

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011:120). Tujuan organisasi yang ingin dicapai akan sangat lama untuk diperoleh, bila sumber daya manusia yang masuk ke dalam organisasi tidak mempunyai ketrampilan yang memadai atau tidak sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tujuan. Dari kinerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut memberikan kemampuannya terhadap perusahaan. Bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Rendahnya kinerja pegawai dapat berpengaruh besar terhadap organisasi tersebut. Hal ini di sebabkan karena kurang optimalnya dalam tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi, karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka kinerja suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Kinerja kerja individu maupun kelompok merupakan salah satu hal yang penting, dan sangat diperhatikan karena setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang sama yakni untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar merupakan unsur staf yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Dalam penelitian ini hanya membahas pegawai pada Bagian Umum yaitu sebanyak 43 orang pegawai, dengan alasan pegawai Bagian Umum mengalami permasalahan terkait kinerja kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Daerah, setiap tahunnya Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar telah melaksanakan program kerja. Adapun kegiatan/program kerja, realisasi kinerja dan target kinerja Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1.1
Program Kerja, Realisasi Kinerja dan Target Kinerja
Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar

No.	Program Kerja	Realisasi Kinerja (%)	Target Kinerja (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Penyediaan surat menyurat	53,25	100,00
2.	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	82,64	100,00
3.	Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	50,51	100,00
4.	Penyediaan jasa administrasi perkantoran	96,87	100,00
5.	Penyediaan jasa kebersihan kantor	96,00	100,00
6.	Penyediaan alat tulis kantor	82,06	100,00
7.	Penyediaan barang cetakan dan pengadaan	82,51	100,00
8.	Penyediaan makanan dan minuman	90,24	100,00
9.	Pemeliharaan rutin/berkala rumah dinas	88,23	100,00
10.	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	95,14	100,00
11.	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan rumah jabatan	99,58	100,00
12.	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	96,41	100,00
13.	Pengadaan kebutuhan rumah tangga kepala daerah/wakil kepala daerah	99,98	100,00
14.	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	94,83	100,00
15.	Penerimaan kunjungan kerja pejabat negara departemen /lembaga pemerintahan nondepartemen/luar negeri	70,07	100,00

Sumber : Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa hampir semua program kerja telah terlaksana. Dari hasil realisasi program kerja tersebut, hampir semua kegiatan tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Walaupun hampir semua program kerja terlaksana dan tercapai, namun berdasarkan

hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Bagian dan beberapa pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar terkait kinerja pegawai, penulis menemukan adanya permasalahan dalam kinerja diantaranya masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi. Pegawai tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dan lebih mementingkan hal lain diluar pekerjaan. Masih terlihat ada pegawai yang datang terlambat, pulang mendahului dan istirahat melebihi waktu yang ditentukan serta masih terlihat adanya pegawai yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama.

Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa rendahnya kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar ini diakibatkan oleh banyaknya faktor, yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya masalah motivasi kerja dan loyalitas kerja. Kinerja seorang pegawai dalam organisasi tentunya tidak terlepas dari motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Uno, 2011:73).

Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009:93) motivasi

merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan (Robbins, 2008:222).

Chrisnanda (2017) menyatakan pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Hasil penelitian Lydia dan Eddy (2017), menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas dan Futtry (2019), berdasarkan hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka.

Selain masalah motivasi kerja, loyalitas kerja juga menjadi salah satu

faktor yang mempengaruhi kinerja kerja. Hasibuan (2017:95), loyalitas kerja adalah salah satu hal yang dipergunakan untuk memberikan penilaian kepada karyawan yang diantaranya meliputi setia akan pekerjaannya, setia dengan jabatannya dan setia dengan organisasi.

Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki loyalitas kerja tinggi, karena dengan adanya loyalitas kerja yang tinggi dari pegawai, maka pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan oleh organisasi dan dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Pegawai yang memiliki loyalitas kerja rendah terhadap organisasi dapat mengganggu kinerja organisasi, serta organisasi tidak dapat mencapai target kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Banyak peneliti yang menyatakan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Loyalitas kerja ini nantinya akan mempengaruhi kinerja sebuah organisasi ataupun perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Sofiyah (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahar dan Resky (2019), berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian permasalahan di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar ?
- 2) Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

- 1) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.
- 2) Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijakan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar di masa yang akan datang.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal Setting Theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011). Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011).

Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran

lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi.

Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel motivasi kerja dan loyalitas kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh, akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja / *non-kerja* (Riani, 2013:61).

Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan

keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Srimulyani, 2013). Sedangkan Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan, adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jika disimpulkan maka kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan. Kegiatan kerja tersebut harus dibatasi agar dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan, dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Selain itu, agar kegiatan kerja dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisiensi.

2) Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549) adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- 3) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

3) Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Gibson, *et al.*, (2008:123-124), antara lain:

- 1) Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga), dan demografis (umur, asal usul).
- 2) Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
- 3) Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

4) Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2011:378) adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2) Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3) Pemanfaatan Waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4) Tingkat kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5) Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu (Sutrisno, 2010:172).

Menurut Robbins (2013:127) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau

keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Purnomo (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Namun, terdapat beberapa perusahaan yang mengupayakan karyawannya bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhannya saja, akan tetapi untuk menyalurkan kemampuannya pada perusahaan sehingga hubungan antara karyawan dan perusahaan akan saling memberikan keuntungan. Pada dasarnya karyawan yang hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhannya saja tidak akan memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan, begitu juga tanpa adanya dorongan motivasi yang maksimal maka kinerja para karyawan akan terpengaruhi.

Mangkunegara (2013:101) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

2) Karakteristik Motivasi Kerja

Mangkunegara (2013:103) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko.
- 3) Memiliki tujuan realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Sayuti (2013:20), menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1) Faktor internal terdiri dari:

a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c) Keinginan dan Harapan

Pribadi seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi pegawai tersebut untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat kepada motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *comitted* terhadap pekerjaannya.

2) Faktor eksternal terdiri dari :

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja secara baik.

4) Dampak Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
- 4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja pegawai.
- 6) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 7) Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.

- 8) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- 9) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

5) Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Hasibuan (2013:162), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), yaitu kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
- 2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan kekuatan (*need for power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik didalam organisasi.

2.1.4 Loyalitas Kerja

1) Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha

memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Vinca dan Sri, 2020). Menurut Rowen (2017:23), loyalitas kerja adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya.

Loyalitas menurut Dewi (2016) dapat dijelaskan sebagai sebuah pengabdian, kepercayaan dan juga kesetiaan yang diberikan kepada individu atau sebuah perusahaan atau organisasi, dengan penuh tanggung jawab dan selalu berperilaku baik. Sedangkan menurut Aidil (2017) bahwa loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh rasa tanggung jawab.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan kesetiaan karyawan pada organisasi yang diwujudkan dengan kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Rowen (2017:31) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan. Selanjutnya Rowen (2017:31) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh:

- 1) Karakteristik pribadi, merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, *job stress*, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas. Penyesuaian diri termasuk kedalam interaksi sosial, dimana seorang karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjanya berada meliputi semua elemen pendukung perusahaan, terutama dengan sumber daya manusia.
- 3) Karakteristik desain perusahaan, 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 melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

3) Cara Meningkatkan Loyalitas Kerja

Rowen (2017:32) mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu:

- 1) Hubungan yang erat antar karyawan
- 2) Saling keterbukaan dalam hubungan kerja

- 3) Saling pengertian antara pimpinan dan karyawan
- 4) Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja
- 5) Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan
- 6) Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan

4) Indikator Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Adapun indikator loyalitas kerja menurut Rowen (2017:29-31), adalah sebagai berikut:

- 1) Taat pada peraturan, karyawan mempunyai tekad untuk melakukan setiap perintah dari perusahaan atau mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan, kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- 3) Kemauan untuk bekerjasama, karyawan dapat bekerjasama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya kerjasama maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan. Sebaiknya dengan bekerjasama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.
- 4) Rasa memiliki terhadap perusahaan, adanya 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 antar pribadi, karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mempunyai sikap fleksibel kearah hubungan pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi, hubungan sosial antara para karyawan, serta hubungan antara atasan dan karyawan.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan, karyawan melakukan pekerjaan dengan senang hati. Sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak banyak menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti untuk melihat pengaruh dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Di bawah ini adalah resume dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli sebelumnya tentang kinerja pegawai, antara lain:

1. Penelitian oleh Sofiyah (2016), dalam penelitiannya yang berjudul *Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik*, dalam *BISMA* Volume 8 No. 2 Februari 2016. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 1) Secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha. 2) Secara parsial variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha. 3) Secara parsial variabel kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Secara simultan/bersama-sama variabel motivasi kerja, variabel loyalitas, variabel kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan

dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja, loyalitas dan kualitas karyawan. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan loyalitas kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan motivasi kerja dan loyalitas kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

2. Penelitian oleh Lydia dan Eddy (2017), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Hartono Flash Surabaya dalam AGORA Vol. 5, No. 3, (2017). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada objek penelitian, dimana peneliti terdahulu dilakukan pada CV Hartono Flash Surabaya. Sedangkan peneliti saat ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan motivasi kerja dan loyalitas kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.
3. Penelitian oleh Ratna, dkk., (2017), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng dalam Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 8 No. 2

(2017). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh antara motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai kontrak, 2) Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kontrak, 3) Ada pengaruh antara loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai kontrak, dan 4) Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada objek penelitian, dimana peneliti terdahulu dilakukan pada UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng. Sedangkan peneliti saat ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan motivasi kerja dan loyalitas kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

4. Penelitian oleh Chaerul (2018), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Loyalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan) dalam Jurnal Manajemen Tools Vol. 9 No. 1 Juni 2018 ISSN : 2088-3145. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 1) Loyalitas dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi. 2) Loyalitas terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi. 3) Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada objek penelitian, dimana peneliti terdahulu dilakukan pada Universitas Pembangunan Panca

Budi Medan. Sedangkan peneliti saat ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan motivasi kerja dan loyalitas kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

5. Penelitian oleh Dimas dan Futtry (2019), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka, dalam *KOLEGIAL – Vol. 7, No. 2*. Berdasarkan hasil analisis pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka baik secara parsial maupun simultan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan loyalitas kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan motivasi kerja dan loyalitas kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.
6. Penelitian oleh Sahar dan Resky (2019), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lombok Post Group Mataram, dalam *Jurnal Kompetitif: Media Informasi Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi Vol. 5 No. 2, September 2019*. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi dan loyalitas berpengaruh

signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi dan loyalitas. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan loyalitas kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan motivasi kerja dan loyalitas kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

7. Penelitian oleh Welianto (2020), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Di Kabupaten Berau, dalam Jurnal Penelitian Administrasi Publik Vol 6 No. 2. Kesimpulan dari penelitian ini didapatkan bahwa : 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. 3) Loyalitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. 4) Pemberian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu kepuasan, motivasi, loyalitas dan pemberian penghargaan. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan loyalitas kerja. Persamaan penelitian

terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan motivasi kerja dan loyalitas kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

8. Penelitian oleh Hellen (2020), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Cendana Han Wijaya, dalam Jurnal Akrab Juara Volume 5 Nomor 3 Edisi Agustus 2020 (78-91). Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa 1) Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya, 2) Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya, 3) Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pada PT Cendana Han Wijaya, 4) Motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan loyalitas kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.
9. Penelitian oleh Fitriani, dkk., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kemampuan, Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, dalam PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 3 (4), 87 - 98. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh antara kemampuan dengan kinerja pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, 2) Terdapat pengaruh antara loyalitas dengan kinerja pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, 3) Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, 4) dan terdapat pengaruh antara kemampuan, loyalitas, dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kemampuan, loyalitas, dan kepuasan kerja. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan loyalitas kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan loyalitas kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

10. Penelitian oleh Susanti, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia dalam Jurnal EMASE Vol 2 Nomor 2 Februari 2021 ISSN : 2774-3020. Hasil penelitian menunjukkan 1) Keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu keterlibatan kerja karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan loyalitas kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan loyalitas kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.