

## PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BANTAENG

Husnia Hadrawi<sup>\*1</sup>, Masdar Mas'ud<sup>2</sup>, Badaruddin<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>1</sup>unihadrawi@gmail.com, <sup>2</sup>masdar.mas'ud@umi.ac.id, <sup>3</sup>badar@stienobel-indonesia.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada inspektorat daerah kabupaten bantaeng, Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng dengan waktu penelitian selama 2 bulan. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial maupun simultan terbukti Budaya Kerja, Motivasi, dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  atau R Square adalah sebesar 0,328. Hasil ini berarti bahwa variabel Budaya Kerja, Motivasi, dan Loyalitas memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng sebesar 32,8%, dan sisanya 67,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

**Kata kunci** : Budaya, Motivasi, Loyalitas, Kinerja, Pegawai

### Abstract

*This study aims to determine and analyze the influence of work culture, motivation and loyalty on the performance of civil servants at the regional inspectorate of Bantaeng Regency. The type of research used in this research is quantitative descriptive. This research was conducted at the Regional Inspectorate Office of Bantaeng Regency with a research time of 2 months. The types and sources of data used in this study are secondary data. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study prove that partially or simultaneously it is proven that Work Culture, Motivation, and Loyalty have a positive and significant effect on the Performance of Civil Servants at the Regional Inspectorate of Bantaeng Regency. This study resulted in the value of the coefficient of determination  $R^2$  or R Square was 0.328. These results mean that the variables of Work Culture, Motivation, and Loyalty have a relationship with the Performance of Civil Servants at the Regional Inspectorate of Bantaeng Regency by 32.8%, and the remaining 67.2% is explained by other reasons outside the model.*

**Keywords** : Culture, Motivation, Loyalty, Employee, Performance

## PENDAHULUAN

Setiap instansi pemerintah perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan Pegawai Negeri Sipilnya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu Pegawai Negeri Sipilnya. Setiap organisasi maupun lembaga akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja Pegawai diketahui dari seberapa jauh Pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Shields dalam Bose (2018), kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat di mana seorang pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Hasil kerja inilah yang akan diukur sesuai dengan standar penilaian yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk melihat penilaian kinerja pegawai dan sebagai acuan dalam pemberian kompensasi. Sedangkan Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Proses mencapai hasil kerja pegawai meliputi budaya kerja, motivasi kerja dan loyalitas pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Budaya kerja sendiri merupakan perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya, sedangkan motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja dan loyalitas dapat berupa kepatuhan terhadap intruksi kerja serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, kehadiran dan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar, adapun perilaku kerja pegawai terdiri dari beberapa aspek perilaku kerja pegawai yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan.

Supriyadi dan Triguno (2016) menyatakan bahwa: “Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan. Budaya Kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mencari perbaikan atau penyempurnaan apa yang telah dicapai, dengan menerapkan metode-metode baru serta yakin akan kemajuan yang akan diperolehnya. Sebagai abdi masyarakat posisi pegawai negeri sipil, sebagai mesin birokrasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah.

Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja yang baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor pendorong tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

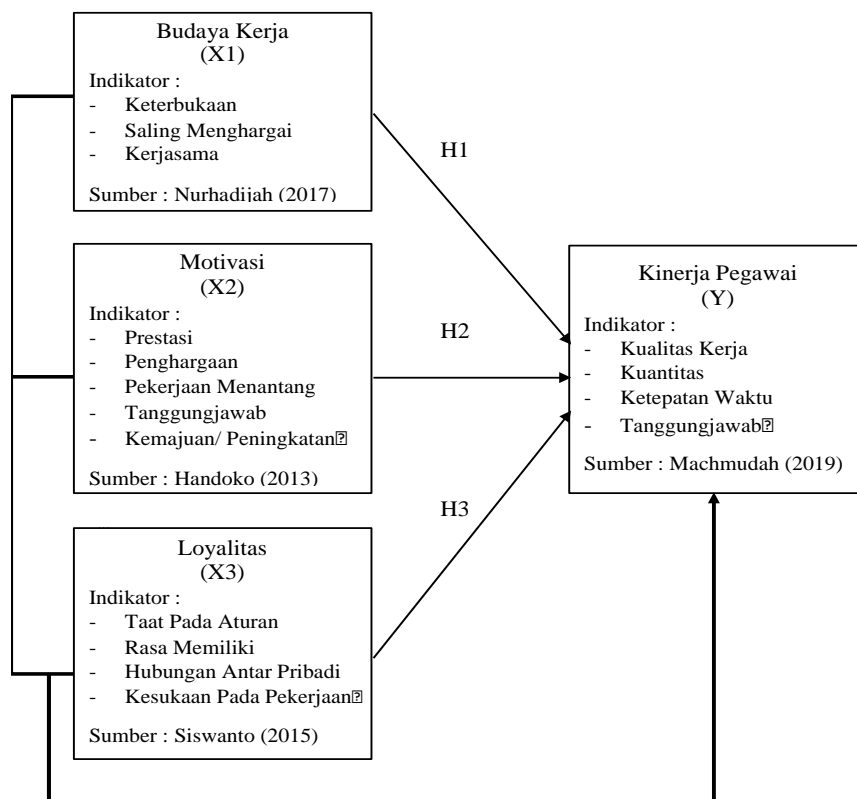
Soegandi et al (2013) “loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi”. Loyalitas pegawai berkaitan dengan sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai kepada organisasi, yaitu sikap ketersediaan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan memberikan seluruh

kemampuan yang dimiliki. pegawai yang loyal akan mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan individu termasuk mendukung dan memperkenalkan tujuan organisasi, taat dan setia pada organisasi dalam situasi apapun.

Inspektorat daerah merupakan unsur pengawas pemerintahan daerah yang dipimpin oleh Inspektur yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Dalam hal ini Inspektorat daerah Kabupaten Bantaeng tentunya menginginkan kinerja dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, Inspektorat daerah Kabupaten Bantaeng harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu ditambah suatu budaya kerja dan loyalitas yang dimiliki oleh para pegawai, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai visi dan misi Inspektorat daerah Kabupaten Bantaeng.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga bahwa Budaya Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng
2. Diduga bahwa Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng

3. Diduga bahwa Loyalitas berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng
4. Diduga bahwa Budaya Kerja, Motivasi dan Loyalitas berpengaruh Positif dan Signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, metode survei digunakan dalam mengetahui sikap, pengetahuan, serta tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yang dikemukakan dalam instrumen penelitian (kuesioner) (Sugiyono, 2018). Penelitian ini dilaksanakan pada Inspektorat daerah Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan, mulai dari bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Januari 2022. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana diperoleh jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 50 orang

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,763	3,535		,216	,830
	Budaya Kerja (X1)	,309	,140	,276	2,210	,032
	Motivasi (X2)	,240	,094	,313	2,562	,014
	Loyalitas (X3)	,393	,124	,393	3,156	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,763 + 0,309 X_1 + 0,240 X_2 + 0,393 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,763 (Positif) artinya, jika variabel bebas, yaitu budaya kerja (X1), motivasi (X2) dan loyalitas (X3) nilainya tetap atau konstan, maka

variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,763 Satuan.

2. Nilai koefisien variabel Budaya Kerja (X1) sebesar 0,309 artinya jika budaya kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,309 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara budaya kerja dengan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 0,240 artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,240 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi dengan kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien variabel Loyalitas (X3) adalah sebesar 0,393 artinya jika loyalitas mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat sebesar 0,393 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara loyalitas dengan kinerja pegawai

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menguji kebermaknaan koefisien regresi secara parsial antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari Tabel 1. di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (2,011). Adapun pengujian Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel Budaya Kerja (X1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,210. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,210 > 2,011), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Budaya Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Pada variabel Motivasi (X2), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,562. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,562 > 2,011), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Pada variabel Loyalitas (X3), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,156. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,156 > 2,011), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Loyalitas (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Uji F (Simultan)**

Uji F dilakukan bertujuan untuk melihat apakah variabel independen yang dimasukkan dalam suatu model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	33,085	3	11,028	7,501	,000 <sup>b</sup>
	Residual	67,635	46	1,470		
	Total	100,720	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Loyalitas (X3), Motivasi (X2), Budaya Kerja (X1)						

Besarnya nilai F-tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$ , tabel diatas menunjukkan nilai  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 46$  sehingga diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,81. Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui nilai F-hitung sebesar 7,501 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ( $7,501 > 2,91$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,00 < 0,05$ ). Sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Budaya Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Loyalitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan prediksi lainnya variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,573 <sup>a</sup>	,328	,285	1,213	1.953
a. Predictors: (Constant), Loyalitas (X3), Motivasi (X2), Budaya Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> atau R Square adalah sebesar 0,328. Hasil ini berarti bahwa variabel Budaya Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Loyalitas (X3) memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 32,8%, dan sisanya 67,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

**PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika budaya kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara budaya kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Budaya Kerja, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat di simpulkan bahwa variabel independen Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal ini dapat disimpulkan bahwa salah



satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil dalam instansi pemerintahan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan organisasi, serta dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan di tunjang kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa budaya kerja merupakan seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, diharapkan pegawai yang bersangkutan akan meningkat kinerjanya, dengan demikian Budaya Kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Jadi budaya kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami (2017), yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Balitbangtan Kementerian Pertanian. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Sedarmayanti dan Rahadian (2018), yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil jika motivasi mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi dengan kinerja pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel motivasi, dimana diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa agar pegawai dapat bekerja lebih optimal maka kepala atasan harus dapat memberikan motivasi kepada pegawainya. Dengan demikian hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat, serta pegawai yang termotivasi untuk berprestasi, akan menyebabkan pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan gigih, sehingga dengan motivasi kerja yang baik pegawai akan bisa meningkatkan kinerjanya..

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Mundakir

dan Zainuri (2018) bahwa jika pegawai merasa puas, maka pegawai tersebut memiliki sikap positif dan bangga terhadap pekerjaannya. Selain itu, pegawai juga menilai tinggi pekerjaannya karena merasa situasi dan kondisi kerjanya dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan. Pegawai yang memiliki rasa puas di dalam bekerja akan lebih produktif dalam bekerja. Sebaliknya apabila ia merasa kurang puas dalam bekerja, maka produktivitasnya juga akan menurun.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Harlie (2012) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Penelitian lain oleh Saputra dan Mulia (2021) juga menyebutkan bahwa variabel motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

### 3. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil jika loyalitas mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat sebesar. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara loyalitas dengan kinerja pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Kesadaran Wajib Retribusi dimana t-hitung diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Loyalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan kegiatan kerja, pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng tidak terlepas dari loyalitas dan sikap kerja yang dimilikinya, sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai telah merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat dikatakan bahwa loyalitas pegawai adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Hasil penelitian penelitian ini telah sesuai dengan pendapat Soegandhi et al, (2013) bahwa loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja pegawai tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai yang merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan akan membuat kinerjanya juga semakin baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Widayati, Fitria dan Fitriani (2020) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel loyalitas kerja terhadap variabel kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu. Penelitian sebelumnya yang juga sejalan dengan hasil penelitian ini, yaitu Ginting (2020) dimana dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karo.



#### **4. Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil dari pengujian secara bersama-sama atau simultan pada variabel budaya kerja, motivasi dan loyalitas terhadap variabel kinerja pegawai, dimana diperoleh nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Budaya Kerja, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Kemudian dari hasil pengujian koefisien determinasi dapat diketahui bahwa variabel Budaya Kerja, Motivasi dan Loyalitas memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng sebesar 32,8%, dan sisanya 67,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model dalam penelitian ini

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut membuktikan hipotesis kedua dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
3. Variabel Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut membuktikan hipotesis ketiga dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
4. Variabel Budaya Kerja, Motivasi dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal tersebut membuktikan hipotesis keempat dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, L. B. (2020). Pengaruh Kompensasi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karo. Thesis. Medan : Universitas Sumatera Utara
- Handoko, Hani T. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Edisi 3). Yogyakarta: BPFE

- Harlie, M., 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), pp.860-867.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarwati. (2003). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Kenna dan Beech. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Erly Suandy. Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Andi. Yogyakarta
- Machmudah, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. BNI Syariah Cabang Semarang)*. (Doctoral Dissertation IAIN Salatiga).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Malang : Remaja Rosda Karya
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. (2005). *Human Resource Management*. Ninth Edition. Prentice Hall. USA.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian* (Cetakan 3). CV Pustaka Setia.
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Kelima. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nurhadajah. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *eJournal Administrasi Negara*, Vol. 5. No. 1, hlm:5476-5489.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Edisi Pertama). Kencana.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour*. Salemba Empat. Jakarta.

Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.

Sardiman, A.M., 2003, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Press.

Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.

Sekaran, Uma. 2014, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Salemba Empat. Jakarta.

Siswanto, Bejo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1 (1), 1-12.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

Utami, N. P. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balitbangtan Kementerian Pertanian (Doctoral dissertation, Bogor Agricultural University (IPB))*.

Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257.