

**PERANAN LOYALITAS DALAM MEMEDIASI
PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPUASAN GAJI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA (PPK)
PADA PEMERINTAHAN DAERAH KOTA BENGKULU**



T E S I S

**Diajukan guna memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar
Magister Manajemen (M.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen**

Oleh :

**YENI FITRIA
NPM. 2361101018**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PERANAN LOYALITAS DALAM MEMEDIASI PENGARUH
KEMAMPUAN KERJA DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPK)
PADA PEMERINTAHAN DAERAH KOTA BENGKULU**



TESIS

Oleh
YENI FITRIA
NPM. 2361101018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Dr. Islamuddin, S.E., M.M
NIDN. 0204026803

Pembimbing II

Dr. Adi Sismanto, S.E., M.M
NIDN. 0225077001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

LEMBAR PENGESAHAN

**PERANAN LOYALITAS DALAM MEMEDIASI PENGARUH
KEMAMPUAN KERJA DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP)
PADA PEMERINTAHAN DAERAH KOTA BENGKULU**

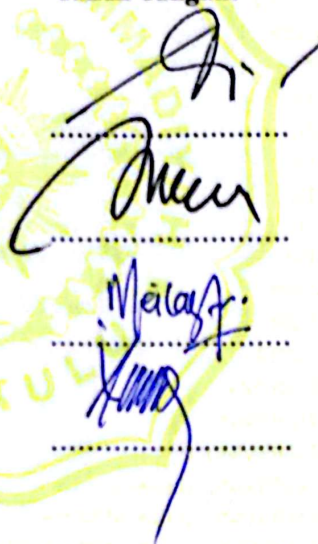
Oleh
YENI FITRIA
NPM. 2361101018

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Kamis tanggal
7 Agustus 2025 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan:

1. Dr. Islamuddin, S.E., M.M
NIDN. 0204026803
2. Dr. Adi Sismanto, S.E., M.M
NIDN. 0225077001
3. Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M
NIDN. 0226058802
4. Dr. Ahmad Junaidi, SE., M.Si
NIDN. 0201017102



Bengkulu, 07 Agustus 2025
Dekan,




Furgonti Ranidia, S.E., MM
NIDN. 0208047301

PERNYATAAN

Saya, (YENI FITRIA, 2361101018), menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammadiyah Bengkulu, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Bengkulu, Agustus 2025



Yeni Fitria

NPM: 2361101018

DECLARATION

(YENI FITRIA, 2361101018), declare that:

1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in University of Muhammadiyah Bengkulu or in any other universities/colleges.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the References.
3. This statement is true; if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis, and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in University of Muhammadiyah Bengkulu.

Bengkulu,



Yeni Fitria

NPM: 2361101018

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu *asset* penting dalam organisasi yang mana sumber daya tersebut mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien yang dalam proses untuk pencapaian tujuan organisasi diperlukan sistem *manajerial* yang baik seperti *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan) dan *controlling* (pengawasan) hal ini sesuai dengan pendapat Handoko, T., (2018), Sylvi & Kurniawati, (2023), (Rama, 2022) sehingga langkah dan tindakan dalam pengambilan keputusan mendorong pengembangan sumber daya manusia untuk lebih produktif, kreatif dan berprestasi. Hal tersebut ditujukan untuk mengelola semua input-input tersebut (*man, money, material and method*) agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan secara maksimal dan optimal Wibowo,(2021). Dalam menjalankan tugasnya, Pemerintah Daerah Kota Bengkulu membutuhkan suatu sistem manajemen yang bersifat menyeluruh dan berkelanjutan dan sumber daya manusia yang memiliki kinerja, loyalitas, kemampuan kerja yang tinggi dalam instansi atau organisasi.

Salah satu ukuran dari pencapaian tujuan organisasi secara umum dikenal dengan istilah kinerja atau hasil kerja. Di dalam organisasi dikenal dua istilah kinerja, yakni kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil pencapaian dari pelaksanaan tugas-tugas yang telah

didistribusikan kepada anggota organisasi (karyawan/pegawai) dalam periode waktu tertentu dan diukur dengan kriteria (parameter/indikator) tertentu. Sedangkan kinerja organisasi adalah kumpulan menyeluruh (akumulasi) dari kinerja yang telah dicapai oleh seluruh individu di dalam organisasi, yang diakui secara umum sebagai pencapaian keberhasilan organisasi Handoko, T., (2018). Seperti yang dijelaskan oleh Dessler, (2015) kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Tugas dan peran ASN dalam *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, (2014) yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik memberikan pelayanan publik yang berkualitas, profesional, perencana, pelaksana serta pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dimana dalam melaksanakan tugasnya ASN dibantu oleh tenaga pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Sesuai dengan *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*, (2023) penghapusan tenaga honorer dan pengangkatan tenaga honorer atau pegawai tidak tetap menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Diangkatnya pegawai tidak tetap (PTT) menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) diharapkan kinerja pegawai PPPK dapat bekerja dengan optimal maka dapat menunjang kelancaran pemerintah, pelayanan publik dalam permenuhan kebutuhan publik, dan pembangunan nasional.

Kinerja merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi. Kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan target yang dicapai dalam periode waktu yang telah ditentukan dalam organisasi. Namun kenyataannya sebagian dari kesekretariatan atau bagian administrasi, kinerja PPPK pemerintah Daerah Kota Bengkulu belum begitu baik masih terdapat permasalahan-permasalahan seperti masih adanya tenaga PPPK yang belum bekerja dengan efektif dan efisien, belum optimalnya PPPK Kota Bengkulu dalam bekerja. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Bapak Menteri Dalam Negeri Tito Karnavian 2024 dalam Idris, (2024), dimana kemampuan eks honorer / eks pegawai tidak tetap belum terlihat dalam kinerja.

Peningkatan kinerja merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh setiap organisasi baik swasta maupun instansi pemerintah dalam usaha mencapai tujuannya. Keberhasilan usaha tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja atau pegawai itu sendiri (Dewi et al., 2023). Menurut Susanto, (2019) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Faktor internal terdiri dari kemampuan, motivasi, kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan. Sedangkan menurut Kilvin, (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi yang memadai, motivasi dalam melakukan pekerjaan disiplin.

Ketika karyawan melaksanakan tugasnya, kinerja mereka diukur dengan kualitas dan kuantitas hasil versus hasil tanggung jawab. Individu yang menunjukkan kinerja adalah mereka yang berada dalam suatu

organisasi yang mematuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (Stephen, 2015). Karyawan diharapkan untuk melakukan tugas mereka secara profesional untuk alasan ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompensasi dalam rupa kepuasan gaji, pengembangan karir, kemampuan kerja, dan loyalitas karyawan.

Memiliki sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi dalam instansi sangat menguntungkan bagi organisasi dalam hal kinerja pegawai. Untuk mendapatkan karyawan yang loyalitas tinggi itu tidaklah mudah. Menurut Wahyuni & Sunarsi, (2023) dikatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan perusahaannya. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi dapat bekerja dengan optimal dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasinya. Hal ini sejalan pendapat Djalante, (2022), Adelia Maulida, R., (2020) serta Suhardi et al., (2021) yang berpendapat organisasi harus berupaya dengan keras untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas anggotanya dengan membangun kebahagiaan dan komitmen karyawan untuk organisasi. Loyalitas adalah rasa teguh hati untuk tetap bersama organisasi dan tidak berpindah ke yang lain.

Berdasarkan teori loyalitas yang diungkapkan oleh Steers, R.M dan Porter, (1983), Riyanti, (2017) yang menyatakan bahwa loyalitas dipandang sebagai sikap, karena loyalitas merupakan proses di mana seseorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan tujuan-tujuan organisasi dan berharap tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Serta loyalitas di

pandang sebagai perilaku karena loyalitas merupakan proses di mana seorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas tersebut, dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu sikap atau tingkahlaku yang menunjukkan kesetiaan dengan rasa cinta dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Menurut Wahyuni & Sunarsi, (2023), Septiyanti & N, (2023) menyatakan terdapat lima faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, yaitu kemampuan kerja, selfefficacy, fasilitas kantor, budaya organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan tersebut mempunyai rasa kesukaan terhadap pekerjaannya serta merasa bertanggung jawab. Kesukaan terhadap pekerjaan harus diimbangi dengan kualitas karyawan yang merujuk pada Pengetahuan dan Pendidikan.

Kemampuan kerja pegawai sangat penting dalam organisasi untuk menciptakan kinerja yang tinggi. Stephen, (2015) menjelaskan kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Jackson, (2015), kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sebab seseorang yang memiliki kemampuan akan lebih siap menghadapi segala situasi dalam pekerjaannya. Stephen, (2015) menyatakan tingkat kinerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan kerja karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman

yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Teori tersebut juga diperkuat oleh penelitian terdahulu membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat pada studi yang telah dilakukan diantaranya oleh Efawati, (2020), Dewa, (2023), Arsal et al., (2022) serta Dewi et al., (2023) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena kemampuan pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Pemerintahan Daerah Kota Bengkulu, dituntut untuk memiliki kemampuan kerja, kemampuan pengetahuan, skill, yang mana kemampuan tersebut terkadang melebihi dari kemampuan ASN, kendala yang lain suka terbenturnya permasalahan teknis dalam pekerjaan dan pegawai PPPK tidak bisa mengambil kebijakan, sehingga sering dianggap pelayanan terhadap masyarakat kurang baik.

Suatu organisasi dapat berkembang dan bertahan, apabila di dukung oleh pegawai yang mempunyai kemampuan di bidangnya masing-masing. Kemampuan pegawai yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan dibutuhkan oleh organisasi akan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik, kinerja yang baik biasanya tidak lepas dari mendapatkan kepuasan gaji yang baik.

Kepuasan gaji adalah kondisi di mana seorang individu merasa puas dengan upah atau gaji yang diterimanya. Ini terjadi ketika persepsi seseorang tentang gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Pada kenyataannya kepuasan gaji yang diterima masih dirasakan belum sebanding oleh pegawai PPPK yang bekerja di Pemerintahan Daerah Kota Bengkulu karena tidak memiliki kesesuaian dengan beban kerja karena

adanya kelebihan beban kerja dan struktur penggajian yang masih dirasakan belum tepat. Hal ini dirasakan oleh pegawai PPPK di mana kewajiban pegawai PPPK sama dengan aparatur sipil negara yang berstatus tetap namun mendapatkan hak berbeda hal ini tidak sejalan dengan penelitian Elvina & Darmayanti, (2022), Yusuf et al.,(2024), Susanti et al.,(2024) serta Ratnasari & Mahmud, (2020) bahwa kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi tidak dengan hasil penelitian Said et al., (2023), (Dian Sudiantini et al, (2023), Pribowo & Septadinata, (2023), Sholihin, U., & Arida, (2021), Ratnasari, I., & Mahmud, (2020) serta penelitian Ramadhan, (2023) menyatakan bahwa kepuasan gaji tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Suatu organisasi dapat berkembang dan bertahan, apabila di dukung oleh pegawai yang mempunyai kemampuan di bidangnya masing-masing. Kemampuan pegawai yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan dibutuhkan oleh organisasi akan dapat menghasilkan loyalitas pegawai yang baik. Loyalitas karyawan, hal ini terlihat pada studi yang telah dilakukan diantaranya oleh Wahyuni & Sunarsi, (2023), Ridha Mulyani, (2020), Alberto et al., (2022) serta Charli et al., (2022) bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Namun tidak semua penelitian terdahulu menyatakan kemampuan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Al Fath & Tazkia Alya, (2021).

Loyalitas yang baik dari pegawai di dapat dari kemampuan keterampilan/kerja dan kemampuan pengetahuan yang nanti akan

menghasilkan kemampuan kerja yang baik, di mana kemampuan kerja merupakan implementasi dari motivasi kerja. Seorang pegawai termotivasi untuk loyal terhadap instansi tidak luput dari rasa kepuasan dari gaji yang diterima. Dengan adanya loyalitas kerja maka pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Untuk memperoleh imbalan yang layak, imbalan yang dapat diberikan untuk karyawan dapat berupa gaji dan jaminan sosial, karena gaji adalah bentuk imbal balik antara perusahaan dan sumber daya manusia. Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, gaji juga bisa memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan lebih giat lagi sesuai yang dengan pekerjaannya.

Sejalan dengan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Kota Bengkulu terkait loyalitas dan kinerja peneliti mewawancarai Kepala Bidang Pengelolaan Pendapatan (Bapenda) Kota Bengkulu tentang kemampuan kerja dalam kinerja pegawai PPPK, dengan jawaban sebagai berikut:

“Menurut Saya PPPK yang ada di Bapenda beragam karakter dan kemampuan kerja, ada yang bisa bekerja maksimal dan sangat membantu dalam pekerjaan dan benar-benar professional dalam bekerja dan tidak ikutikutan urusan yang bukan pekerjaannya...Di satu sisi ada juga tenaga PPPK yang kemampuan kerja dan kinerja kurang bagus”.

Selanjutnya peneliti mewawancarai Sekretaris Dinas Pariwisata Kota Bengkulu, bagaimana tentang kemampuan kerja dan kinerja tenaga PPPK, hasil yang di dapat dengan jawaban sebagai berikut:

“Secara penyelenggaraan kegiatan administrasi, memang masih banyak sekali kekurangan terutama kedisiplinan, pengetahuan terhadap tufoksi masih kurang, kurang rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga pekerjaan terkesan asal jadi asal selesai”

Kemudian peneliti mewawancarai informan lainnya yaitu tenaga PPPK di Sekretariat Daerah Kota Bengkulu terkait dengan keterlibatan pegawai dalam kemampuan kerja dan kinerja, dengan jawaban sebagai berikut:

“Secara keseluruhan kami bekerja sesuai dengan kemampuan yang kami miliki, kami bekerja sesuai bidang pekerjaan kami, sesuai dengan keahlian, terkadang kami terkendala dengan masalah teknis apalagi dalam rangka banyak kegiatan yang menuntut kami harus cepat sigap sehingga kami sering dicap kinerja kami buruk, PPPK bagian kesekretariatan kinerjanya banyak waktu yang luang”.

Terakhir peneliti mewawancarai Kepala Sub Bidang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mengenai kemampuan kerja dan kinerja pegawai PPPK, dengan jawaban sebagai berikut:

“Saya pikir belum semua PPPK di DISDUKCAPIL ini bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, kurang optimal dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, sehingga masih banyak masyarakat yang mengeluh terhadap pelayanan DISDUKCAPIL yang masih lamban”

Sejalan dengan peneliti yang dilakukan pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Kota Bengkulu terkait dengan kemampuan kerja, kepuasan gaji, loyalitas dan kinerja peneliti melakukan telaah terhadap research gaps sebagai berikut:

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zulhazzi Siregar & Sugianto, (2021) dan Zulkifli Osro, (2018) dalam penelitian yang mengkaji tentang kemampuan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi yang menjelaskan temuan penelitiannya variabel kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan penelitian Zulhazzi Siregar, & Sugianto, (2021) tidak sejalan/berbeda dengan

temuan penelitian pendahulu lainnya yaitu temuan Syarifah Fadila, et al, (2020), dalam penelitian Dwi Budiyatno et al., (2022) kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adanya perbedaan hasil penelitian ini memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi. Tentang perbedaan temuan penelitian ini merupakan gap reseach untuk dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel yang berbeda yaitu variabel loyalitas dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda yaitu di lakukan di Pemerintah Daerah Kota Bengkulu.

Berdasarkan beberapa penelitian tentang pengaruh gaji, insentif, tunjangan, terhadap kinerja, menghasilkan bahwa gaji mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan yaitu penelitian Oktavia, (2021), Shyreen A, et al, (2022); Alawiyah,(2020), Astuti, D., & Rianto, (2022) dalam Rinawati Zailani, (2024). Hasil penelitian Dian Sudiantini, et al (2023), Yusuf et al., (2024), Elvina & Darmayanti, (2022) ini menjelaskan bahwa kepuasan pada gaji memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian tentang pengaruh gaji, tunjangan dan insentif terhadap kinerja yang dilakukan oleh Ayu Puspitasari, (2023), Ramadhan, (2023), Imam ,et al ,(2019), Alysia Alvita, & Johni Paul Karolus Pasaribu, (2024), menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji dengan kinerja karyawan. Tentang perbedaan temuan

penelitian ini merupakan *gap reseach* untuk dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari kepuasan gaji terhadap kinerja pegawai dengan mengganti variabel lainnya, apakah terdapat pengaruh kepuasan gaji terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel yang berbeda yaitu variabel loyalitas dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda yaitu di lakukan di Pemerintah Daerah Kota Bengkulu.

Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa kinerja pegawai yang belum optimal banyak dipengaruhi oleh loyalitas dan kepuasan kerja dari para pegawainya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Zulfikri and Trisnawati, (2022) dan Sausan, & Sabrina, (2021), Izzatun et al., (2023), dengan temuan menyimpulkan bahwa loyalitas dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Maulida & Askiah, (2020), Anjelika, et al, (2018), Liana, Y., & Megantoro, (2023), Fauzi & Jamaludin, (2025) melakukan penelitian tentang pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai dengan temuan yang menjelaskan bahwa loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Regina dan Langgeng, (2020), Anik,(2020), Qorfianalda & Wulandari, (2021) tidak sejalan dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti sebelumnya, yang mana hasil penelitian tersebut menemukan, bahwa tidak terdapat pengaruh antara loyalitas terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dan adanya *gap empiris* dari tiap-tiap konstruk yang diteliti, olehnya perlu dilakukan penelitian kembali dengan berfokus pada kinerja pegawai yang ditinjau dari

loyalitas, kemampuan kerja dan kepuasan gaji di Pemerintah Daerah Kota Bengkulu.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap loyalitas berpengaruh positif penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan loyalitas hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani, (2020), Aristarini, & Yulianthini, (2014), (Astuti et al., (2022). Dilihat dalam penelitian ini hasil menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas maka kemampuan kerja sendiri tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai karena loyalitas sendiri dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiyanti & N, (2023), Widyastuti, P. and, & Hasan, (2015), Silvia & Simamora, (2021), Raihan & Wulandari, (2024). Berdasarkan hasil penelitian adanya gap dalam penelitian oleh karenanya perlu adanya penelitian kembali dengan variabel yang berbeda seperti adanya variabel kepuasan gaji dan kinerja pegawai dengan objek yang berbeda yaitu di pemerintahan Kota Bengkulu.

Kepuasan gaji memegang peranan penting dalam mendorong loyalitas karyawan, penelitian menunjukkan bahwa kepuasan gaji secara signifikan mempengaruhi keterlibatan karyawan yang mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dan layanan pelanggan yang lebih baik merupakan cerminan loyalitas karyawan kepada perusahaan sesuai dengan penelitian Udasi, (2023), Jessen, (2025), Andria, (2019), penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja dan juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya meningkatkan loyalitas hal ini sesuai

dengan penelitian Atus, et al, (2025), Gultom et al., (2024). Dari tulisan artikel Gulo Yupiter, (2020), di Kompasiana menyatakan bahwa gaji tidak menjamin karyawan loyal kepada perusahaan hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Francisca Louisa, (2023). Dari hasil penelitian dan artikel di atas merupakan gap reseach, dengan demikian menjadi celah untuk meneliti lebih lanjut, peneliti mencoba meneliti kembali dengan variabel kepuasan gaji dengan kemampuan kerja terhadap loyalitas.

Sehingga dari permasalahan-permasalahan dan gap yang ada, Penulis terdorong untuk mengambil judul penelitian “*Peranan Loyalitas Dalam Memediasi Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Pemerintahan Daerah Kota Bengkulu*”

1.2 Rumusan Masalah

Agar penelitian ini jelas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan menjadi sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pemerintah Daerah Kota Bengkulu?
2. Apakah kepuasan gaji berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pemerintah Daerah Kota Bengkulu?

3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pemerintahan Kota Bengkulu?
4. Apakah kepuasan gaji berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) Pemerintah Daerah Kota Bengkulu?
5. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pemerintah Daerah Kota Bengkulu?
6. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pmerintah dengan Perjanjian (PPPK) yang dimediasi oleh loyalitas?
7. Apakah kepuasan gaji berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang dimediasi oleh loyalitas?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pemerintah Daerah Kota Bengkulu?
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pemerintah Daerah Kota Bengkulu?

3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap Loyalitas Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pemerintah Daerah Kota Bengkulu?
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji terhadap Loyalitas Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pemerintah Daerah Kota Bengkulu?
5. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pemerintah Daerah Kota Bengkulu?
6. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pemerintah Daerah Kota Bengkulu yang dimediasi oleh loyalitas?
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pemerintah Daerah Kota Bengkulu yang dimediasi oleh loyalitas?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan kemampuan kerja, kepuasan gaji, loyalitas dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya variabel kemampuan kerja dan kepuasan gaji yang nantinya akan digunakan sebagai acuan seorang atasan dalam mengelola sumber daya manusia.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai sarana dalam pembelajaran untuk mengintegrasikan pengetahuan dengan terjun langsung ke lapangan sehingga dapat melihat apakah praktik pembelajaran yang dilakukan selama ini sudah efektif dan efisien.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dilihat dari kemampuan kerja dan kepuasan gaji yang dimediasi oleh loyalitas pegawai.