

Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep)**Oleh :****Mohammad Riyanto*)****Hadi Sunaryo**)****M. Ridwan Basalamah***)****Email : riyanboril@gmail.com****Universitas Islam Malang****ABSTRACT**

This study includes 1) work motivation, work loyalty, work commitment, and an overview of employee performance, 2) work motivation, work loyalty, and the effect of work commitment on employee performance, 3). The aim is to determine the effect of work motivation on employee performance. 4) The effect of work loyalty on employee performance. Employee performance, 5) Impact of work commitment on employee performance.

This study uses quantitative methods with descriptive analysis and inference. The number of samples used were 39 respondents from ULP Kangean Islands, Sumenep Regency. Sources of data used are primary and secondary sources. Using a questionnaire with a Likert scale measurement while the analysis used is an instrumental test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination (R²) using SPSS 16.0 tools and data collection. The results of this survey show that 1) work motivation, work loyalty, and commitment affect employee performance simultaneously, 2) work motivation affects employee performance, and 3) work shows that loyalty affects employee performance, 4). Commitment has an impact on employee performance. Employee performance.

Keyword : Work Motivation, Work Loyalty , Work Commitment and Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia selalu menjadi subyek masalah dari berbagai sudut pandang, dan pada kenyataannya manusia sebagai pekerja memiliki berbagai kebutuhan, keinginan, harapan dan lain-lain yang terus berubah secara dinamis sesuai dengan situasi dan perubahan situasinya, yang selalu menghadapi masalah. Kasmir (2016:182) menyebutkan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Ini adalah keinginan perusahaan untuk mencapai hasil yang baik. Jika menghasilkan kinerja yang baik menciptakan hubungan yang harmonis, itu adalah lingkungan kerja yang sangat nyaman untuk menetapkan tujuan.

Suatu instansi atau instansi pemerintah harus mampu meningkatkan kualitas kinerjanya karena pegawai merupakan aset instansi atau instansi yang

paling penting. Agar pegawai dapat memberikan kinerja yang baik, lembaga pemerintahan atau instansi dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya maka tentu dibutuhkan kinerja yang berkualitas agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan utama yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai juga tak luput dari peran seorang pemimpin karena seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahan sesuai dengan yang diinginkan dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya seorang pemimpin maka fungsi yang dimiliki oleh lembaga atau organisasi dapat dikendalikan oleh pemimpin melalui pemberian tugas kepada para pegawai sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin tentunya seorang pemimpin akan mendukung pada tiap-tiap pegawai untuk membangun suatu hubungan yang baik antara sesama pegawai atau disebut juga *human relation*. Sebagai pegawai dalam suatu instansi, *human relation* menjadi dasar berjalannya kinerja pegawai (ULP) Unit Layanan Pengadaan Kepulauan Kangean kabupaten sumenep.

Berdasarkan penjelasan dan fenomena yang sudah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (ULP) Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep”. Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimana deskripsi dari motivasi kerja, loyalitas kerja, komitmen kerja dan kinerja pegawai, Bagaimana motivasi kerja, loyalitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Bagaimana loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Bagaimana komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai,

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja, loyalitas kerja dan komitmen kerja, dan kinerja pegawai, Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja, loyalitas kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai, Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai, Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan Teori

Afandi (2018:84) Kinerja adalah pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

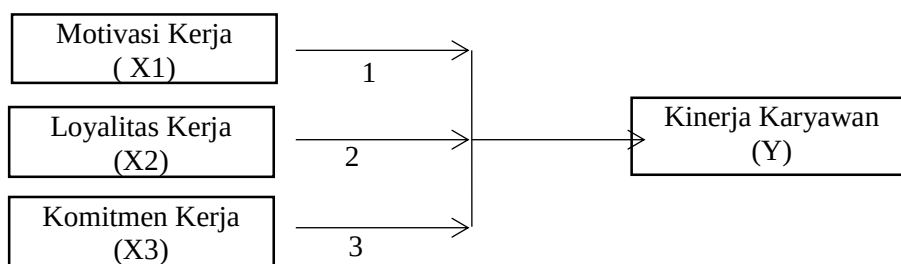
Toding (2018), “Motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ansory, dkk (2018:261) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu konsep yang menggambarkan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mendorong tindakan.

Pandowo (2019) “Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan”. Hasil dari penelitian ini berpengaruh secara persial terhadap PT. Cahaya Mutiara Basaan. Loyalitas dalam Sudarsana (2016:81) merupakan faktor kunci dalam menentukan profitabilitas suatu perusahaan. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan atau ketaatan karyawan kepada perusahaan dengan memiliki komitmen atau kesediaan kepada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Oleh karena itu, mengukur loyalitas karyawan adalah lamanya seorang karyawan bertahan dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. masyarakat.

Ruhana (2016) yang berjudul ”Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Robbins (2016:25) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kondisi dimana karyawan ingin mendukung organisasi tertentu dan tujuannya serta mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Kerangka Koseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Ada pula hipotesis didasari pada penelitian terdahulu dan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh, motivasi kerja, loyalitas kerja serta komitmen kerja secara simoltan serta secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini yakni totalitas pegawai ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep dengan jumlah 39 orang pegawai. Penelitian ini memakai sampel jenuh, latar balik menggunakan ilustrasi jenuh disebabkan jumlah populasi yang tidak sangat banyak dengan jumlah 39 orang pegawai, oleh sebab itu metode pengambilan ilustrasi di ambil dari totalitas jumlah populasi.

Devinisi Opersional Variabel

Kinerja Pegawai merupakan suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh organuisasi. Menurut Afandi (2018:89). Indikator dan item sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja

- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 4) Inisiatif
- 5) Ketelitian

Menurut Sutrisno (2019:110) menyatakan bahwa “motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian. Indikator dan item sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3) Kebutuhan social
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan perwujudan diri

Loyalitas merupakan sebuah tekad kuat serta kemauan karyawan dalam menjalankan segala bentuk aturan dan ketentuan yang diterapkan dalam perusahaan, serta mentaati aturan tersebut dengan baik (Lontaan, Adolfina, dan Dutulong, 2019:5625). Indikator dan item sebagai berikut:

- 1) Bertahan diorganisasi
- 2) Bersedia kerja *overtime* guna menyelesaikan pekerjaan
- 3) Dapat melindungi rahasia bisnis perusahaan
- 4) Taat peraturan tanpa perlu pengawasan
- 5) Dapat bekerja sama dengan saling bantu antar rekan kerja

Ria dan Darman (2017:27) komitmen adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Indikator dan item sebagai berikut:

- 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi
- 2) Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi
- 3) Penerimaan nilai-nilai
- 4) Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.562	2.243		1.588	.121
1 Motivasi Kerja	-.066	.031	-.208	-2.140	.039
Loyalitas Kerja	.168	.041	.408	4.099	.000
Komitmen Kerja	.732	.095	.768	7.674	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data diolah,2021

$$Y = 3,562 - 066X_1 + 0,168X_2 + 0,732X_3$$

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.562	2.243		1.588	.121
1 Motivasi Kerja	-.066	.031	-.208	-2.140	.039
Loyalitas Kerja	.168	.041	.408	4.099	.000
Komitmen Kerja	.732	.095	.768	7.674	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber data diolah,2021

Hasil uji t tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1)
Pada Variabel Motivasi Kerja diketahui memiliki nilai t -2,140 dengan nilai signifikansi 0,039 < 0,05 artinya H₂ diterima dimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Loyalitas Kerja (X2)
Pada Variabel Loyalitas Kerja (X2) diketahui memiliki nilai t 4.099 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya H₃ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Komitmen Kerja (X3)
Pada Variabel Komitmen Kerja (X3) diketahui memiliki nilai t 7.674 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya H₄ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 ^a	.154	.082	1.583

Sumber data diolah,2021

Berdasarkan tabel 1.4 diatas diperoleh angka R² (Adjust R Square) sebesar 0,082 atau sebesar 0,82% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan dari Variabel Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,82% dan 99,18% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan dari pembahasan yang telah dijabarkan menjelaskan bahwa Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Komitmen Kerja merupakan variabel indenpenden dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Didapatkan hasil bahwa Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep.

Variabel Motivasi kerja dibentuk dari indikator ‘kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri. Pada indikator kebutuhan fisik cenderung sangat setuju Kuantitas ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan lebih maksimal ketika pegawai mamiliki kemampuan hasil kerja pada

perusahaan.” Menurut Afandi (2018:84), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.” Menurut Sudarsana (2016: 81), loyalitas merupakan faktor penting dalam menentukan profitabilitas suatu perusahaan. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan atau ketaatan karyawan kepada perusahaan dengan memiliki komitmen atau kesediaan kepada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Oleh karena itu, mengukur loyalitas karyawan adalah lamanya seorang karyawan bertahan dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. masyarakat.” Menurut Armstrong (2016:27), komitmen adalah suatu keadaan di mana seorang individu terikat dengan bertindak dengan percaya diri dan secara terus-menerus terlibat dalam aktivitas tersebut.” Menurut Mangkunegara (2015: 67), kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Simpulan

1. Simpulan Deskriptif

- a. Motivasi Kerja direfleksikan oleh indikator kualitas hasil kerja dengan pernyataan gaji yang diberikan organisasi dapat memenuhi kebutuhan hidup, diperoleh mean tertinggi dimana pegawai cenderung setuju bahwa pegawai ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep memiliki kualitas hasil kerja terhadap pegawai untuk memberikan gaji lebih sehingga dapat memenuhi kebutuhan.
- b. Loyalitas Kerja di refleksikan oleh indikator taat peraturan tanpa perlu pengawasan dengan pernyataan saya menjaga rahasia bisnis perusahaan yang sudah disepakati, diperoleh mean tertinggi dimana pegawai cenderung setuju bahwa ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep memberikan peraturan tanpa perlu pengawasan kepada pegawai sehingga pegawai lebih bisa dipercaya.
- c. Komitmen Kerja di refleksikan oleh indikator kemandirian dengan pernyataan saya bisa meminimalisir rendahnya tingkat kemangkiran menjadi unsur yang tumbuh dari komitmen individu terhadap organisasi, diperoleh mean tertinggi dimana pegawai cenderung sangat setuju atas indikator tersebut.

Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Variabel Kinerja Pegawai, Terkait dengan jawaban rata-rata untuk variabel kinerja pegawai “Kuantitas kerja saya sesuai yang ditetapkan organisasi” dengan nilai rata-rata terendah yaitu 4.56, sehingga disarankan perusahaan perlu memperhatikan kuantitas tingkat kinerja pegawai yang sudah ditetapkan dalam organisasi pada pegawai sesuai ketentuan ULP.
- b. Variabel Motivasi Kerja, terkait dengan rata-rata jawaban dari variabel Motivasi Kerja “Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan, Karyawan akan mendapatkan penghargaan apabila berprestasi” dengan nilai rata-rata terendah yaitu 4.46, sehingga disarankan

- perusahaan perlu memberi hadiah atas prestasi yang dicapai pegawai untuk menunjang tingkat kinerja pegawai.
- c. Variabel Loyalitas Kerja, terkait dengan rata-rata jawaban dari variabel Loyalitas Kerja “Saya berkomitmen untuk bertahan diorganisasi” dengan nilai rata-rata terendah yaitu 4.43, sehingga disarankan perusahaan perlu berkomitmen kepada pegawai untuk mempertahankan tingkat organisasi kinerja pegawai.
 - d. Variabel Komitmen Kerja, terkait dengan rata-rata jawaban dari variabel Komitmen Kerja “Saya memiliki komitmen yang tinggi untuk menerima nilai-nilai dari perusahaan” dengan nilai rata-rata terendah yaitu 4.12, sehingga disarankan perusahaan perlu memberikan komitmen yang tinggi kepada pegawai untuk menerima nilai-nilai pada perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Mengkaji lebih banyak referensi yang digunakan.
 - b. Diharapkan agar menggunakan sampel yang lebih luas lagi seperti dikota untuk memaksimalkan hasil penelitian.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep Dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Amstrong. 2016 *Priceples of marketing Sixteenth Edition Global Edition, England, Pearson Education Limmited*.
- Ansory, H. A. F., dan Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Dhenis Lontaan, Adolfina, dan Lucky O.H. Dotulong. 2019. *Analisis Perbandingan Loyalitas dan Produktivitas Pekerja Upah Harian dan Upah Borongan*. Jurnal Emba. Vol. 7 No. 4.
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pandowo. 2019. “Pengaruh Penempatan Kerja , Pengawasan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan”. Jurnal Vol.7 No.8.
- Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif. 2017. *Komitmen Organisasi*. Penerbit NAS MEDIA Pustaka Makassar, 2017.
- Robbins, P. Stephen Dan Coulter, Mary, 2016. *Human Reseurlles Management*, Edisi 16, Jilid 1, Selemba Empat Jakarta.
- Ruhana. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomonikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 34 No.1
- Sudarsana. (2016). *116 Kiat Mempertajam Kinerja Anak Buah*. Bandung: Laksana.
- Sudarsana. (2016). *116 Kiat Mempertajam Kinerja Anak Buah*. Bandung: Laksana.
- Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada

Media.

Toding. 2018. Sistem Kendai (Teori dan Contoh Soal dilengkapi dengan penyelesain menggunakan matlab), Sleman : Deepulish

Mohammad Riyanto*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma