut:

### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada kepribadian seseorang, dalam suatu bidang pekerjaan jenis kelamin sering kali menjadi standar kerja. Berdasarkan jenis kelamin yang berhasil diperoleh seperti tampak pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 52 responden, sebagian besar berjenis perempuan yang sebanyak 33 orang atau 73% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 19 orang atau 27%. responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding dengan responden yang berjenis kelamin laki-laki pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis kelamin | Frekuensi<br>(Orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------------|----------------|
| Laki-laki     | 19                   | 36%            |
| Perempuan     | 33                   | 64%            |
| <b>Jumlah</b> | <b>52</b>            | <b>100%</b>    |

Sumber : hasil olah data 2022

## 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam melakukan sesuatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun no fisik. Pada umumnya pegawai yang berumur sudah tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya pegawai yang memiliki umur yang masih muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat. Usia kerja dapat menunjukkan bahwa umur seseorang menentukan perilaku seseorang individu, kemampuan untuk bekerja, dan kemampuan untuk merespon individu atau pihak lain. Berikut penyajian data berdasarkan usia yang telah dikumpulkan sebagai berikut

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Berdasarkan Usia Responden**

| Usia (tahun)  | Frekuensi<br>(orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------------|----------------|
| 23-33         | 9                    | 18%            |
| 34-44         | 11                   | 22%            |
| 45-55         | 27                   | 50%            |
| >56           | 5                    | 10%            |
| <b>Jumlah</b> | <b>52</b>            | <b>100%</b>    |

Sumber: hasil olah data 2022

Bedasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa untuk umur responden yang memiliki jumlah yang paling banyak adalah 45-55 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 50% hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar sebagian besar mempunyai pegawai yang sudah tidak muda lagi untuk urutan kedua diikuti dengan usia responden 34-44 tahun sebanyak 11 orang atau 22% untuk urutan ketiga adalah umur 23-33 tahun sebanyak 9 orang atau 18% diusia seperti ini pegawai yang sudah terbilang tidak mudah lagi akan tetapi memiliki pengalaman dan etos kerja yang kuat dan tidak muda mengalami tekanan mental dan pekerjaan dan loyal terhadap pekerjaan. Dan selanjutnya >56 tahun sebanyak 5 orang atau 10% jumlah yang sedikit. Jumlah yang sedikit ini dikarnakan pada usia tersebut pegawai akan mempersiapkan dirinya untuk pensiun.

### 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi kualitas kerja pada seorang pegawai karna tingkat pemahaman berbeda dan kualitas kerja yang dihasilkan akan berbeda pula. Adapun penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir yang telah dikumpulkan sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| Pendidikan terakhir | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|---------------------|-------------------|----------------|
| S1                  | 47                | 90%            |
| S2                  | 5                 | 10%            |
| <b>Jumlah</b>       | <b>52</b>         | <b>100%</b>    |

sumber: hasil olah data 2022

Bedasarkan tabel 4.3. menunjukkan bahwa data responden yang terbanyak adalah responden yang berpendidikan S1 sebanyak 47 orang atau 90% dan untuk S2 yaitu 5 orang atau 10% ini menunjukkan bahwa

Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar sebagian memiliki pendidikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka semakin tinggi kemampuannya dan tinggi kemungkinan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam kaitannya masa kerja dengan kinerja dalam suatu organisasi dapat dijadikan sebagai gambaran pengalaman dan pemahaman seorang pegawai. Masa kerja merupakan tingkat penguasaan seorang pegawai dalam pelaksanaan teknik-teknik dalam pekerjaan. Ada yang menentukan pengalaman sebagai tindakan pegawai, dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan terhadap kinerja. Penyajian data responden berdasarkan masa kerja yang telah dikumpulkan sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja**

| Masa kerja    | Frekuensi (orang) | Persentase % |
|---------------|-------------------|--------------|
| <5            | 5                 | 9%           |
| 6-10          | 14                | 26%          |
| 11-20         | 20                | 40%          |
| 21-30         | 9                 | 18%          |
| >31           | 4                 | 7%           |
| <b>Jumlah</b> | <b>52</b>         | <b>100%</b>  |

Sumber: hasil olah data 2022

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa lama bekerja pegawai pada kantor kementerian agama kota makassar terbanyak adalah 11-20 tahun dengan jumlah 20 orang atau 40% responden yang lama bekerja, <5

atau kurang dari 5 tahun sebanyak 5 orang atau 9%, hal ini menunjukkan adanya loyalitas yang tumbuh dari setiap karyawan. Kemudian diikuti dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 14 orang atau 26%, serta >31 atau lebih dari 31 tahun sebanyak 4 orang atau 7%.

### C. Analisis Deskriptif Dan Pengujian Data

Deskriptif merupakan data yang disajikan dari hasil penelitian ini yaitu untuk gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu masing-masing satu variabel (X) dan satu variabel (Y), yaitu kepribadian (X) dan loyalitas kerja pegawai (Y), untuk mengetahui hasil penelitian berdasarkan variabel maka penulis akan menggambarkan data-data penelitian untuk tiap indikator dari variabel kepribadian dan loyalitas kerja pegawai.

#### 1. Analisis Deskriptif Variabel Kepribadian (X)

Kepribadian adalah hal yang mendasar dalam diri seseorang yang menggambarkan sikap dan perilaku dalam mencapai tujuan mengoptimalkan perubahan diri kearah yang lebih baik lagi.

Adapun indikator penelitian ini pada variabel kepribadian adalah sebagai berikut:

##### a. *Openes to experience* (terbuka terhadap hal-hal baru)

Adalah sifat yang menunjukkan keterbukaan pada pengalaman. Seorang tamba stadium keterbukaan yang tinggi digambarkan seumpama seseorang yang imajiner, pikiran terbuka, ingin tahu, dan sensitif.

b. *Agreblenees* (mudah akur dan bersepakat)

Adalah sifat yang menunjukkan keramah tamahan atau kesedian menyetujui. seorang yang memiliki skor *agreblenees* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang suka membantu, *forgiving*, dan penyayang.

c. *Extravercion* (orang yang ramah) adalah menunjukkan dimensi kepribadian pandang kelur dan menggambarkan orang yang memiliki karakteristik: ramah, aktif berbicara, suka bergaul, suka berteman dan tegas.

Tabel 4.5  
Jawaban Responden Indikator Variabel X

| No.                | Item   | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | Total | Mean |
|--------------------|--|--------|-------|--------|--------|---------|-------|------|
| 1.                 | Saya orang yang mudah bertoleransi                               | 190    | 56    | 0      | 0      | 0       | 246   | 4,73 |
| 2.                 | Orang yang sangat fokus dan waspada pada berbagai perasaan       | 140    | 96    | 0      | 0      | 0       | 236   | 4,53 |
| 3.                 | Orang yang pemikir dan impulsivitas                              | 140    | 84    | 6      | 2      | 0       | 224   | 4,30 |
| 4.                 | Saya memiliki kepribadian yang selalu mengala                    | 140    | 88    | 6      | 0      | 0       | 228   | 4,38 |
| 5.                 | Saya suka menghindari konflik dan cenderung mengikuti orang lain | 85     | 116   | 18     | 0      | 0       | 201   | 3,86 |
| 6.                 | Saya suka membantu   | 150    | 88    | 0      | 0      | 0       | 238   | 4,57 |
| 7.                 | Saya orang yang senang bergaul                                   | 135    | 100   | 0      | 0      | 0       | 235   | 4,51 |
| 8.                 | Saya memiliki emosi positif                                      | 100    | 92    | 9      | 4      | 0       | 192   | 3,69 |
| 9.                 | Saya saka dengan banyak hal                                      | 130    | 130   | 0      | 0      | 0       | 260   | 5    |
| Rata-rata variabel |  | 118,8  | 94,4  | 4,3    | 0,6    | 0       | 228,8 | 4,39 |

Sumber: hasil olah data 2022.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas terkait dengan indikator kepribadian, jawaban dari responden sangat bervariasi, hal item pertama sangat setuju menyentuh angka 190.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Loyalitas Kerja (Y)

Loyalitas kerja pegawai adalah upaya pegawai dalam membela tempat dimana ia bekerja dengan memperlihatkan bahwa pegawai tersebut bekerja dengan baik dalam hal melaksanakan tugas. Berikut indikator pada loyalitas kerja pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Variabel Y**

| No. | Item  | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | Total | Mean |
|-----|---|--------|-------|--------|--------|---------|-------|------|
| 1.  | Saya memiliki tekad dan kemampuan untuk mematuhi aturan     | 190    | 56    | 3      | 0      | 0       | 146   | 2,80 |
| 2.  | Saya tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan        | 175    | 64    | 3      | 0      | 0       | 239   | 4,59 |
| 3.  | Saya senantiasa memperbaiki diri untuk peningkatan kinerja  | 180    | 64    | 0      | 0      | 0       | 144   | 2,76 |
| 4.  | Saya sanggup dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan | 150    | 48    | 0      | 0      | 0       | 198   | 3,80 |
| 5.  | Saya siap setia terhadap resiko dalam melaksanakan tugas    | 135    | 100   | 0      | 0      | 0       | 235   | 4,51 |
| 6.  | Selalu berani dan bersedia menanggung rasa tanggung jawab   | 140    | 92    | 3      | 0      | 0       | 232   | 4,46 |
| 7.  | Saya selalu siap untuk bekerja sama                         | 155    | 80    | 3      | 0      | 0       | 235   | 4,51 |
| 8.  | Selalu melaksanakan tugas dengan sebaik-                    | 155    | 80    | 3      | 0      | 0       | 235   | 4,51 |

|                    | baiknya                                    |        |       |     |   |   |        |      |
|--------------------|--|--------|-------|-----|---|---|--------|------|
| 9.                 | Saya senang dalam melakukan pekerjaan      | 155    | 84    | 0   | 0 | 0 | 239    | 4,59 |
| 10.                | Saya selalu datang dan pulang tepat waktu  | 170    | 72    | 0   | 0 | 0 | 242    | 4,65 |
| 11.                | Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan | 135    | 96    | 3   | 0 | 0 | 231    | 4,44 |
| 12.                | Istirahat pada saat jam istirahat          | 200    | 48    | 0   | 0 | 0 | 248    | 4,76 |
| Rata-rata variabel |  | 161,66 | 73,66 | 1,5 | 0 | 0 | 218,66 | 4,19 |

Sumber: hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas terkait dengan indikator loyalitas kerja, jawaban dari responden sangat bervariasi, hal item pertama sangat setuju menyentuh angka 190.

### 3. Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik dalam penelitian ini merujuk pada nilai-nilai (mean) dan simpangan buhun (*standar deviasion*), nilai minimum dan nilai maksimum, dan variabel dalam penelitian ini yaitu: kepribadian dan (X) dan variabel loyalitas kerja (Y). Adapun analisis statistik deskriptif masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Analisis Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel**

| Deskriptif statistic        |    |         |          |       |              |
|-----------------------------|----|---------|----------|-------|--------------|
|                             | N  | Minimum | Maxsimum | Mean  | Std Devision |
| Kepribadian (X)             | 52 | 34      | 45       | 0,460 | 0,603        |
| Loyalitas kerja (Y)         | 52 | 46      | 60       | 3,316 | 4,350        |
| Valid N ( <i>listwise</i> ) | 52 |         |          |       |              |

sumber : hasil olah data SPSS 26.

Bedasarkan hasil tabel 4.7 di dapatkan hasil bahwa nilai mean untuk variabel Kepribadian (X) sebesar 0,460 sedangkan nilai mean untuk variabel Loyalitas Kerja (Y) sebesar 3,316

#### **D. Uji Instrumen Penelitian**

Suatu penelitian yang absah apa bila semua regulasih dalam penelitian ini memenuhi standar uji validitas dan reabilitas. Harus penelitian pula, memiliki standar objektif, sistematis, dan substantif serta yang memiliki data yang valid, agar diperoleh hasil yang valid maka perlu diujivaliditas dan reabilitas sebagai berikut:

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauhh mana alat ukur digunakan dapat mengukur dan mengungkapkan konsep dari kejadian yang akan diukur. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai positif maka pernyataan suatu indikator tersebut dikatakan valid. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang mana nilai  $df = N-2$  dan pada penelitian ini  $N=52$  dan jika mengikuti rumus  $df = 52-2=50$  jadi nilai  $r_{tabel}$  pada penelitian ini untuk  $df=50= 0,273$  jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

| No | Variabel        | Bukti pernyataan nomor | Validitas |        | Keterangan |
|----|-----------------|------------------------|-----------|--------|------------|
|    |                 |                        | rhitung   | rtabel |            |
| 1  | Kepribadian     | X1                     | 0,508     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | X2                     | 0,764     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | X3                     | 0,819     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | X4                     | 0,645     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | X5                     | 0,510     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | X6                     | 0,689     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | X7                     | 0,689     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | X8                     | 0,676     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | X9                     | 0,550     | 0,273  | Valid      |
| 2  | Loyalitas kerja | Y1                     | 0,751     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | Y2                     | 0,631     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | Y3                     | 0,683     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | Y4                     | 0,758     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | Y5                     | 0,799     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | Y6                     | 0,761     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | Y7                     | 0,639     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | Y8                     | 0,771     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | Y9                     | 0,787     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | Y10                    | 0,616     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | Y11                    | 0,789     | 0,273  | Valid      |
|    |                 | Y12                    | 0,694     | 0,273  | Valid      |

Sumber : hasil olah data 2022 SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.8 terkait hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur pengaruh kepribadian terhadap loyalitas kerja pegawai kantor kementerian agama kota makassar diperoleh keseluruhan hasil nilai r hitung  $0,508 >$  dari r tabel yaitu sebesar  $0,273\%$  berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang dinyatakan valid.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran apakah tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, pengukuran reabilitas dalam penelitian ini dilakukan hanya satu kali pengukuran saja dan selanjutnya dibandingkan dengan uji reabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reabilitas jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,7$ . Hasil pengujian reabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel 4.9 berikut ini penyajian data hasil uji reabilitas.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Pengujian Reabilitas**

| No | Variabel        | Jumlah item | Cronbach's alpha | Nilai standar | Keterangan |
|----|-----------------|-------------|------------------|---------------|------------|
| 1. | Kepribadian     | 9           | 0,838            | 0,7           | Reabilitas |
| 2. | Loyalitas kerja | 12          | 0,917            | 0,7           | Reabilitas |

Sumber : hasil olah data dari SPSS Versi 26

Berdasarkan data diatas diperoleh hasil bahwa keseluruhan dari item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar konsisten dan handal atau reliabel karna seluruh pernyataan memiliki nilai range 0,838 dan 0,917  $> 0,7$ .

### E. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah analisis ketergantungan dari satu variabel atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat, dengan tujuan untuk menduga atau memprediksi nilai rata-rata populasi berdasarkan nilai-nilai variabel bebasnya. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel dependen (X) dan independen (Y) analisis

dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 *for windows*. Adapun hasil analisis perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Analisis Regresi Sederhana**

| Coefficients                                 |                 |                             |            |                           |       |      |
|--|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model  |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|  |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1  | (Constant)      | 30,142                      | 6,611      |                           | 4,559 | ,000 |
|  | Kepribadian (X) | 0,628                       | 0,163      | 0,479                     | 3,854 | ,000 |
| a. Dependen Variabel : LOYALITAS PEGAWAI (Y) |                 |                             |            |                           |       |      |

Sumber : hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji analisis regresi diatas, maka diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 30,324 + 0,628 X$$

Pada hasil persamaan regresi diatas maka diperoleh hasil analisis variabel dependen ke independen sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil konstanta yaitu: 30,142 menunjukkan bahwa tanpa adanya kepribadian (X) akan mempengaruhi Loyalitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar
- Uji persamaan regresi diatas menunjukkan hasil untuk nilai koefisien regresi sebesar 0,628 ini berarti bahwa apabila variabel X ditamba satu satuan maka variabel Y akan ikut bertamba sebesar 0,628.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Karna apabila nilai signifikan  $<0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh.

## F. Uji hipotesis (t)

Uji hipotesis (t) adalah metode hasil kesimpulan yang didasarkan pada analisis data, baik dari percobaan terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Uji (t) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y). Agar hasil regresi tersebut dapat dijelaskan hubungannya, maka hasil regresi tersebut akan diuji menggunakan uji (t) dengan derajat kepercayaan 0,05 (5%). Suatu variabel dikatakan berpengaruh ketika apabila nilai signifikan yang diperoleh lebih dari  $<0,05$  adapun hasil dari uji (t) dari persamaan regresi sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t**

| Coefficients                                 |                 |                             |            |                           |       |      |
|--|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model  |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|  |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1  | (Constant)      | 30,142                      | 6,611      |                           | 4,559 | ,000 |
|  | Kepribadian (X) | 0,628                       | 0,163      | 0,479                     | 3,854 | ,000 |
| a. Dependen Variabel : LOYALITAS PEGAWAI (Y) |                 |                             |            |                           |       |      |

Sumber : hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji (t) diatas, maka diperoleh nilai signifikan untuk variabel kepribadian (X) sebesar 0,00. Dimana nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditentukan oleh peneliti yaitu : 0,05. Sedangkan t hitung diperoleh yaitu: 3,854 > dari nilai t tabel 1,674. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tipe kepribadian dalam uji t berhubungan positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini "diterima".

### G. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen (X) terhadap variasi (naik/turunnya) variabel dependennya (Y) dengan kata lain, variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X sebesar  $r^2\%$  dari sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 4.12

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model Summary                |                   |          |                   |                            |
|------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                        | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                            | .479 <sup>a</sup> | .229     | .214              | 3,857                      |
| a. Predictors: (Constant), X |                   |          |                   |                            |

Sumber : Oleh data SPSS 26

Hasil uji adjuster pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,229 hal ini menunjukkan kepribadian berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja pegawai kantor kementerian agama kota makassar.

### H. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat menganalisa pengaruh tipe kepribadian terhadap loyalitas Kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, dari hasil penelitian diperoleh kepribadian berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Hasil perhitungan melalui hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara kepribadian terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Secara uji parsial (t) menunjukkan adanya

pengaruh kepribadian terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, maka diperoleh koefisien regresi variabel sebesar 0,628 yang berarti kepribadian berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Dan pengujian secara parsial ( $t$ ) memperoleh hasil sebesar  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan kepribadian berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Fasillah (2021) yang berjudul pengaruh tipe kepribadian terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Menara Phinisi Hotelindo Di Kota Makassar. Mengatakan dari hasil penelitian menyatakan bahwa tipe kepribadian terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Menara Phinisi Hotelindo Di Kota Makassar. Dan hasil pengujian hipotesis juga berpengaruh positif secara bersamaan terhadap loyalitas kerja pegawai. Hal ini mampu meningkatkan loyalitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian analisis data dan pembahasan yang sudah dipaparkan sebelumnya mengenai kepribadian terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa “Kepribadian Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar” hal ini kepribadian yang baik akan dapat mencapai loyalitas kerja pegawai.

Berdasarkan uji persamaan regresi didapatkan signifikan untuk variabel kepribadian (X) sebesar 0,00 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai propabilitas yang sudah ditentukan sebesar 0,05 sedangkan nilai t hitung diperoleh sebesar 3,584 dimana nilai ini lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0,273 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tipe kepribadian dalam uji t berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

#### B. Saran

Pada akhirnya selaku manusia biasa penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna oleh sebab itu penulis berharap kepada penulis selanjutnya untuk dapat menyempurnakan yang tentunya akan menghasilkan pengetahuan baru dalam kebutuhan akademik.

Adapun saran yang diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini dimana diketahui bahwa pengaruh kepribadian terhadap loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak universitas muhammadiyah makassar diharapkan mengadakan konseling kelompok, pelatihan dan seminar pada masing-masing fakultas terlebih khusus untuk fakultas ekonomi dan bisnis dalam membantu mengurangi kecemasan akademisi dalam mengerjakan skripsi.
2. Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar agar lebih meningkatkan perhatian kepada pegawai yang ada dan kepada pegawai diharapkan mampu mengembangkan kepribadian sebagai upaya dalam meningkatkan loyalitas kerja.
3. Untuk semua pegawai diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan loyalitas kerja dengan mengembangkati kepribadian yang dimiliki.
4. Untuk peneliti selanjutnya dapat lebih memperhatikan tipe kepribadian lainnya yang diduga masih ada kepribadian yang mempengaruhi loyalitas kerja pegawai. Dengan menggunakan responden dari organisasi yang lebih spesifik lagi, selain itu juga, teknik pengambilan data dengan penyebaran angket (kuesioner), teknik wawancara dan observasi sehingga data yang diperoleh lebih mendalam dan hasilnya akan lebih akurat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agum Gunawan (2019). *Pengaruh kepribadian dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Amala Makassar*.[http:// repository.unhas.ac.id](http://repository.unhas.ac.id)
- Anik Sunanik (2021). *Pengaruh kepribadian karyawan, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Cahaya Glosir Ponorogo* [http:// eprints.umpo.ac.id](http://eprints.umpo.ac.id)
- Erna Puspitasari (2015). *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai Surakarta Tahun 2014*.[http:// emprints.ums.ac.ad](http://emprints.ums.ac.ad).
- Fatoni ,2006, *manajemen daya manusia*. Bandung : Reneka Cipta
- Gouzali saydm, 1996. *Manajemen sumber daya manusia (human resources management )* suatu pendekatan mikro (dalam tanya jawab). Djambatan, jakarta.
- Hasibuan, S.P. malayu. 2014. *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Cetakan kedelapan belas. Jakarta: PT.Bumi aksara.
- Handoko, T.Hani. 2018.*manajemen*. yogyakarta : BPFE
- Kuncoro 2013:240 <https://dspace.uc.ac.id/> selasa 15 maret 2022.
- Kuntjojo, 2009 *Psikologi Kepribadian*. E-book universitas nusantara PGRI kediri
- Marbawi adamy, SE.,MM. 2016. *manajemen sumber daya manusia*. Teori praktik dan penelitian.
- Montolalu,R.,Kawet,L.,& Nelwan,o. (2016). Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap pengaruh kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA:jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akutansi*, 2016.4.1.
- Muhammad iswayuh di fala ,2018. Pengaruh kepribadian dan etika kerja terhadap kinerja perawat PNS RSUD DR.H.Abdul Moeloek provinsi lampung
- Nurfadila, 2021. Pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara phinisi hotelindo di Kota Makassar
- Rani Desmita (2021). *Hubungan antara konsep diri dengan loyalitas kerja*.<http://repositori.radeninta.ac.id>
- Rewon, 2017. pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap karyawan CV. Tirta agung mandiri
- Rivai, dan jivani. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grifindo Persada.
- Siawanto, 2002. *Manajemen tenaga kerja indonesi* bumi aksara : jakarta.

Steers, R.M. and Potner,R.W (1983). *Motivation and work behavior*. New york: Mc.Graw Hill.

Stefana slucky khusari ono, 2018. Pengaruhkepribadian terhadap prestasi kerja karyawan UD. Dunia CO.klaten.

Su nurmala 2020. <http://Respotory.stei.ac.id>

Suci indah sya baniah, 2019. Pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja terhadap pegawai (studi pada dinas sosial kabupaten ciamis).

Sugiyono (2017:308). <http://repo.iain-tulungagung.ac.id>. (sabtu/12/03/2022 pada jam 21:10)

Sugiyono, (2018:13). [Hhp://elibrary.unikom.ac.id](http://elibrary.unikom.ac.id) (sabtu/12/02/2022.jam.21:00)

Sugiyono, (2018:17). [Hhp://elibrary.unikom.ac.id](http://elibrary.unikom.ac.id) (sabtu/12/02/2022.jam.21:00)

Sugiyono, (2018:18). [Hhp://elibrary.unikom.ac.id](http://elibrary.unikom.ac.id) (sabtu/12/02/2022.jam.21:00)

Sugiyono, 2011. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&. Bandung : alfabeta.

Sule & Saefullah 2018. *Pengantar manajemen*.prenadamedia droup.

Sunarsi ,D (2018). Buku ajar: *Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*.



L

A

M

P

I

R

A

N



## Lampiran 1

### KUESONER PENELITIAN

Bapak/ibu yang saya hormati, kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data dari responden dalam rangka melengkapi karya tulis (Skripsi) sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian Program Studi Manajemen Starata Satu (S1) Di Universitas Muhammadiyah Makassar Dengan Judul Penelitian: Pengaruh Kepribadian Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Saya sangat berharap bapak/ibu mengisi kuesioner ini dengan objektif. Dukungan bapak/ibu merupakan kontribusi yang sangat mulia bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan kepada saya pribadi.

Terimah kasih ataskerja sama dan kesediannya dalam mengisi kuesioner ini, semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan bapak/ibu.

#### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Umur : .....
4. Pendidikan terakhir : .....
5. Jabatan : .....
6. Lama bekerja : .....

## PETUNJUK UMUM

1. Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur: Pengaruh Kepribadian Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.
2. Bapak/ibu mendapatkan kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrumen ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya.
3. Jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiaannya dan tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.
4. Instrumen ini terdiri dari seperangkat pernyataan untuk mengukur analisis kesesuaian kepribadian terhadap loyalitas kerja.
5. Pilih salah satu dari alternatif yang disediakan dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom seribu.
6. Ada lima alternatif jawaban yang dapat bapak/ibu pilih, yaitu:
  - Sangat setuju (SS) (5)
  - Setuju (S) (4)
  - Kurang setuju (KS) (3)
  - Tidak setuju (TS) (2)
  - Sangat tidak setuju (STS) (1)

**A. Kepribadian (X)**

| NO                                   | PERNYATAAN   | ALTERNATIF JAWABAN |   |    |    |     |
|--------------------------------------|--|--------------------|---|----|----|-----|
|                                      |  | SS                 | S | KS | TS | STS |
| <b>TERBUKA TERHADAP HAL-HAL BARU</b> |  |                    |   |    |    |     |
| X1.1                                 | Saya orang yang mudah bertoleransi                               |                    |   |    |    |     |
| X1.2                                 | Orang yang sangat fokus dan waspada pada berbagai perasaan       |                    |   |    |    |     |
| X1.3                                 | Orang yang pemikir dan impulsivitas                              |                    |   |    |    |     |
| <b>MUDA AKUR DAN BERSEPAKAT</b>      |  |                    |   |    |    |     |
| X1.4                                 | Saya memiliki kepribadian yang selalu mengala                    |                    |   |    |    |     |
| X1.5                                 | Saya suka menghindari konflik dan cenderung mengikuti orang lain |                    |   |    |    |     |
| X1.6                                 | Saya suka membantu   |                    |   |    |    |     |
| <b>EKTRAVERSI (orang yang ramah)</b> |  |                    |   |    |    |     |
| X1.7                                 | Saya orang yang senang bergaul                                   |                    |   |    |    |     |
| X1.8                                 | Saya memiliki emosi positif                                      |                    |   |    |    |     |
| X1.9                                 | Saya saka dengan banyak hal                                      |                    |   |    |    |     |

**B. LOYALITAS KERJA (Y)**

| NO                            | PERNYATAAN   | ALTERNATIF JAWABAN |   |    |    |     |
|-------------------------------|--|--------------------|---|----|----|-----|
|                               |  | SS                 | S | KS | TS | STS |
| <b>KETAATAN DAN KEPATUHAN</b> |  |                    |   |    |    |     |
| Y1.1                          | Saya memiliki tekad dan kemampuan untuk mematuhi aturan    |                    |   |    |    |     |
| Y1.2                          | Saya tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan       |                    |   |    |    |     |
| Y.3                           | Saya senantiasa memperbaiki diri untuk peningkatan kinerja |                    |   |    |    |     |
| <b>TANGGUNG JAWAB</b>         |  |                    |   |    |    |     |

|                  |   |  |  |  |  |  |
|------------------|---|--|--|--|--|--|
| Y1.4             | Saya sanggup dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan |  |  |  |  |  |
| Y1.5             | Saya siap setia terhadap resiko dalam melaksanakan tugas    |  |  |  |  |  |
| Y1.6             | Selalu berani dan bersedia menanggung rasa tanggung jawab   |  |  |  |  |  |
| <b>LOYALITAS</b> |   |  |  |  |  |  |
| X1.7             | Saya selalu siap untuk bekerja sama                         |  |  |  |  |  |
| X1.8             | Selalu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya             |  |  |  |  |  |
| X1.9             | Saya senang dalam melakukan pekerjaan                       |  |  |  |  |  |
| <b>KEJUJURAN</b> |   |  |  |  |  |  |
| X1.10            | Saya selalu datang dan pulang tepat waktu                   |  |  |  |  |  |
| X1.11            | Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan                  |  |  |  |  |  |
| X1.112           | Istirahat pada saat jam istirahat                           |  |  |  |  |  |





|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 51 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 |

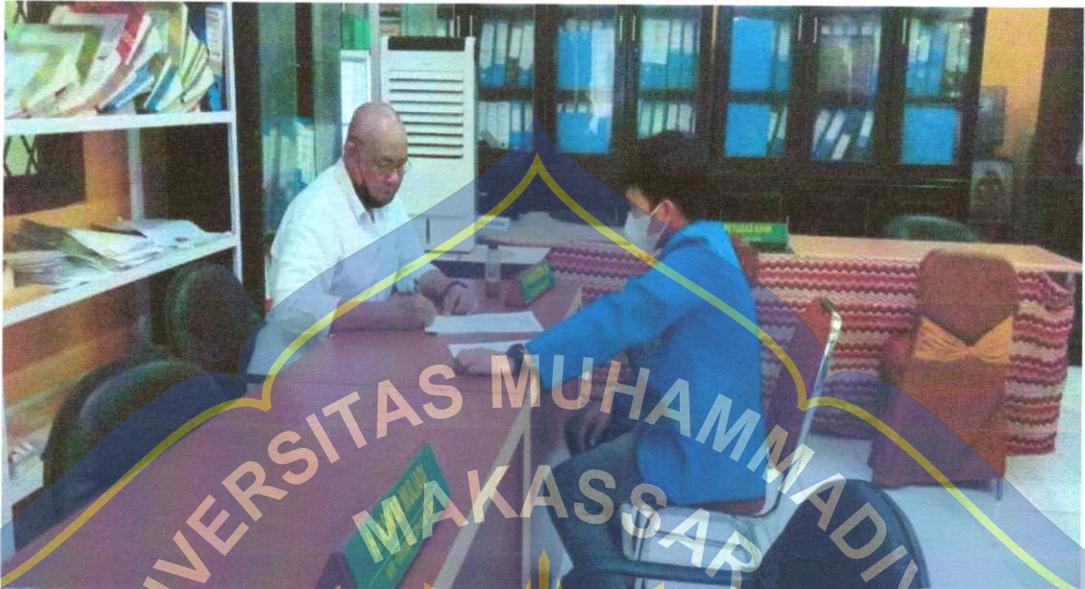




|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 49 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 58 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |



Dokumentasi



Lampiran 3

Hasil SPSS

1. Analisis deskriptif

**Descriptive Statistics**

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| x01                | 52 | 4,00    | 5,00    | 4,7308  | ,44789         |
| x02                | 52 | 4,00    | 5,00    | 4,5385  | ,50338         |
| x03                | 52 | 2,00    | 5,00    | 4,4615  | ,67043         |
| x04                | 52 | 3,00    | 5,00    | 4,5000  | ,57735         |
| x05                | 52 | 3,00    | 5,00    | 4,2115  | ,63667         |
| x06                | 52 | 4,00    | 5,00    | 4,5769  | ,49887         |
| x07                | 52 | 4,00    | 5,00    | 4,5192  | ,50450         |
| x08                | 52 | 2,00    | 5,00    | 4,4231  | ,63697         |
| x09                | 52 | 4,00    | 5,00    | 4,5000  | ,50488         |
| jumlah             | 52 | 34,00   | 45,00   | 40,4615 | 3,31640        |
| Valid N (listwise) | 52 |         |         |         |                |

**Descriptive Statistics**

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| x01                | 52 | 3,00    | 5,00    | 4,7115  | ,49849         |
| x02                | 52 | 3,00    | 5,00    | 4,6538  | ,51960         |
| x03                | 52 | 4,00    | 5,00    | 4,6923  | ,46604         |
| x04                | 52 | 4,00    | 5,00    | 4,5769  | ,49887         |
| x05                | 52 | 4,00    | 5,00    | 4,5192  | ,50450         |
| x06                | 52 | 3,00    | 5,00    | 4,5192  | ,54198         |
| x07                | 52 | 3,00    | 5,00    | 4,5577  | ,53919         |
| x08                | 52 | 3,00    | 5,00    | 4,5769  | ,53674         |
| x09                | 52 | 4,00    | 5,00    | 4,6154  | ,49125         |
| x10                | 52 | 4,00    | 5,00    | 4,6538  | ,48038         |
| x11                | 52 | 3,00    | 5,00    | 4,6923  | ,50637         |
| x12                | 52 | 4,00    | 5,00    | 4,7692  | ,42544         |
| jumlah             | 52 | 46,00   | 60,00   | 55,5385 | 4,34972        |
| Valid N (listwise) | 52 |         |         |         |                |

## 2. Uji validitas

**Correlations**

|        |                     | x01    | x02    | x03    | x04    | x05    | x06    | x07    | x08    | x09    | Jumlah |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| x01    | Pearson Correlation | 1      | ,482** | ,422** | ,152   | ,066   | ,182   | ,284*  | ,338*  | ,260   | ,508** |
|        | Sig. (2-tailed)     |        | ,000   | ,002   | ,283   | ,641   | ,196   | ,042   | ,014   | ,063   | ,000   |
|        | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| x02    | Pearson Correlation | ,482** | 1      | ,644** | ,472** | ,188   | ,378** | ,576** | ,499** | ,386** | ,764** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,181   | ,006   | ,000   | ,000   | ,005   | ,000   |
|        | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| x03    | Pearson Correlation | ,422** | ,644** | 1      | ,507** | ,364** | ,478** | ,611** | ,360** | ,463** | ,819** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,002   | ,000   |        | ,000   | ,008   | ,000   | ,000   | ,009   | ,001   | ,000   |
|        | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| x04    | Pearson Correlation | ,152   | ,472** | ,507** | 1      | ,240   | ,272   | ,438** | ,480** | ,202   | ,645** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,283   | ,000   | ,000   |        | ,087   | ,051   | ,001   | ,000   | ,151   | ,000   |
|        | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| x05    | Pearson Correlation | ,066   | ,188   | ,364** | ,240   | 1      | ,411** | ,262   | ,210   | ,152   | ,510** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,641   | ,191   | ,008   | ,087   |        | ,002   | ,061   | ,135   | ,280   | ,000   |
|        | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| x06    | Pearson Correlation | ,182   | ,378** | ,478** | ,272   | ,411** | 1      | ,734** | ,328** | ,389** | ,689** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,196   | ,006   | ,000   | ,051   | ,002   |        | ,000   | ,018   | ,004   | ,000   |
|        | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| x07    | Pearson Correlation | ,284*  | ,576** | ,611** | ,438** | ,262   | ,734** | 1      | ,584** | ,346*  | ,903** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,042   | ,000   | ,000   | ,001   | ,061   | ,000   |        | ,000   | ,012   | ,000   |
|        | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| x08    | Pearson Correlation | ,338*  | ,499** | ,360** | ,480** | ,210   | ,328** | ,584** | 1      | ,183   | ,676** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,014   | ,000   | ,009   | ,000   | ,135   | ,018   | ,000   |        | ,194   | ,000   |
|        | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| x09    | Pearson Correlation | ,260   | ,386** | ,463** | ,202   | ,152   | ,389** | ,346*  | ,183   | 1      | ,550** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,063   | ,005   | ,001   | ,151   | ,280   | ,004   | ,012   | ,194   |        | ,000   |
|        | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| Jumlah | Pearson Correlation | ,508** | ,764** | ,819** | ,645** | ,510** | ,689** | ,803** | ,676** | ,550** | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|        | N                   | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

|        |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|        |                     | y01          | y02    | y03    | y04    | y05    | y06    | y07    | y08    | y09    | y10    | y11    | y12    | Jumlah |
| y01    | Pearson Correlation | 1            | ,742** | ,539** | ,446** | ,373** | ,420** | ,464** | ,634** | ,419** | ,394** | ,651** | ,420** | ,751** |
|        | Sig. (2-tailed)     |              | ,000   | ,000   | ,001   | ,006   | ,002   | ,001   | ,000   | ,002   | ,004   | ,000   | ,002   | ,000   |
|        | N                   | 52           | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| y02    | Pearson Correlation | ,742**       | 1      | ,280*  | ,483** | ,325** | ,372** | ,423** | ,449** | ,313*  | ,296*  | ,482** | ,252*  | ,631** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,000         |        | ,044   | ,000   | ,019   | ,007   | ,002   | ,001   | ,024   | ,033   | ,000   | ,071   | ,000   |
|        | N                   | 52           | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| y03    | Pearson Correlation | ,539**       | ,280*  | 1      | ,357** | ,443** | ,567** | ,384** | ,488** | ,672** | ,303*  | ,505** | ,426** | ,683** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,044   |        | ,009   | ,001   | ,000   | ,005   | ,000   | ,000   | ,029   | ,000   | ,002   | ,000   |
|        | N                   | 52           | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| y04    | Pearson Correlation | ,446**       | ,483** | ,357** | 1      | ,734** | ,756** | ,311*  | ,344*  | ,603** | ,441** | ,639** | ,455** | ,758** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,001         | ,000   | ,009   |        | ,000   | ,000   | ,025   | ,013   | ,000   | ,001   | ,000   | ,001   | ,000   |
|        | N                   | 52           | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| y05    | Pearson Correlation | ,373**       | ,325** | ,443** | ,734** | 1      | ,787** | ,500** | ,538** | ,663** | ,433** | ,561** | ,569** | ,789** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,006         | ,019   | ,001   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,001   | ,000   | ,000   | ,000   |
|        | N                   | 52           | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| y06    | Pearson Correlation | ,420**       | ,372** | ,567** | ,756** | ,787** | 1      | ,265*  | ,433** | ,891** | ,327*  | ,594** | ,360** | ,761** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,002         | ,007   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,058   | ,001   | ,000   | ,018   | ,000   | ,009   | ,000   |
|        | N                   | 52           | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| y07    | Pearson Correlation | ,464**       | ,423** | ,384** | ,311*  | ,500** | ,265*  | 1      | ,560** | ,456** | ,381** | ,210*  | ,572** | ,639** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,001         | ,002   | ,005   | ,025   | ,000   | ,058   |        | ,000   | ,001   | ,005   | ,135   | ,000   | ,000   |
|        | N                   | 52           | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| y08    | Pearson Correlation | ,634**       | ,449** | ,488** | ,344*  | ,538** | ,433** | ,560** | 1      | ,561** | ,486** | ,594** | ,594** | ,771** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,001   | ,000   | ,013   | ,000   | ,001   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|        | N                   | 52           | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| y09    | Pearson Correlation | ,419**       | ,313*  | ,672** | ,803** | ,663** | ,691** | ,456** | ,561** | 1      | ,422** | ,540** | ,505** | ,787** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,002         | ,024   | ,000   | ,000   | ,000   | ,001   | ,000   | ,000   |        | ,002   | ,000   | ,000   | ,000   |
|        | N                   | 52           | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| y10    | Pearson Correlation | ,394**       | ,296*  | ,303*  | ,441** | ,433** | ,327*  | ,381** | ,486** | ,422** | 1      | ,521** | ,369** | ,616** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,004         | ,033   | ,029   | ,001   | ,001   | ,018   | ,005   | ,000   | ,002   |        | ,000   | ,007   | ,000   |
|        | N                   | 52           | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| y11    | Pearson Correlation | ,651**       | ,482** | ,505** | ,639** | ,561** | ,594** | ,210*  | ,594** | ,540** | ,521** | 1      | ,574** | ,789** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,135   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   |
|        | N                   | 52           | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| y12    | Pearson Correlation | ,420**       | ,252*  | ,426** | ,455** | ,589** | ,390** | ,572** | ,594** | ,505** | ,369** | ,574** | 1      | ,694** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,002         | ,071   | ,002   | ,001   | ,000   | ,008   | ,000   | ,000   | ,000   | ,007   | ,000   |        | ,000   |
|        | N                   | 52           | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |
| Jumlah | Pearson Correlation | ,751**       | ,631** | ,683** | ,758** | ,789** | ,761** | ,639** | ,771** | ,787** | ,616** | ,789** | ,694** | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|        | N                   | 52           | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     | 52     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. Hasil Uji Reabilitas

#### a. Variabel Kepribadian (X)

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,838             | 9          |

#### b. Variabel Loyalitas Kerja (Y)

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,917             | 12         |

#### 4. Hasil Uji Regresi

##### Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 30,142     | 6,611                     |      | 4,559 | ,000 |
|       | Kepribadian                 | ,628       | ,163                      | ,479 | 3,854 | ,000 |

a. Dependent Variable: Loyalitas kerja

#### 5. Hasil Uji t

##### Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 30,142     | 6,611                     |      | 4,559 | ,000 |
|       | Kepribadian                 | ,628       | ,163                      | ,479 | 3,854 | ,000 |

a. Dependent Variable: Loyalitas kerja

#### 6. Uji koeffisien determinasi ( $R^2$ )

##### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,479 <sup>a</sup> | ,229     | ,214              | 3,857                      |

a. Predictors: (Constant), X

## Surat Balasan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR  
Jalan Rappocini Raya Nomor 223 Telepon (0411) 453572, 453015  
email : [kemakassar@ymail.com](mailto:kemakassar@ymail.com)  
Kota Makassar – Kodepos 90222

### REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor: B. 144 /Kk.21.12/1/TL.01/03/2022

Berdasarkan surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov Sulawesi Selatan Nomor 28036/S-01/PTSP/2022 tanggal 15 Maret 2022 tentang Permohonan Izin Penelitian, Saudara,

Nama : Kurniawan  
Nomor Pokok : 105721128518  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)  
Judul Peneliti : "Pengaruh Kepribadian Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar"

Pada prinsipnya kami menyetujui yang bersangkutan untuk melakukan Penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar dalam rangka penyusunan Skripsi yang akan dilaksanakan dari tanggal 15 Maret s/d 15 April 2022.

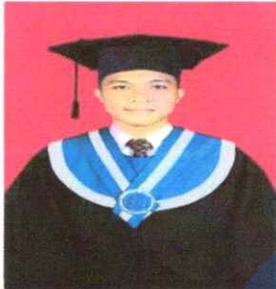
Demikian surat Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 18 Maret 2022

A.n. Kepala Kantor  
Ka. Sub. Bag. Tata Usaha

  
H. Abdul Rafik

## RIWAYATHIDUP



**KURNIAWAN**, dilahirkan di Mamasa 13 juli 2000, penulis merupakan anak pertama dari 5 (lima) bersaudara, yang merupakan anak dari ayahanda Basri dan ibunda Nadira,

Penulis memulai pendidikan Formal pada tahun 2006 di SDN 049 Lakahang Kabupaten Mamasa, Provinsi Sulawesi Barat dan berhasil menyelesaikan Sekolah Dasar Pada Tahun 2012, setelah tamat dari SDN 049 lakahang penulis melanjutkan Pendidikan SMPN 1 Tabulahan dan tamat pada Tahun 2015, kemudian pada Tahun yang sama pula melanjutkan Pendidikan di SMAN 1 Aralle dan tamat pada Tahun 2018, setelah lulus SMA, penulis melanjutkan di perguruan tinggi swasta (PTS) melalui tes secara online jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Kurniawan 105721128518



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Kurniawan  
NIM : 105721128518  
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

| No | Bab   | Nilai | Ambang Batas |
|----|-------|-------|--------------|
| 1  | Bab 1 | 10 %  | 10 %         |
| 2  | Bab 2 | 16 %  | 25 %         |
| 3  | Bab 3 | 9 %   | 10 %         |
| 4  | Bab 4 | 9 %   | 10 %         |
| 5  | Bab 5 | 5 %   | 5 %          |

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan  
seperlunya.

Makassar, 16 Mei 2022

Mengetahui

Kepala UPT-Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursiah, S.Pdm, M.I.P  
NBM 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588  
Website: [www.library.unismuh.ac.id](http://www.library.unismuh.ac.id)  
E-mail : [perpustakaan@unismuh.ac.id](mailto:perpustakaan@unismuh.ac.id)