

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GIANYAR

Ni Putu Eka Rosi Febby Diana¹⁾, Ni Wayan Eka Mitariani²⁾, I Gusti Ayu Imbayani³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
email : putufebby11@gmail.com

ABSTRACT

Realizing how important work motivation and work loyalty are in an effort to improve employee performance, the General Section of the Gianyar Regency Regional Secretariat with all its limitations tries to implement the program. There are concerns and findings regarding the problem of work motivation and work loyalty in an effort to improve and improve employee performance in accordance with the purpose of this study to determine the effect of work motivation and work loyalty on employee performance at the General Section of the Regional Secretariat of Gianyar Regency. The sampling technique used the saturated sampling technique with a total sample of 43 employees. Data analysis in this study uses Multiple Linear Regression Analysis which data processing is assisted by using the IBM SPSS Statistic 25 application.

The results showed that 1) Work motivation had a positive and significant effect on employee performance in the General Section of the Gianyar Regency Regional Secretariat 2) Work loyalty had a positive and significant impact on employee performance in the General Section of the Gianyar Regency Regional Secretariat. Suggestions that can be given to agencies include: to the leadership of the General Section of the Gianyar Regency Regional Secretariat providing opportunities for employees to attend training and seminars, create more working relationships between employees and superiors and fellow employees in one section or with other sections, in Placement of employees should be adjusted between positions with employee education and pay attention to the accuracy of employee work by carrying out existing work standards / SOPs properly and firmly.

Keywords: *work motivation, work loyalty, employee performance*

I. PENDAHULUAN

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.

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. 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. 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.

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.

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 Futry (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”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 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.

2.2 Kinerja

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.

2.3 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. Purnomo (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

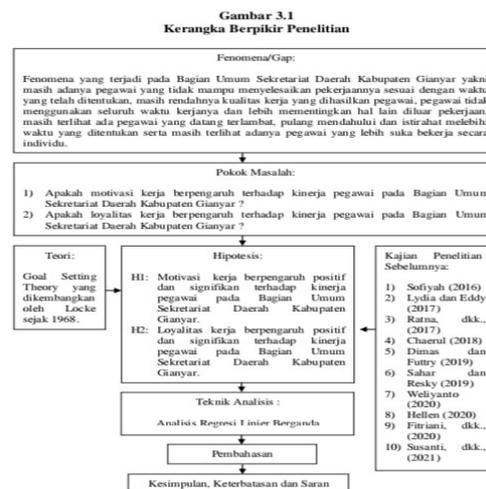
2.4 Loyalitas Kerja

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.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

3.2 Hipotesis

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar.

H2: Loyalitas kerja berpengaruh positif positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar yang berlokasi di Jalan Ngurah Rai No. 5-7, Gianyar. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar.

4.2 Obyek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah motivasi kerja, loyalitas kerjadan kinerja pegawai

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar.

4.3 Definisi Operasional Variabel

- 1) Motivasi Kerja (X_1)
Motivasi kerja adalah semangat kerja yang ada pada pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar yang membuat pegawai tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja (Hasibuan, 2013:162), antara lain : Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) dan Kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*).
- 2) Loyalitas Kerja (X_2)
Loyalitas kerja adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi baik secara kepercayaan yang menyimpan rahasia perusahaan serta kesediaan pegawai untuk memajukan organisasi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. Indikator yang dapat mengukur loyalitas kerja (Rowen, 2017:29-31), antara lain : Taat pada peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan, Kemauan untuk bekerjasama, Rasa memiliki terhadap perusahaan, Hubungan antar pribadi, dan Kesukaan terhadap pekerjaan.
- 3) Kinerja Pegawai (Y)
Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya oleh Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai (Mathis dan Jackson, 2011:378), antara lain : Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Kehadiran dan Kemampuan bekerjasama.

4.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar yang berjumlah 43 orang pegawai. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang pegawai.

4.5 Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji F, Koefisien Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, dan Uji t (Uji Hipotesis). Pengolahan data dibantu dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 25*.

V. Hasil Analisis dan Pembahasan

5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,920 + 0,254 X_1 + 0,473 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

1. Nilai $a = 4,920$ artinya bahwa apabila tidak ada perhatian terhadap motivasi kerja dan loyalitas kerja atau nilainya

adalah konstan, maka kinerja pegawai adalah sebesar rata-rata 4,920.

2. Nilai $b_1 = 0,254$ artinya apabila variabel loyalitas kerja (X_2) dianggap konstan, maka meningkatnya skor motivasi kerja (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
3. Nilai $b_2 = 0,473$ artinya apabila variabel motivasi kerja (X_1) dianggap konstan, maka meningkatnya skor loyalitas kerja (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Jadi dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwanilai koefisien regresi bertanda positif artinya ada hubungan searah, jika motivasi kerja dan loyalitas kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.

5.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut hasilnya akan dijelaskan satu per satu.

1) Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan grafik tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Besarnya nilai *kolmogorov smirnov* yaitu sebesar 0,748. Hasil *Asym. Sig.* diperoleh sebesar 0,631 hasil ini dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian uji multikolinieritas didapat bahwa variabel motivasi kerja memiliki tolerance lebih besar dari 0,1 ($0,415 > 0,1$) dan VIF lebih kecil dari 10 ($2,407 < 10$) sedangkan

variabel loyalitas kerja memiliki tolerance lebih besar dari 0,1 ($0,415 > 0,1$) dan VIF lebih kecil dari 10 ($2,407 < 10$). Dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat tampilan pada *scatter plot* terlihat bahwa *plot* menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka sumbu *regression studentized residual*. Oleh karena itu berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.3 Uji Kelayakan Model

1) Uji F

Berdasarkan hasil analisis diperoleh signifikan uji F yakni $0,000 < 0,05$. Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar dan model dinyatakan fit (layak).

2) Koefisien Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara motivasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat nilai koefisien korelasi motivasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,851 bernilai positif dan terletak pada rentang 0,800 – 1,00 sehingga korelasi antara motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja

pegawai adalah korelasi yang sangat tinggi.

3) Koefisien Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui variasi/perubahan kinerja pegawai yang mampu dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,710 sehingga dapat dihitung persentase kontribusi motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,710 \times 100\% = 71,10\%$ dengan sisa 28,90% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

4) Hasil Uji t

1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,010 kurang dari 0,05 ($0,010 < 0,05$) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,254 bernilai positif. Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar.

2) Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,473 bernilai positif. Hasil ini mempunyai arti bahwa ada

pengaruh yang positif dan signifikan antara loyalitas kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar.

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. Ini dilihat dari nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0,010 < 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan kepada individu untuk bertindak, yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Pemberian motivasi kerja merupakan salah satu tujuan agar pegawai yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Motivasi kerja seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikannya sampai pada tujuan. Sedangkan bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja

yang ada untuk mencapai keberhasilan. Pemberian motivasi kerja oleh atasan berarti telah memberikan kesempatan terhadap pegawai yang menjadi bawahannya, sehingga pegawai bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi kerja yang diberikan ini juga merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Lydia dan Eddy (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Dimas dan Futtry (2019), berdasarkan hasil analisis pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahar dan Resky (2019), berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. Ini dilihat dari nilai signifikansi loyalitas

kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

Loyalitas kerja merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan. Loyalitas kerja karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, taat pada peraturan dan optimal maka dapat dinilai karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, bila karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan optimal berarti karyawan tidak loyal terhadap perusahaan. Hal tersebut berarti bahwa pegawai yang memiliki loyalitas kerja tinggi akan bersedia menyumbangkan tenaganya dalam bentuk apapun untuk mencapai tujuan dari organisasi. Penelitian ini didukung oleh Lydia dan Eddy (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas dan Futtry (2019), yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka.

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti jika pemberian motivasi kerja semakin baik, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat, sebaliknya jika pemberian motivasi kerja semakin buruk maka kinerja pegawai akan menurun.

- 2) Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti jika loyalitas kerja semakin baik, maka kinerja pegawai juga semakin baik, sebaliknya jika loyalitas kerja semakin buruk maka kinerja pegawai akan semakin buruk pula.

6.2 Keterbatasan dan Saran-Saran

6.2.1 Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

- 1) Penelitian ini hanya menguji motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja. Diharapkan pada peneliti berikutnya yang menggunakan variabel terikat serupa dapat menambahkan variabel bebas lain yang mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja.
- 2) Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk meneliti keseluruhan bagian yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar.
- 3) Akibat Pandemi Covid 19 penyebaran kuisisioner kepada para responden sedikit terhambat dikarenakan adanya penerapan *Work From Home* dimana

membutuhkan waktu yang cukup lam untuk menunggu. Serta kurangnya pendampingan kepada para responden, sehingga apabila responden mengalami kesulitan dalam pengisian kuisisioner tidak bisa secara langsung membantu responden. Hal ini akan membutuhkan waktu yang lebih lama.

6.2.2 Saran-Saran

- 1) Motivasi kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar sudah cukup baik, namun masih terdapat 1 indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu Saya memperoleh prestasi dalam bekerja. Untuk meningkatkan prestasi pegawai dalam bekerja, maka disarankan kepada pimpinan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar memberikan kesempatan kepada parapegawai untuk mengikuti pelatihan dan seminar sehingga pegawai dapat meningkatkan pengetahuan yang ada pada dirinya sehingga kinerjanya mengalami peningkatan.
- 2) Loyalitas kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar sudah cukup baik, namun masih terdapat 2 indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu Saya selalu dapat bekerjasama dengan sesama pegawai maupun atasan serta Saya senang akan pekerjaan dan jabatan yang diberikan dalam organisasi. Hendaknya pimpinan lebih menciptakan hubungan kerja

antar pegawai dengan atasan serta sesama pegawai dalam satu bagian ataupun dengan bagian lain. Dengan memiliki interaksi sosial yang baik diharapkan pegawai dapat meningkatkan loyalitas kerjanya. Serta hendaknya pimpinan dalam penempatan pegawai hendaknya antara jabatan disesuaikan dengan pendidikan pegawai agar pegawai merasa senang akan pekerjaannya.

- 3) Kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar sudah cukup baik, namun masih terdapat 1 indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu Saya selalu tepat waktu untuk bekerja. Hendaknya pimpinan memperhatikan ketepatan kerja pegawai dengan cara menjalankan standar hasil kerja/SOP yang telah ada dengan baik dan tegas. Ketelitian hasil kerja karyawan dalam bekerja, penggunaan waktu yang digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan harus lebih disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi lagi keterlambatan, tanggung jawab dengan alat kerja yang digunakan dan melakukan pekerjaan apa yang harus dilakukan/ditetapkan.
- 4) Bagi penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya dengan menambah variabel disiplin kerja sehingga mendorong pegawai untuk lebih

giat dalam bekerja sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidil Syaputra. 2017. Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru. *JOM Fekon*. Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017.
- Chaerul. 2018. Pengaruh Loyalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan). *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 9 No. 1 Juni 2018 ISSN : 2088-3145.
- Chrisnanda. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Dewi, Indah M. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru. *JOM FISIP*. Vol. 3, No. 1.
- Dimas dan Futtry. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka. *KOLEGIAL*. Vol. 7, No. 2.
- Fitriani, dkk., 2020. Pengaruh Kemampuan, Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*. 3 (4), 87 - 98.
- Ghozali.2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 (Edisi Ketujuh)*.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Keenam. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hellen. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Cendana Han Wijaya. *Jurnal Akrab Juara*. Volume 5 Nomor 3 Edisi Agustus 2020 (78-91).
- Kusuma. 2013. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai. Timur. *e-Journal Administrasi Negara*. Tahun 2013.
- Lunenburg, C. Fred. 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. Sam Houston State University. *International Journal Of Management, Business, and Administration*. Vol. 14. Number 1, 2011.
- Lydia dan Eddy. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Hartono Flash Surabaya. *AGORA*. Vol. 5, No. 3, (2017).
- Mahennoko.2011. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho.2011. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : ANDI.
- Purnomo & Djudi. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Administrasi Bisnis (JAB)*. 48 (1), 28–35.
- Ratna, dkk., 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 8 No. 2 (2017).
- Riani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rizki Ramadhani Sembiring. 2015. Pengaruh Kerjasama Tim Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pangripta Cons Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. 2015.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition*. Edisi 15. New Jersey: Pearson Education.
- Rowen.2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Sahar dan Resky. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lombok Post Group Mataram. *Jurnal Kompetitif: Media Informasi Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 2, September 2019.
- Sayuti. 2013. *Manajemen Kantor Praktis*. Alfabeta: Bandung.
- Susanti, dkk., 2021. Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangasia. *Jurnal EMASE*. Vol 2 Nomor 2 Februari 2021 ISSN : 2774-3020.
- Sofiyah. 2016. Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. *BISMA*. Volume 8 No. 2 Februari 2016.
- Srimulyani.2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. VOL. 1 NO. 1
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Bandung: Mandar Maju.
- Umar. 2001. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Uno.2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Vinca dan Sri. 2020. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Influence Of Employee Involvement, Work Loyalty And Team Cooperation To Employee Performance. *DIMENSI*. Vol. 9, No. 1 : 17-34 Maret 2020 ISSN: 2085-9996.
- Weliyanto. 2020. Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Di Kabupaten Berau. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*. Vol 6 No. 2.
- Wirawan. 2001. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia)*. Bali: Keraras Emas.