

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PROFESIONALISME DAN INTEGRITAS TERHADAP LOYALITAS
PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SULAWESI UTARA

Grewilia Mappile, Lawren Julio Rumokoy, SE., MM., GradDio., PhD.,. QRMP, Dr. Merinda H.
Cn. Pandowo, SE., MA
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi
grewiliamappile@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the influence of work motivation, professionalism, and integrity on employee loyalty at the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of North Sulawesi Province, both simultaneously and partially. This research employed a quantitative approach using an associative research design. The study population consisted of 69 employees. Therefore, a saturated sampling technique was applied, in which all members of the population were selected as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, the F-test, the t-test, and the coefficient of determination (R^2). The results revealed that work motivation, professionalism, and integrity simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty. Partially, work motivation has a positive and significant effect on employee loyalty. Professionalism also has a positive and significant effect on employee loyalty. In addition, integrity has a positive and significant effect on employee loyalty. These findings indicate that improving work motivation, professionalism, and integrity can enhance employee loyalty at the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of North Sulawesi Province. Therefore, the institution should continuously strengthen work motivation through fair reward systems, enhance professionalism by improving employee competencies, and reinforce integrity to foster higher employee loyalty in supporting the achievement of organizational goals.

Keywords: *Work Motivation, Professionalism, Integrity, Employee Loyalty.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, profesionalisme, dan integritas terhadap loyalitas pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 69 pegawai, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, profesionalisme, dan integritas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Profesionalisme juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Selain itu, integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja, profesionalisme, dan integritas

Article history

Received: September 2026
Reviewed: September 2026
Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

dapat meningkatkan loyalitas pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara. Oleh karena itu, instansi perlu terus meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan yang adil, mengembangkan profesionalisme melalui peningkatan kompetensi, serta memperkuat integritas pegawai agar tercipta loyalitas yang tinggi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.	
--	--

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk pada instansi pemerintahan. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah loyalitas pegawai yang tercermin melalui komitmen, dedikasi, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap organisasi. Namun, loyalitas pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, profesionalisme, dan integritas.

Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara, hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki motivasi, profesionalisme, integritas, dan loyalitas yang cukup baik. Namun, masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti menurunnya motivasi akibat kurangnya penghargaan dan insentif, ketidaktepatan dalam mengikuti prosedur kerja, serta adanya ketidakpuasan terhadap transparansi pengelolaan anggaran. Loyalitas juga cenderung menurun pada pegawai yang merasa kurang dihargai atau memiliki keterbatasan kesempatan untuk berkembang.

Secara empiris, penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil mengenai pengaruh motivasi kerja dan profesionalisme terhadap loyalitas pegawai. Selain itu, penelitian yang menghubungkan integritas dengan loyalitas, khususnya pada instansi pemerintahan, masih relatif terbatas. Penelitian yang menguji motivasi kerja, profesionalisme, dan integritas secara simultan terhadap loyalitas pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara juga masih terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, profesionalisme, dan integritas terhadap loyalitas pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi instansi dalam meningkatkan loyalitas pegawai.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung terbentuknya loyalitas pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung memiliki dorongan yang lebih kuat untuk menjalankan tugas dan mempertahankan keterikatannya terhadap organisasi (Lalisang et al., 2022; Widnyasari & Surya, 2023). Selain motivasi, profesionalisme juga menjadi aspek penting dalam membentuk loyalitas pegawai karena berkaitan dengan kemampuan, tanggung jawab, dan sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Siahaan et al., 2025). Integritas juga menjadi faktor penting dalam lingkungan pemerintahan karena berkaitan dengan kejujuran, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap nilai serta aturan organisasi (Ramadhanti & Ramadhayanti, 2024).

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan pegawai melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, dan pengendalian untuk

mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pembentukan pegawai yang memiliki motivasi kerja, profesionalisme, integritas, dan loyalitas. Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi arah, usaha, dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Profesionalisme berkaitan dengan kemampuan, keahlian, disiplin, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sesuai standar yang berlaku, sedangkan integritas berkaitan dengan kejujuran, konsistensi antara prinsip dan tindakan, serta tanggung jawab. Ketiga aspek tersebut secara teoritis dapat mendukung terbentuknya loyalitas pegawai.

Loyalitas pegawai merupakan keterikatan dan kesediaan pegawai untuk mendukung serta memberikan kontribusi kepada organisasi. Loyalitas dapat tercermin melalui keterlibatan dalam pekerjaan, kepuasan kerja, keinginan mengembangkan kemampuan, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Secara teoritis, motivasi kerja dapat mendorong pegawai untuk terlibat dalam pekerjaan, profesionalisme dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sedangkan integritas dapat membangun kepercayaan dan konsistensi dalam bekerja. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut memiliki hubungan konseptual dengan loyalitas pegawai dan dapat menjadi dasar dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas.

Penelitian terdahulu telah membahas motivasi kerja, profesionalisme, dan integritas dalam berbagai konteks organisasi. Pongoh, Tewal, dan Sendow (2021) mengkaji profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan Tumundo, Trang, dan Pandowo (2022) mengkaji profesionalisme dan kepribadian terhadap loyalitas pegawai. Wanta, Trang, dan Taroreh (2022) mengkaji motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sementara Pangkey, Dotulung, dan Saerang (2023) mengkaji motivasi kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai. Penelitian Insani dan Frianto (2023) membahas motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan, sedangkan Larengkeng, Kojo, dan Saerang (2023) mengkaji integritas dan motivasi terhadap loyalitas pegawai. Oktaviyanto et al. (2024) juga mengkaji motivasi kerja dalam hubungannya dengan loyalitas karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian karena sebagian besar penelitian menguji variabel motivasi, profesionalisme, atau integritas secara terpisah dan lebih banyak menghubungkannya dengan kinerja, produktivitas, maupun kualitas pelayanan. Penelitian yang menguji motivasi kerja, profesionalisme, dan integritas secara bersama-sama terhadap loyalitas pegawai masih terbatas. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji integritas sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan loyalitas pegawai dalam organisasi pemerintahan juga masih terbatas. Hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang belum sepenuhnya terjawab oleh penelitian sebelumnya.

Kesenjangan tersebut menjadi dasar urgensi penelitian ini untuk menguji keterkaitan motivasi kerja, profesionalisme, dan integritas terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara. Kebaruan penelitian terletak pada penggabungan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian untuk menjelaskan loyalitas pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Dengan mengaitkan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki dasar ilmiah untuk menjelaskan bahwa motivasi kerja, profesionalisme, dan integritas dapat menjadi faktor yang berperan dalam membentuk loyalitas pegawai.

Berdasarkan kajian teoritik dan kajian empirik tersebut, kerangka konseptual penelitian menempatkan motivasi kerja, profesionalisme, dan integritas sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi loyalitas pegawai sebagai variabel dependen. Hubungan tersebut

menjadi dasar penyusunan hipotesis bahwa motivasi kerja, profesionalisme, dan integritas berpengaruh terhadap loyalitas pegawai, baik secara bersama-sama maupun secara individual

3. Metodologi Penelitian

metode yang digunakan dalam penelitian, yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, profesionalisme, dan integritas terhadap loyalitas pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian menggunakan data yang diperoleh secara langsung dari responden untuk kemudian dianalisis secara statistik.

Populasi penelitian terdiri atas 69 Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 69 responden. Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel penelitian terdiri atas motivasi kerja (X1), profesionalisme (X2), integritas (X3), dan loyalitas pegawai (Y). Masing-masing variabel diukur berdasarkan beberapa indikator yang sesuai dengan konsep penelitian, sehingga dapat digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam pengujian hubungan antarvariabel.

Sebelum digunakan dalam analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan aplikasi SPSS. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan setiap item pertanyaan dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi instrumen. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas agar model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan analisis.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, profesionalisme, dan integritas terhadap loyalitas pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada loyalitas pegawai. Dengan demikian, Bab III secara keseluruhan menjelaskan rancangan, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen, serta teknik analisis yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara dengan 69 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel serta data memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja, profesionalisme, dan integritas

memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,048, profesionalisme sebesar 0,010, dan integritas sebesar 0,047. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan nilai signifikansi 0,002.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, profesionalisme, dan integritas dapat memperkuat loyalitas pegawai. Profesionalisme menjadi variabel yang paling dominan karena memiliki nilai koefisien beta terbesar. Nilai R Square sebesar 0,203 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 20,3% variasi loyalitas pegawai, sedangkan 79,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, hasil penelitian mendukung pentingnya motivasi, profesionalisme, dan integritas dalam meningkatkan loyalitas pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara.

5. Kesimpulan

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula loyalitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Profesionalisme juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Profesionalisme menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan loyalitas karena pegawai yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan sikap profesional cenderung lebih mampu menjalankan pekerjaan dengan baik.

Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Penerapan kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, dan konsistensi dalam bekerja dapat mendukung terciptanya loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Secara bersama-sama, motivasi kerja, profesionalisme, dan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai. Namun, loyalitas pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti sehingga masih terdapat ruang untuk penelitian lebih lanjut.

Saran:

Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan diri, pelatihan, serta apresiasi terhadap hasil kerja pegawai.

Dalam meningkatkan profesionalisme, organisasi diharapkan memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pengembangan kemampuan teknis, manajerial, dan interpersonal perlu diperhatikan agar pegawai mampu menjalankan tugas secara lebih efektif dan profesional.

Untuk meningkatkan integritas, organisasi perlu membangun budaya kerja yang menjunjung tinggi kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, transparansi, dan akuntabilitas. Pimpinan juga diharapkan dapat menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai integritas di lingkungan kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan faktor lain yang dapat memengaruhi loyalitas pegawai serta menggunakan objek dan cakupan penelitian yang lebih luas. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan loyalitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Insani, A. N., & Frianto, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 14-26.
- [2] Lalisang, I. R., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh motivasi kerja, reward dan punishment terhadap loyalitas pegawai pada PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4).
- [3] Larengkeng, G. V., Kojo, C., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, integritas dan motivasi terhadap loyalitas pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA*, 11(1), 405-413.
- [4] Oktaviyanto, S. A., Purusa, N. A., Haziroh, A. L., & Ulfa, A. K. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 721-735.
- [5] Pangkey, S. S., Dotulung, L. O. H., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh motivasi kerja, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- [6] Pongoh, M., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh pendidikan, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tenaga ahli daya pada masa pandemi di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan.
- [7] Ramadhanti, S. W., & Ramadhayanti, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan integritas terhadap loyalitas karyawan pada Kelurahan Semper Timur. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(4), 01-18.
- [8] Siahaan, A. L. (2025). Pengaruh integritas dan kapabilitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme. *Jurnal Syntax Admiration*, 6(1), 431-450.
- [9] Tumundo, B. B. R., Trang, I., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh profesionalisme

dan kepribadian terhadap loyalitas pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Bitung. Jurnal EMBA, 10(1).

- [10] Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di masa pandemi.
- [11] Widnyasari, N. W. D., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. E-Jurnal Manajemen, 12(9), 974-994.