

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Defenisi Kinerja Pegawai

Kinerja dalam organisasi menggambarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan, dan seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui tentang kinerja pegawai dapat dilihat dari pengertian beberapa ahli, sebagai berikut:

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar/kriteria yang telah ditetapkan Mangkunegara, (2015). Menurut Rivai, (2020), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu: Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil, AS VOW*), Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an*

understanding). dan Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Hasibuan, (2018) menjelaskan bahwa 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 atau kinerja pegawai. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Simamora, (2019) yang menyebutkan kinerja sebagai suatu keadaan atau tingkah laku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Sedangkan Amstrong, M dan Baron, (1998) dalam Fahmi, (2018) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Hilgert, (2003) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai alasan penilaian terhadap pegawai. Lebih lanjut Achmad, (2006) menjelaskan kinerja adalah suatu penilaian periodik atas nilai seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Dessler, (2020) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang ditetapkan.

Stephen,(2015) menjelaskan kinerja individu yaitu tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan pada kurun waktu tertentu. Menurut

Darmadi, (2018), Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan Irham, (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir, (2016), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Wibowo, (2017), Kinerja berasal dari pengertian *Performance*, dimana pengertian *performance* itu sendiri adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Keberhasilan seseorang kelompok atau organisasi dalam mencapai sasaran atau target yang telah ditetapkan merupakan kinerja yang telah dilakukan oleh individu, kelompok atau organisasi tersebut, Landy, (2013) berpendapat: "*A work performance or criterion construct can be thought of as attribute or characteristics employees, not directly observable, that is inferred from observable job behavior in one situation or occasion and that underlies performance in other*

situations". Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa kinerja dianggap sebagai suatu sifat atau karakteristik dari individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang tidak bisa diamati atau diukur secara langsung. Hal itu baru bisa diamati dalam keadaan atau situasi yang lain sehingga dapat mendasari kinerja tersebut.

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. Sementara itu menurut Sinambela, (2016), mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada penelitian ini adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pemerintah Daerah Kota Bengkulu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Tercapai tujuan suatu organisasi/ lembaga merupakan salah satu wujud dari keberhasilan dari sebuah organisasi/ lembaga dalam menjalankan tugas dan fungsinya, tetapi keberhasilan tersebut tidak dapat dilihat begitu saja diperlukan penilaian terhadap kinerja pegawai di organisasi tersebut. Penilaian terhadap kinerja sering juga disebut

pengukuran kinerja, dimana pengukuran tersebut dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel yang bergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk kinerja itu sendiri.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir, (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1) Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3) Rancangan kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

6) Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8) Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Mathis dan Jackson, (2019) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu:

- a. Kemampuan individu (bakat, minat, faktor kepribadian)
- b. Dukungan organisasi (pelatihan dan pengembangan peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja)
- c. Usaha yang dicurahkan (motivasi, kehadiran dan rancangan tugas)

Menurut Robbins P.S, (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

Dasar- dasar perilaku individu yang meliputi

- a. karakteristik biografis,
- b. kemampuan dan pembelajaran,
- c. nilai, sikap dan kepuasan kerja,

- d. komitmen organisasi,
- e. persepsi dan pengambilan keputusan individu
- f. serta motivasi.

Menurut Wibowo, (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Gibson, et al, (2017) dalam Sinambela, (2016), mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan, kemampuan
3. Kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, maka faktor-faktor yang menjadi perhatian penulis dalam usulan penelitian ini adalah Kemampuan kerja dan kepuasan Gaji.

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja.

Menurut Chusminah, C., & Haryati, (2019) mengatakan penilaian kinerja merupakan tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pegawai bagi kelangsungan aktivitas perusahaan didalamnya. Penilaian kinerja dilakukan meliputi hasil kerja, jangka waktu serta perilaku pegawai. Sedangkan menurut Hilman dan Wayan, (2015) penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja Terdapat beberapa kriteria untuk melakukan penilaian kinerja pegawai..

Mangkunegara, (2020) Penilaian prestasi pegawai adalah suatu penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Malayu Hasibuan, Penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.

Menurut Dessler, (2020), Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan informal atau pun formal dalam menilai kinerja pegawai mereka. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar kinerjanya.

2.1.1.4 Metode Penilaian Kinerja

Fahmi, (2013) untuk melakukan penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat analisa yang representative.

Adapun metode penilaian kinerja menurut Efawati, (2020), Mondy, W., & Noe, (2013) ada tujuh penilaian kinerja, yaitu:

1. *Rating Scales* adalah menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengatur faktor-faktor kinerja.
2. *Essay* adalah mendeskripsikan mengenai kekuatan dan kelemahan pegawai, kinerja pada masa lalu, potensi dan memberikan saransaran untuk pengembangan pekerjaan tersebut.
3. *Work Standard* adalah membandingkan kinerja setiap pegawai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan sebelum atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.
4. *Ranking* adalah penilaian menempatkan seluruh pekerja dalam suatu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan.
5. *Force Distribution* adalah penilaian harus "memasukan" individu dari. kelompok kerja kedalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.
6. *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)* adalah penilaian pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan biasanya dipandang dari segi hasil, namun dapat juga dilihat dari segi perilaku (Amstrong, Gary & Philip, 2012).

Tabel 2.1.
Indikator Variabel Kinerja

No	Variabel Kinerja (oleh)	Indikator
1	(Bernardin, H.J. & Russel, 1993)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Quality</i> yaitu tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan 2. <i>Quantity</i> yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan 3. <i>Timeliness</i> yaitu tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain. 4. <i>Cost effectiveness</i> yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit. 5. <i>Need for supervision</i> yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya. 6. <i>Interpersonal impact</i> yaitu tingkatan di mana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.
2	(Robbins, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. 2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. 3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

No	Variabel Kinerja (oleh)	Indikator
3	(Mangkunegara, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Kualitas</i>, <i>Kualitas</i> kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2. <i>Kuantitas</i>, <i>Kuantitas</i> kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. 3. Pelaksanaan Tugas. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4. Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai perusahaan. untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan
4	(Abdulhak, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Umpan balik 360 derajat 2. Absensi 3. Lamaran dan lowongan 4. Ketersediaan pelatihan 5. Kaji banding internal 6. Efisiensi biaya penyelenggaraan pelatihan 7. Motivasi dan komitmen 8. Ide atau saran yang membangun 9. Produktivitas pegawai
5	(Edison, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus Pada Pencapaian Target; 2. Target Menantang Dan Realitas; 3. Kualitas Sesuai Dengan Standar Yang Sudah ditetapkan: 4. Anggota miliki Komitmen Tentang Kualitas 5. Memiliki Prosedur Tentang Pencapaian Kualitas. 6. Memiliki Prosedur Tentang Pencapaian Kuantitas.; 7. Pelanggan (Internal Dan Eksternal) Puas Atas Kualitas Yang Dihasilkan; 8. Pekerjaan Selesai Tepat Waktu; 9. Pelanggan (Internal Dan Eksternal) Puas Atas Waktu Penyelesaian; 10. Anggota Berkomitmen Terhadap Pentingnya Ketepatan Waktu: 11. Dilakukan Dengan Cara Yang Benar; 12. Transparan Dan Dapat Dipertanggung awabkan

No	Variabel kinerja (oleh)	Indikator
5	<i>(Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi pelayanan merupakan sikap perilaku kerja ASN/PPPK dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain. 2. Tanggung jawab merupakan kemauan dan kemampuan seorang ASN/PPPK untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan. 3. Inisiatif kerja melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan. 4. Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan seorang ASN/PPPK untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, pegawai baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya. 5. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan ASN/PPPK untuk memotivasi dan mempengaruhi pegawai atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Bernardin, (1993) menyebutkan adanya enam kriteria untuk mengukur kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Keseluruhan dari unsur penilaian kinerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian kinerja agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja dari para pegawai. Secara umum, penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerja dan suatu upaya untuk meningkatkan produktifitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai, seperti sebagai ajuan untuk pengangkatan PPPK

selanjutnya, tujuan promosi (pengembangan karier), kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan.

2.1.2 Loyalitas

2.1.2.1 Pengertian Loyalitas

Perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka juga mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap instansi dimana dia bekerja. Menurut Hasibuan, (2016) loyalitas kesediaan karyawan untuk menjaga dan mempertahankan organisasi di dalam dan di luar pekerjaan dari segala pengaruh buruk atau niat buruk dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan teori Sutrisno, (2016) loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi dapat bekerja secara optimal dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan apa yang dikerjakannya untuk perusahaan. Robbins, (2016) mengemukakan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Pegawai yang loyal dengan perusahaannya merupakan pegawai yang setia dan melaksanakan yang terbaik dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga dengan teori yang dikemukakan oleh Riyanti, (2017) bahwa loyalitas pada perusahaan sebagai sikap

yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya. Loyalitas pegawai lebih ditunjukkan pada tanggung jawab agar bertahan di perusahaan dan tanggung jawab agar ikut andil menyokong kinerja perusahaan. Munculnya loyalitas dikarenakan ingin mengabdikan dan setia kepada profesinya, organisasi, pimpinan dan tempat kerja yang memotivasi individu untuk bersedia giat berkerja dan berdedikasi demi kepuasan pribadi maupun orang lain menurut Raihan & Wulandari, (2024).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan loyalitas merupakan penilaian organisasi terhadap anggota organisasinya yang meliputi kesetiaan terhadap pekerjaannya dan merasa mempunyai tanggung jawab dalam organisasi guna memastikan organisasi mencapai tujuantujuan yang telah ditetapkan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Sutrisno, (2015), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dalam perusahaan, antara lain:

1. Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2. Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. semua peraturan

3. Kepuasan Kerja

Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

4. Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

5. Karakteristik Pekerjaan

Sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri.

6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

7. Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

Sedangkan menurut Runtu, (2020) bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh:

1. Karakteristik Pribadi Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.

- 2) Karakteristik Pekerjaan Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.
- 3) Karakteristik Desain Perusahaan Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.
- 4) Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

Menurut Sumardhan, (2014) bahwa banyak sebab yang membuat karyawan menjadi loyal, diantaranya kompensasi atau insentif yang dimana kompensasi yang diberikan dengan layak akan meningkatkan kepuasan dan prestasi dalam bekerja yang mana dapat memotivasi karyawan untuk mempunyai dan meningkatkan loyalitas, untuk insentif sendiri diberikan sesuai dengan prestasi karyawan ketika bekerja supaya dapat mengoptimalkan daya produksinya. Faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas selanjutnya ialah kepuasan kerja yang mana kepuasan kerja dapat dimiliki karyawan saat mendapatkan kepedulian- kepedulian yang bersifat kemanusiaan dan hal-hal yang dapat membangkitkan tekad dalam bekerja, kemudian motivasi yang diberikan atasan dan perusahaan juga mempengaruhi loyalitas sebaiknya atasan dapat memberikan gebrakan atau dorongan pada

karyawan untuk dapat membangkitkan efektifitas dan meningkatkan semangat kerja yang maksimal dalam menggapai tujuan organisasi.

Tempat kerja nyaman juga menjadi faktor penentu loyalitas, kondisi fisik dan psikis yang baik dari perusahaan akan berbanding lurus dengan loyalitas pekerja. Sehingga semakin nyaman tempat kerja maka semakin tinggi loyalitas pekerja. Selanjutnya faktor yang juga mempengaruhi loyalitas yaitu komunikasi yang efektif, permasalahan didalam organisasi akan semakin mudah diatasi dengan terciptanya komunikasi yang baik.

Faktor penentu loyalitas selanjutnya adalah dengan adanya pengembangan karir yang terjamin, pengembangan karir merupakan sebuah aktivitas penyusunan tata usaha sumber daya manusia yang mempunyai tujuan untuk menambah dan membenahi tingkat keberhasilan pekerjaannya sehingga dapat memberikan sumbangsih yang maksimal terhadap organisasi. Partisipasi kerja juga merupakan faktor penentu didalam meningkatkan rasa loyal didalam diri karyawan, partisipasi kerja dalam sebuah kelompok sangat diperlukan agar dalam bekerja ada rasa puas yang dimiliki sehingga akan muncul rasa dihargai oleh kelompok yang mana akan memunculkan motivasi berkerjasama agar pekerjaan yang dilakukan menjadi sukses.

Selanjutnya terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja, tempat kerja yang aman dan sehat adalah tempat kerja yang memberikan jaminan kepada seluruh keselamatan dan kesehatan

karyawannya selama melaksanakan pekerjaannya, kecelakaan dan penyakit selama melaksanakan pekerjaan yang minim akan memberikan rasa aman pada karyawan sehingga akan mengoptimalkan kapasitas didalam melakukan pekerjaan. Hubungan baik dengan karyawan juga perlu diperhatikan sebagai faktor penentu loyalitas karena hubungan baik menyebabkan karyawan akan memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas selanjutnya adalah sikap dalam memimpin organisasi dimana pemimpin organisasi harus memiliki sikap yang bijaksana dan adil.

Adapun menurut Runtu, (2020) bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh, karakteristik pribadi dimana meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat dan sifat kepribadian. Selanjutnya ada karakteristik pekerjaan dimana termasuk kedalamnya yaitu, tantangan pekerjaan, stres kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik dan kesesuaian pekerjaan. Kemudian ada karakteristik dari desain perusahaan, untuk internal organisasi sendiri dapat dilihat dari tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya di sarankan berbagai Tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab organisasi. Kemudian faktor selanjutnya ada pengalaman yang diperoleh dari organisasi, dimana pengalaman merupakan internalisasi individu terhadap organisasi guna menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi dapat diselesaikan oleh organisasi.

Menurut Litomo (2007) menegaskan bahwa salah satu faktor penentu loyalitas karyawan adalah gaji atau upah yang cukup, sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Widhiastuti, (2012) penyebab terjadinya ketidak loyalan salah satu sebabnya adalah masalah gaji yang diterima. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan, (2023), Cahya (2020) yang menyatakan gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, sehingga ini menunjukkan semakin tinggi gaji karyawan maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan. Hasil penelitian dari Pribowo & Septadinata, (2023) juga menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Survei yang pernah dilakukan mengenai loyalitas karyawan oleh Job Street dan JobsDH tahun 2017 terhadap 50.000 responden diwilayah Asia Tenggara, temuan hasil survei menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh gaji, 37% gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan harapan menyebabkan karyawan tidak loyal terhadap perusahaan dalam Pribowo & Septadinata, (2023).

Menurut dalam penelitian Sylvi & Kurniawati, (2023) menegaskan bahwa salahsatu faktor penentu loyalitas karyawan adalah gaji atau upah yang cukup, sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Widhiastuti, (2012) penyebab terjadinya ketidak loyalan salah satu sebabnya adalah masalah gaji yang diterima. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aziz & Setya Dwi Nugrahini, (2022), Astuti et al., (2022), yang menyatakan gaji memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap loyalitas karyawan, sehingga ini menunjukkan semakin tinggi gaji karyawan maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan.

2.1.2.3 Aspek-Aspek Loyalitas

Sutrisno, (2015) mengemukakan aspek-aspek loyalitas dalam perusahaan, antara lain:

1. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
2. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan yang didukung oleh persamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian perusahaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Loyalitas

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa yang mewujudkan loyalitas tersebut.

Tabel 2.2.
Indikator Variabel Loyalitas

No	Variabel Loyalitas (oleh)	Indikator
1	(Sastrohadiwiryono, 2003)	1. Taat Pada Peraturan 2. Tanggung jawab pada Perusahaan 3. Kemauan untuk bekerja sama 4) Rasa memiliki terhadap perusahaan. 5) Hubungan antar pribadi 6) Kesukaan terhadap pekerjaan.
2	(Gouzali, 2015)	1) Kesehatan dan kepatuhan, 2) Tanggung jawab 3) Pengabdian. 4) kejujuran
3	(Sutrisno, 2015)	1. Kemauan Untuk Berkerjasama Karyawan dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. 2. Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan. 3. Kesukaan Terhadap Pekerjaan Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

No	Variabel Loyalitas (oleh)	Indikator
3	(Robbins, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik pekerjaan loyalitas timbul karena karyawan merasa cocok dan nyaman dipekerjaan yang diembannya selain itu adanya lingkungan kerja yang mendukung. 2. Karakteristik Desain Perusahaan Loyalitas ada karena diikuti sertakan karyawan dalam musyawarah Pengambilan keputusan. 3. Pengalaman yang didapatkan dalam Perusahaan Yaitu meliputi sikap dan tingkah laku yang positif, dan juga kepercayaan terhadap perusahaan. Ini yang nantinya dapat memberikan rasa aman, dan adanya kepuasan tersendiri diberikan oleh Perusahaan
5	(Bilal et al., 2020)	<ol style="list-style-type: none"> a. Dimensi Kognitif b. Dimensi Fisik c. Dimensi emosional

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel loyalitas pegawai, peneliti menggunakan teori dari Sastrohadiwiryo, 2003 yang terdiri dari 6 item.

2.1.3 Kemampuan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan faktor penting dalam keberhasilan kinerja pegawai, setiap pegawai mestinya dapat memaksimalkan kemampuannya agar kinerja yang memuaskan dapat dicapai Robbins (2016) menyatakan kemampuan (ability) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hersey, (2013) menyatakan kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh

berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Kemampuan seseorang adalah perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dalam menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan tinggi, guna mengantisipasi kompetisi global. Menurut Hasibuan, (2017) kemampuan kerja adalah hasil pekerjaan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, integritas, kesungguhan serta waktu.

Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan akan membuatnya berbeda dengan karyawan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut Sugiharta, (2019), kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan aktivitas fisik dan mental. Kemampuan kerja adalah potensi karyawan untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi

yang membentuk kemampuan intelektual yaitu kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori). Pekerjaan berbedabeda dalam tuntutanannya bagi pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka.

Makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses. Kemampuan intelektual memiliki peran yang lebih besar dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun atas dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Poerwadarminta, (2017) memiliki pendapat lain tentang kemampuan yaitu mampu artinya kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan artinya kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Sehubungan dengan hal tersebut Tuminto, (2017) menyatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan.

Selanjutnya menurut Mangkunegara, (2020) menjelaskan kemampuan adalah satu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan bekerja dan resiko yang harus diterima. Siagian, (2015) menyatakan bahwa kemampuan intelektual adalah kemampuan yang digunakan untuk kegiatan mental. Adapun tujuh

dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yakni kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan, konseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang, dan ingatan Nitisemito, (2016).

Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan di butuhkan kemampuan, kemampuan karyawan di bagi menjadi dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Sedangkan, kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan dan kekuatan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (ability) merupakan potensi atau kapasitas yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan. Kemampuan karyawan inilah yang harus terus dikembangkan oleh organisasi agar mampu menjadi tulang punggung keberhasilan organisasi.

2.1.3.2 Faktor - Faktor Mempengaruhi Kemampuan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan yaitu pengetahuan (knowledge) dan faktor keterampilan (skill).

1. Pengetahuan (knowledge) merupakan informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa

di aplikasikan kedalam pekerjaan karyawan itu sendiri.

2. Keterampilan (skill) adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi Mangkunegara, (2020).

Menurut Wibowo, (2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional

2.1.3.3 Jenis-Jenis Kemampuan

Menurut Moenir, (2019) jenis-jenis kemampuan yaitu:

1) Kemampuan Teknis (Technical Skill)

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan alat-alat kerja. Kemampuan teknis yang dimaksud seseorang pegawai di dalam perusahaannya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada atau yang telah ditugaskan.

2) Kemampuan bersifat manusiawi (Human Skill)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kemampuan bersifat manusiawi dimaksud kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, bisa kelompok kerja ataupun tim kerja yakni bekerja sama dengan sesama anggota kerjanya.

Wibowo, (2011) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) kategori kemampuan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Seperti, orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan dan keahlian teknis.
- b) *Relationship* merupakan katagori kompensasi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Seperti, kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya
- c) *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang Personal attribute meliputi, integritas dan kejujuran,

pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

- d) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa; memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain
- e) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi yang berkenaan dengan leadership meliputi; kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar dan nilai-nilai.

2.1.3.4 Dimensi Kemampuan Kerja

Menurut Robbins, (2019) kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual menurut Robbins (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan Angka (kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat).

- 2) Pemahaman Verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata)
- 3) Kecepatan Persepsi (kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat).
- 4) Penalaran Induktif (kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut).
- 5) Penalaran Deduktif (kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen).
- 6) Visualisasi Spasial (kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah).
- 7) Daya Ingat (kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu).

Selanjutnya Robbins (2019) mengemukakan Sembilan dimensi kemampuan fisik dasar yaitu:

1. Kekuatan Dinamis (kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus).
2. Kekuatan Tubuh (kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh, khususnya otot perut).
3. Kekuatan Statis (kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal).
4. Kekuatan eksplosif adalah kemampuan dalam mengeluarkan maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif).
energy

5. Fleksibilitas Luas (kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin).
6. Fleksibilitas Dinamis (kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang).
7. Koordinasi Tubuh (kemampuan mengkoordinasi tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda).
8. Keseimbangan (kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan).
9. Stamina (kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan).

Selain itu, Robbins juga menekankan bahwa kemampuan kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti:

Kecerdasan (Intelligence): Kecerdasan umum (general mental ability) dan kecerdasan spesifik untuk pekerjaan tertentu.

Keterampilan (Skills): Keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman, yang memungkinkan individu untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif.

Pengetahuan (Knowledge): Informasi dan pemahaman yang relevan dengan pekerjaan.

Dari dimensi-dimensi yang telah dikemukakan Robbins & Judge kemampuan seseorang terlihat dari pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki dengan didukung oleh kondisi fisik dan intelektualnya. Maka di dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup jika hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan, tetapi harus

didukung oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

2.1.3.5 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator.

Tabel 2.3
Indikator Variabel Kemampuan Kerja

No	Variabel Kemampuan Kerja (oleh)	Indikator
1	(Gibson, et al, 2017)	a. Kemampuan berinteraksi yang meliputi indikator: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi 2. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif. 3. Kemampuan karyawan untuk, menangani Konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja. 4. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan.

No	Variabel Kemampuan Kerja (oleh)	Indikator
1	(Gibson, 2017)	<p>b. Kemampuan konseptual (Conceptual ability)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi. 2. Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas 3. Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya. 4. Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi <p>c. Kemampuan Teknis</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana - rencana kebijakan dan prosedur yang efektif 2. Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu. 3. Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran 4. Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan peralatan (tools), pengalaman (experience), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.
2	(Hersey, P and Blanchard, 1995), (Hersey, 2013)	<p>a. Kemampuan teknis, dengan subsub indikatornya penguasaan terhadap peralatan pekerjaan dan system komputer, penguasaan tugas atau pekerjaan</p> <p>b. Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikatornya memahami kebijakan organisasi, tujuan organisasi dan target organisasi</p> <p>c. Kemampuan sosial, dengan sub-sub indikatornya mampu bekerja sama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, dan kemampuan untuk berempati</p>

No	Variabel Kemampuan Kerja (oleh)	Indikator
3	(Robert dan Jackson, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesanggupan Kerja: Kemampuan karyawan untuk merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. b. Pendidikan: Tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, yang dapat mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan. c. Masa Kerja: Pengalaman yang dimiliki karyawan dalam suatu pekerjaan atau bidang tertentu, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. d. Keterampilan: Kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu secara efektif dan efisien. e. Pengetahuan: Pemahaman yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan dan bidang terkait, yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.
4	(Pattarani, A., 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan, yaitu fondasi yang akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisir dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang bila diterapkan akan menghasilkan kinerja. 2. Pelatihan, yaitu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga pekerja non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. 3. Pengalaman, yaitu tingkat penguasaan pengetahuan dan tingkat keterampilan seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat 4. Keterampilan, yaitu kemampuan seseorang untuk menguasai pekerjaan, alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan 5. Kemampuan untuk bekerja, merupakan kondisi dimana seseorang merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

No	Variabel Kemampuan Kerja (oleh)	Indikator
5	(Fikri & Begawati, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman (Knowledge) Pemahaman merupakan informasi yang telah didapatkan oleh seseorang yang kemudian dipahami dan melekat di benak seseorang. 2. Pelatihan (Training) Metode menuntun ilmu, keterampilan, serta sikap eksklusif agar pegawai dapat lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 3. Pengalaman (Experience) Metode pembentukan ilmu maupun keterampilan mengenai metode pekerjaan melalui keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja 4. Keterampilan (Skill) Keterampilan agar dapat menggunakan akal, pikiran, ide, dan kreativitas dalam melakukan, mengubah, atau menciptakan sesuatu agar memiliki makna yang lebih tinggi sehingga menghasilkan nilai dari akibat kerja tersebut. 5. Kesanggupan Kerja Kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, baik itu pekerjaan yang mudah, sulit, atau berat.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator kemampuan menurut Gibson et al, (2017) kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pegawai yang secara sungguhsungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan

mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 2016).

2.1.4 Kepuasan Gaji

2.1.4.1 *Pengertian Kepuasan Gaji*

Kepuasan gaji ialah sebagai seberapa besar seseorang dalam menerima upah. Jika dibandingkan dengan keinginan pegawai. Kepuasan gaji beralaskan pada keinginan pegawai mengenai upahnya. Suwatno & Priansa, (2016) mengatakan bahwa gaji merupakan balasan yang diberikan kepada pegawai atas hasil pekerjaan- pekerjaan manajemen ada atasan dengan jumlah yang relatif sama tiap bulannya. Hasibuan, (2016) berpendapat bahwa gaji merupakan bentuk balasan dari servis yang secara berkala kepada pegawai tetap dan memiliki jaminan yang konstan. Artinya, gaji tetap akan diberikan walaupun pegawai tidak masuk kerja. Gaji merupakan imbalan tetap yang diberikan pada pemilik jabatan, pimpinan, atau pegawai rendah, berdasarkan sistem hitungan waktu seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan.

Robbins, et al, (2015) menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan positif akan sesuatu. Upah atau gaji merupakan sebuah bentuk balas jasa yang berupa uang sebagai hasil dari perannya sebagai pegawai. Sedangkan kapuasan gaji merupakan bentuk perasaan bahagia atau positif dari penerimaan upah dalam bentuk uang sebagai hasil jerih payah sebagai pegawai. Kepuasan gaji

menurut Heneman, H. G., & Schwab, (1985) dalam Andini, (2006) berbentuk kepuasan yang terdiri dari 4 dimensi antara lain tingkat gaji (pay level). struktur/pengelolaan gaji, peningkatan gaji (pay raise) dan tunjangan (benefit). Hellriegel & White, Koch & Steers, Kraut, Mobley, berpendapat Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya Ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan, Sehingga dapat disimpulkan kepuasan gaji merupakan tingkat kepuasan mengenai gaji yang diperoleh pegawai dan berwujud upah akan pekerjaan yang dikerjakan dan sesuai dengan keinginan pegawai akan upah dari pekerjaan yang dilakukan di perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Pemberian Gaji

Gaji diberikan untuk beberapa tujuan antara lain:

1. Ikatan Kerjasama

Pemberian gaji menciptakan ikatan kerjasama formal antara pemilik atau pengusaha dengan karyawan. Karyawan berkewajiban melaksanakan tugasnya dengan baik, sementara pengusaha wajib membayar gaji sesuai perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Gaji memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Dengan gaji yang cukup besar dan kompetitif, perusahaan lebih mudah mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai kebutuhan.

4. Motivasi

Gaji yang memadai dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan disiplin

5. Stabilitas Karyawan

Sistem penggajian yang adil dan layak serta konsisten secara eksternal menjamin stabilitas karyawan, mengurangi tingkat turnover

6. Menjamin Keadilan dan Kesetaraan

Pemberian gaji harus berdasarkan asas adil dan layak, memperhatikan beban kerja dan tanggung jawab, sehingga tidak menimbulkan kecemburuan.

7. Pengaruh terhadap Disiplin dan Loyalitas

Gaji yang adil dan layak dapat meningkatkan semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan di perusahaan. Secara keseluruhan, tujuan pemberian gaji menurut Rivai, (2019) adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memotivasi dan mempertahankan karyawan, serta memastikan keadilan dan kesejahteraan dalam organisasi.

Tujuan utama gaji adalah untuk mewujudkan pembayaran yang sama untuk pembayaran yang adil. Selain itu tujuan gaji menurut Yoder Dale, (2015) antara lain sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan-karyawan yang cakap, dengan memberikan gaji yang cukup tinggi untuk menarik pelamar yang berkualitas, termasuk memberikan tarif premi untuk menarik karyawan yang sudah bekerja di perusahaan lain.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada agar tidak pindah ke perusahaan lain dengan menjaga tingkat gaji yang bersaing.
3. Menjamin keadilan, baik keadilan internal (pembayaran yang sesuai dengan nilai relatif jabatan sehingga jabatan yang sama memperoleh gaji yang sama) maupun keadilan eksternal (pembayaran yang kompetitif dengan pasar tenaga kerja).
4. Mewujudkan pembayaran yang adil sebagai tujuan utama pemberian gaji.

Selain itu, pemberian gaji juga berfungsi sebagai motivasi kerja, pemenuhan kebutuhan karyawan, dan menjaga loyalitas serta stabilitas karyawan dalam perusahaan.

2.1.4.3 Fungsi Penggajian

Fungsi penggajian menurut Komarudin, (2018) mencakup beberapa aspek penting dalam sistem penggajian dan pengupahan

yang bertujuan tidak hanya untuk menentukan gaji yang adil dan layak, tetapi juga untuk mendorong motivasi dan mempertahankan prestasi pekerja dalam jangka panjang. Fungsi penggajian membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak, menciptakan ikatan kerja sama formal antara perusahaan dan karyawan, serta memberikan kepuasan kerja dengan memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan egoistik karyawan. Selain itu, penggajian berfungsi untuk memudahkan pengadaan karyawan yang berkualitas, memotivasi karyawan, dan menjaga stabilitas karyawan agar turnover rendah.

Dalam praktiknya, sistem penggajian melibatkan beberapa fungsi terkait yang saling berhubungan, seperti fungsi kepegawaian (rekrutmen, penempatan, kenaikan pangkat), fungsi pencatatan waktu hadir, fungsi pembuat daftar gaji, fungsi akuntansi (mencatat kewajiban terkait gaji), dan fungsi keuangan (pembayaran gaji). Sistem ini dirancang agar transaksi penggajian tidak terpusat pada satu bagian dan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Dengan demikian, fungsi penggajian menurut Komarudin, (2018) adalah sebagai alat manajemen sumber daya manusia yang penting untuk memastikan keadilan, motivasi, dan stabilitas tenaga kerja melalui proses penggajian yang terorganisir dan terkontrol dengan baik.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Gaji

Alat ukur yang dipakai dalam pengukuran variabel kepuasan gaji

Tabel 2.4 Indikator Variabel Kepuasan Gaji

No	Variabel Kepuasan Gaji (oleh)	Indikator
1	((Letsoin, V. R., & Ratnasari, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelayakan Gaji yang diterima karyawan harus memadai dan layak sesuai dengan yang mereka lakukan agar dapat memenuhi kebutuhannya pada tin relatif standar. tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya gaji atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku 2. Motivasi kerja Gaji yang diterima karyawan seharusnya dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. 4. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap penghasilan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.
2	(Heneman, et al, 1985)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat gaji (pay level): seberapa puas karyawan dengan jumlah gaji yang mereka terima dibandingkan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, pekerjaan serupa di organisasi lain, yang terdiri dari: <ol style="list-style-type: none"> a. gaji yang saat ini didapat b. jumlah keseluruhan gaji c. jumlah gaji saat ini 2. Tunjangan (benefits): kepuasan karyawan terhadap berbagai tunjangan yang mereka terima selain gaji pokok seperti duit makan, cuti, bonus dll yang diberikan organisasi yaitu: <ol style="list-style-type: none"> a. Manfaat yang diperoleh b. Jumlah yang dibayarkan oleh organisasi seperti bonus c. Pembayaran untuk pekerjaan lain

No	Variabel Kepuasan Gaji (oleh)	Indikator
2	Heneman 1985	<p>3. Kenaikan gaji (pay rate),kepuasan karyawan terhadap seberapa sering dan seberapa besar kenaikan gaji ng sepadan dengan kebutuhan.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Jumlah kenaikan gaji tertinggi b. Kenaikan gaji yang diperoleh <p>Adanya prosedur kenaikan gaji yang diputuskan</p> <p>4. Ada format dan manajemen penggajian (structure and administration) yaitu kepuasan pada sistem penggajian yang berlaku serta kepuasan terhadap cara pengelolaan gaji.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Struktur pemberian gaji dari organisasi b. Informasi dari organisasi mengenai gaji c. Konsistensi organisasi dalam pembayaran gaji dari organisasi d. Cara organisasi dalam membayarkan gaji
3	(Mulyadi, 2019)	<p>1. Keadilan internal</p> <p>Keadilan internal para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula.</p> <p>Berikut keadilan internalnya:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Keadilan internal kenaikan gaji b. Keadilan internal tunjangan c. Keadilan internal insentif d. Keadilan internal gaji <p>2. Keadilan eksternal</p> <p>Keadilan eksternal yaitu para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama. Berikut keadilan eksternalnya:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Keadilan eksternal kenaikan gaji b. Keadilan eksternal tunjangan c. Keadilan eksternal insentif d. Keadilan eksternal gaji

Berdasarkan Heneman 1985 yang terdiri dari 15 butir pernyataan dengan empat indikator. Item-item yang diuraikan diatas yang dijadikan pernyataan untuk mengukur kepuasan gaji dari subjek dalam penelitian ini.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan berkaitan dengan kemampuan kerja, kepuasan gaji, loyalitas kerja dan kinerja telah dilakukan oleh sejumlah peneliti. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Wau & Kiton, (2023) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Elvina & Darmayanti, (2022) menyatakan bahwa pendapatan gaji terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh, gaji yang layak akan membuat pegawai tetap loyal, termotivasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Detail penelitian dirangkum oleh penulis dan disajikan pada table 2.5

Tabel 2.5 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Pengukuran Variabel X Y	Populasi dan sampel	Teknik analisis data	Hasil Penelitian
1	Dian Sudiantini Alfin Syafei Frendi Tobing Rif'a Tus Tahun (2023) (Dian Sudiantini, et al, 2023)	Judul: Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bangkit Tiga Bersaudara Di Jakarta Timur Variabel Pengaruh Gaji (X1) Intensif (X2) Kinerja Karyawan (Y) Alat pengukuran menggunakan SPSS 12, regresi linear berganda	Populasi dan sampel 30 orang	Kuantitatif	Karakteristik kinerja karyawan perusahaan CV. Bangkit Tiga Bersaudara tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel gaji.

No	Nama dan Tahun	Pengukuran Variabel X Y	Populasi dan sampel	Teknik analisis data	Hasil Penelitian
2	Andry Budhiarto Tahun (2023) Judul: Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Pada Dinas Sosial, Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi (Budhiarto, 2023b)	Variabel Motivasi Kerja (X1) Kemampuan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Uji hipotesis dalam penelitian ini melalui 3 (tiga) tahap yakni : uji parsial (ujit), uji simultan (uji-F) dan uji determinasi (R ²).	Populasi 125 pegawai Sampel 125 pegawai	analisis kuantitatif yang mengadopsi Partial Least Square (PLS)	Kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan
3	Arifin Efendi Irwansyah Hazairin Habe Tahun (2022) Judul: Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah (Efendi et al., 2022)	Variabel Kemampuan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y) Regresi linear berganda	Populasi 62 pegawai Sampel 62 pegawai	kuantitatif (Budhiarto, 2023b)	Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Nama dan Tahun	Pengukuran Variabel X Y	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
4	Maychel B.A. Wuwung Olivia S.Nelwan Tahun (2020) Judul: Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Wuwung et al., 2020)	Variabel Kemampuan kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Pengukuran data menggunakan regresi linear berganda	Populasi sebanyak 121 orang Sampel 55 orang	Kuantitatif	Kemampuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan
5	Baharudin Yusuf Zarkasi Miftahul Munir Brahma wahyu Kurniawan Tahun 2024 (Yusuf et al., 2024)	Judul: Pengaruh Gaji Dan Intensif terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Infra Region Jawa Timur Variabel Pengaruh Gaji (X1) Intensif (X2) Kinerja Karyawan (Y) Alat pengukuran menggunakan SPSS versi 16.0 Alat analisis regresi linear berganda	Populasi 35 responden Sampel 35 responde	Kuantitatif	Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Mohammad Said Umi Nadhiroh Erwin Syahputra Tahun (2023) (Said et al., 2023)	Judul: Pengaruh SOP, Gaji Dan Insentif Terhadap kinerja Pendidik Di Lembaga Kursus Peace Pare Variabel Pengaruh Sop (X1) Gaji (X2) Intensif (X3) Kinerja Pegawai (Y) Alat pengukuran menggunakan SPSS 23, regresi linear berganda	Populasi dan Sampel 30 tenaga pendidik	kuantitatif	Bahwa variable gaji tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik

No	Nama dan Tahun	Pengukuran Variabel X Y	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
7	Pida Elvina Cici Darmayanti Tahun (2022) (Elvina, Pengaruh Pendapatan Gaji terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah (SetDa) Kab. Abdya, (Elvina & Darmayanti, 2022)	Judul: Pengaruh Pendapatan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah (SetDa) Kab. Abdya Variabel Pendapatan Gaji (X1) Kinerja Pegawai (Y)	Populasi dan sampel 2 pegawai	Kualitatif	Pendapatan Gaji terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh
8	Surya Arsal Meisa Fitri Nasution Yudi Prayoga Tahun (2022) <i>The Influence Of Leadership, Motivation, Work Ability and Work Environment On Employee Performance In The Office Of The National Narcotics agency Of North Labuhan Batu Regency</i> (Arsal et al., 2022)	<i>Leadership (X1)</i> <i>Motivation (X2)</i> <i>Work Ability (X3)</i> <i>Work Environment (X4)</i> <i>Employee Performance (Y)</i> <i>Classical assumption test consisting of normality test.</i> 1. <i>Test and heteroscedasticity</i> 2. <i>Multiple linear regression</i>	<i>The populasi totaling 32 employee and 32 sampel</i>	<i>kuantitatif</i>	<i>Work Ability positif and signifikan effect on employee performance</i>

No	Nama dan Tahun	Pengukuran Variabel X Y	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
9	Diana Ni Putu Eka Rosi Febbry Tahun (2022) (Diana & Eka, 2022)	Judul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar Variabel Motivasi kerja (X1) Loyalitas kerja (X2) Kinerja pegawai (Y) Alat pengukuran menggunakan SPSS regresi linear berganda	Populasi dan Sampel 43 pegawai	Kuantitatif	Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Rusdiana Pardiman Restu Millaningtyas Tahun(2023) (Rusdiana et al., 2023)	Judul: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Batu) Variabel Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Gaji (X3) Kinerja Pegawai (Y) Alat pengukuran menggunakan SPSS dan regresi linear berganda	Populasi dan sampel 50 pegawai	kuantitatif	Variabel gaji secara parsial memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
11	Reiza Adelia Maulida Askiah Tahun (2020) (Adelia Maulida, R., 2020)	Judul: Pengaruh Loyalitas Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Mahakam Berlian Samjaya Variabel Loyalitas kerja (X1) Kinerja (Y) Alat pengukuran linier regresi sederhana	Populasi 380 orang dan sampel 195 orang	Kuantitatif	Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya

No	Nama dan Tahun	Pengukuran Variabel X Y	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
13	Vinca Regina Letsoin Sri Langgeng Ratnasari Tahun (2020) Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan, (Regina & Langgeng, 2020)	Judul: Pengaruh keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Variabel Keterlibatan karyawan (X1) Loyalitas kerja (X2) Kerja sama (X3) Kinerja karyawan (Y) Alat pengukuran menggunakan regresi linear berganda	Populasi dan sampel 50orang	Kuantitatif	Loyalitas karyawan tidak mempengaruhi kinerja
14	Sri wahyuni Denok Sunarsi Tahun (2023) (Wahyuni & Sunarsi, 2023)	Judul: Pengaruh Kemampuan kerja dan Self-Efficacy Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kantor Pos Fatmawati Variabel Kemampuan kerja (X1) Self – Efficacy (X2) Loyalitas karyawan (Y) Menggunakan alat analisis regresi sederhana	Populasi 400 pegawai Sampel 80 pegawai	kuantitatif	Kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
15	Kharisma Nawang Sigit Kustiyono Tahun (2020) (Sigit & Kustiyono, 2020)	Judul: Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di CV. ANJASA Baja Ringan Semarang Variabel Gaji (X1) Lingkungan kerja (X2) Loyalitas (Y) Alat analisis yang digunakan regresi linear berganda	Populasi dan sampel 30 karyawan	Kuantitatif	Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

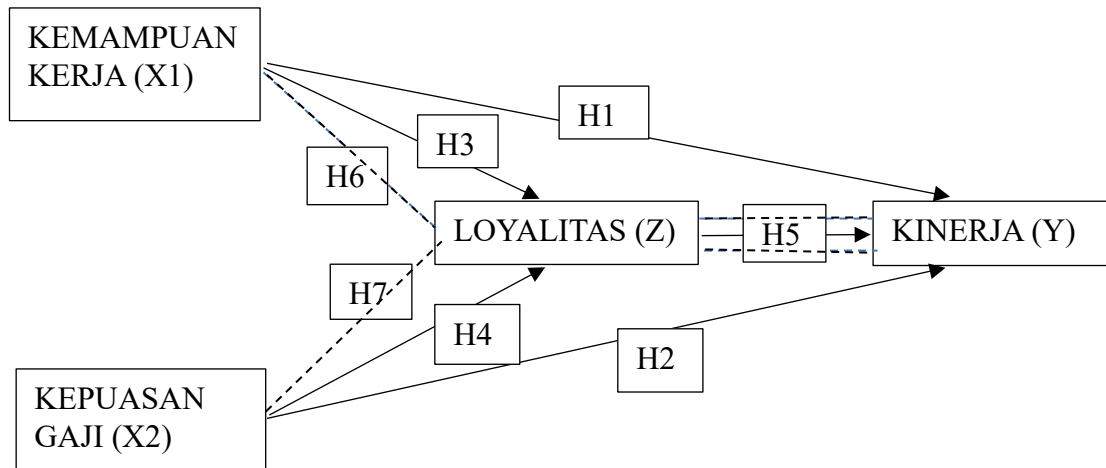
No	Nama dan Tahun	Pengukuran Variabel X Y	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
16	Maria Ulfa Tahun (2020) (Maria Ulfa, 2020)	Judul: Peningkatan Loyalitas Kerja Pegawai Ditinjau Dari Segi Organizational Citizenship Behavior, kemampuan Kerja dan Kecerdasan Emosional Melalui Kepuasan kerja Tenaga Perencana Variabel OCB (X1) Kemampuan kerja (X2) Kecerdasan emosional (X3) Loyalitas (Y) Menggunakan regresi linear berganda		Kuantitatif	Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.
17	Pesi Susanti Fahrudin Js Pareke Nasution Tahun (2024) (Susanti et al., 2024)	Judul: Pengaruh Job Insecurity, Stress Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Loyalitas Pegawai Kontrak Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang Variabel Job insecurity (X1) Stress kerja (X2) Kepuasan gaji (X3) Loyalitas pegawai (Y) Menggunakan alat analisis regresi linear berganda	Populasi 1.632 pegawai Sampel 492 pegawai	Kuantitatif	Kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan kontrak.
18	Sylvi Atsuha Kurniawati Hasanah Tahun (2023) (Sylvi & Kurniawati, 2023)	Judul: Pengaruh gaji, Lingkungan kerja dan Rekan Kerja Terhadap Job Loyalty (Studi Kasus di PT. INKA Multi Solusi Madiun) Variabel Menggunakan alat analisis SmartPLS	Populasi dan sampel 105 orang	Kuantitatif	Gaji berpengaruh signifikan terhadap loyalitas

No	Nama dan Tahun	Pengukuran Variabel X Y	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
19	Septiyanti Pagaya Rita N. Taroreh Tahun (2023) (Septiyanti & N, 2023)	Judul: Analisis Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi Dan kemampuan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai pada Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara Variabel Fasilitas kantor (X1) Budaya organisasi (X2) Kemampuan kerja (X3) Loyalitas pegawai (Y) Teknik Analisa regresi linear berganda	Populasi dan sampel 31 pegawai	Kuantitatif	Kemampuan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai
20	Andi Djalante Tahun (2022) (Djalante, 2022)	Judul: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Loyalitas Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone Variabel Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Loyalitas Kerja (X3) Kompensasi (X4) Kinerja (Y) Alat pengukuran menggunakan SPSS, regresi linear berganda	Populasi dan sampel 39 pegawai	Kuantitatif	Variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka analisis yang dapat disempurnakan dengan representasi dari variabel penelitian ini. Di bawah ini peneliti menggambarkan desain kerangka pemikiran. Selengkapnya dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian dan juga merupakan penuntun bagi peneliti dalam menggali data yang diinginkan Dantes, (2012), Remler, et al, (2021), Babin, et al, (2019), Sugiyono, (2019). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

2.4.1 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Menurut Hasibuan, (2017):94 kemampuan kerja adalah hasil pekerjaan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, integritas, kesungguhan serta waktu. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan,

serta potensi lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya Farlen, (2011) dan Desni L (2020). Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan dan pengetahuan yang ada maka pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Kemudian menurut pendapat Robbins, (2016) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai 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 pegawai. Kasmir, (2016), menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability). Pendapat ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arsal et al., (2022), dan Budhiarto, (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik kemampuan yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan karyawan juga semakin baik. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki kemampuan kerja dalam bekerja maka akan menghambat pekerjaannya hal ini akan membuat kinerja menurun. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Kota Bengkulu

2.4.2 Pengaruh kepuasan Gaji terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Kota Bengkulu

Elvina & Darmayanti, (2022) dan Said et al., (2023) Gaji adalah bentuk pembayaran kompensasi berkelanjutan (episodic) dari perusahaan kepada pekerja untuk memenuhi tuntutan dalam perjanjian kontrak. Gaji dinilai sebagai bentuk pembayaran yang terus dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan selama karyawan bekerja di perusahaan, artinya ketika karyawan masih dinyatakan aktif bekerja di perusahaan maka perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan gaji kepada karyawan. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai.

Stephen, (2015) menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan positif akan sesuatu. Upah atau gaji merupakan sebuah bentuk balas jasa yang berupa uang sebagai hasil dari perannya sebagai pegawai. Sedangkan kapuasan gaji merupakan bentuk perasaan bahagia atau positif dari penerimaan upah dalam bentuk uang sebagai hasil jerih payah sebagai pegawai.

Kepuasan pada gaji didefinisikan sebagai tingkat kepuasan atas gaji yang diterima karyawan dibandingkan dengan harapan karyawan. Kepuasan pada gaji didasarkan pada harapan karyawan terhadap gaji tersebut, artinya ketika gaji yang diterima sesuai atau melebihi harapan karyawan menyebabkan karyawan merasa puas terhadap gaji, tetapi jika sebaliknya maka tingkat kepuasan terhadap gaji adalah rendah. Pendapatan gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidup pegawai maka hal ini akan memotivasi atau berpengaruh pada pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, akibatnya akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yusuf et al., (2024), yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Infra Region Jawa Timur”. Menunjukkan bahwa gaji membantu dalam peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Rusdiana et al., (2023) juga memaparkan hasil penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Gaji terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Batu)” yaitu

kinerja pegawai di pengaruhi oleh gaji. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga Kepuasan Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Kota Bengkulu

2.4.3 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Loyalitas Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan, kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intelegensi. 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 Septiyanti & N, (2023). Seorang pegawai yang memiliki kemampuan kerja baik akan menghasilkan loyalitas yang bagus juga.

Runtu, (2020) bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh, karakteristik pribadi dimana meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat dan sifat kepribadian. Pengalaman dalam pekerjaan akan sejalan dengan kemampuan seorang karyawan/pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. pengalaman akan membuat tolak ukur dari kemampuan kerjanya.

Pengalaman akan membuat seorang pegawai akan belajar memperbaiki kinerjanya, seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang baik akan mendapatkan kemampuan kerja yang baik juga.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiyanti, (2023) dengan judul “Analisis Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara”. Menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai. Hal yang sama dilakukan penelitian oleh Wahyuni & Sunarsi, (2023) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Self-Efficacy terhadap Loyalitas Karyawan”. Menunjukkan hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap loyalitas. Serta penelitian yang dilakukan oleh Maria Ulfa, (2020) dengan judul “Peningkatan loyalitas Kerja Pegawai Ditinjau Dari Segi *Organizational Citizenship Behavior*, kemampuan kerja dan kecerdasan Emosional melalui kepuasan Kerja Tenaga Perencana”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap loyalitas.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Pemerintah Daerah Kota Bengkulu.

2.4.4 Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap loyalitas

Secara keseluruhan, tujuan pemberian gaji menurut Rivai, (2019) adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memotivasi dan mempertahankan karyawan, serta memastikan keadilan dan kesejahteraan dalam organisasi. Gaji yang adil dan layak dapat meningkatkan semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan di perusahaan.

Sumardhan, (2014) dan Sylvi & Kurniawati, (2023) menyatakan bahwa banyak sebab yang membuat karyawan menjadi loyal, diantaranya kompensasi atau insentif yang dimana kompensasi yang diberikan dengan layak akan meningkatkan kepuasan dan prestasi dalam bekerja yang mana dapat memotivasi karyawan untuk mempunyai dan meningkatkan loyalitas, untuk insentif sendiri diberikan sesuai dengan prestasi karyawan Ketika bekerja supaya dapat mengoptimalkan daya produksinya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sigit & Kustiyono, (2020) yang berjudul "pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. Anjasa Baja Ringan Semarang". Menunjukkan bahwa gaji berdampak pula dengan loyalitas pegawai sehingga upah pegawai perlu dinaikkan oleh perusahaan karena amat

tinggi kemungkinannya dapat mempengaruhi loyalitas pegawai. Susanti et al., (2024) juga memaparkan hasil penelitian yang sama dalam penelitian yang berjudul "pengaruh job insecurity, stress kerja dan kepuasan gaji terhadap loyalitas pegawai kontrak di lingkungan pemerintah daerah kabupaten Kepahiang." yaitu loyalitas pegawai dipengaruhi oleh gaji. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Louisa, (2023) menunjukkan hasil penelitian yang sama didalam penelitian yang berjudul "pengaruh peningkatan Gaji, Insentif dan Penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Senyum Pesona Timur." dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh gaji terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka ditarik satu hipotesis sebagai berikut:

H4: Diduga Kepuasan Gaji berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Kota Bengkulu

2.4.5 Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat loyalitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat berjalan dengan baik bila loyalitas dapat dikelola dengan semaksimal mungkin karena loyalitas sangat berpengaruh untuk membangun kenyamanan pada kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas sangat penting artinya bagi perusahaan/instansi yang menjaga kelangsungan pekerjaan maupun

kelangsungan kegiatan kerjanya. Hal ini sejalan dengan teori Sutrisno, (2015) loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas pada karyawan itu sendiri karena pada dasarnya setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan kerjaan. Pengertian loyalitas bukan lagi sekedar merujuk pada kemampuan karyawan menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya yang sesuai dengan *job description*, melainkan menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan Maulida, (2020) yang berjudul “Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya” menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh loyalitas kerja. Letsoin, & Ratnasari, (2020) juga memaparkan hasil penelitian yang sama dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Djalante, (2022) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Loyalitas kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone” dengan hasil menunjukkan

bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari uraian diatas penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H5: Diduga loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Pemerintahan Daerah Kota Bengkulu

2.4.6 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui loyalitas

Menurut Runtu, (2020) bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh karakteristik Pribadi Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat, karakteristik pekerjaan. Pengalaman dalam pekerjaan akan sejalan dengan kemampuan seorang karyawan/pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kemampuan pegawai yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan dibutuhkan oleh organisasi akan dapat mempengaruhi dan menghasilkan loyalitas pegawai yang baik Septiyanti & N, (2023). Seorang pegawai yang memiliki kemampuan kerja baik akan mempengaruhi dan menghasilkan loyalitas yang bagus juga.

Loyalitas menjadikan karyawan memberikan keunggulan sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan. karyawan yang memiliki

loyalitas tinggi mampu bekerja melebihi harapan yang diinginkan perusahaan/instansi, hal tersebut membuat loyalitas kinerja karyawan di perusahaan dapat meningkat. Dengan adanya loyalitas karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah loyalitas karyawan, semakin tinggi tingkat kemampuan kerja semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi dan meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut diatas sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Charli et al., (2022) dengan judul “Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Career Development, Kemampuan Kerja dan Loyalitas Karyawan” menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang baik akan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja dan loyalitas seorang karyawan akan berdampak dan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Novrilisma, (2022) dengan judul “Pengaruh Kemampuan kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Motivasi berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital Di Yogyakarta” menunjukkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi.

Serta penelitian yang dilakukan oleh Christanto & Kadarusman, (2021) dengan judul “Budaya Organisasi, Knowledge Management terhadap Kinerja dengan Loyalitas Kerja Sebagai

Mediasi” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan knowledge management dengan terhadap kinerja tetapi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja, tetapi dengan mediasi loyalitas kerja berpengaruh signifikan dan positif dengan sifat full mediation. Budaya organisasi dan knowledge management secara langsung berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja, sedangkan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja. Budaya organisasi dan knowledge management dalam meningkatkan kinerja harus dapat meningkatkan loyalitas.

Dari uraian diatas maka penulis dapat menarik suatu hipotesis sebagai berikut:

H6: Diduga Kemampuan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) Kota Bengkulu yang dimediasi oleh Loyalitas.

2.4.7 Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi oleh Loyalitas

Kepuasan pada gaji didefinisikan sebagai tingkat kepuasan atas gaji yang diterima karyawan dibandingkan dengan harapan karyawan. Kepuasan pada gaji didasarkan pada harapan karyawan terhadap gaji tersebut, artinya ketika gaji yang diterima sesuai atau melebihi harapan karyawan menyebabkan karyawan merasa puas terhadap gaji, tetapi jika sebaliknya maka tingkat kepuasan terhadap gaji

adalah rendah. Pendapatan gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidup pegawai maka hal ini akan memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, akibatnya akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Banyak sebab yang membuat karyawan menjadi loyal, diantaranya kompensasi atau insentif yang dimana kompensasi yang diberikan dengan layak akan meningkatkan kepuasan dan prestasi dalam bekerja yang mana dapat memotivasi karyawan untuk mempunyai dan meningkatkan loyalitas, untuk insentif sendiri diberikan sesuai dengan prestasi karyawan ketika bekerja supaya dapat mengoptimalkan daya produksinya. Dengan tingkat kepuasan kompensasi yang diterima berupa gaji sangat memuaskan pegawai akan berakibat meningkatnya kinerja pegawai dalam bekerja yang secara tidak langsung juga akan meningkatkan tingkat loyalitas.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rustiningsih, (2023) dengan judul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja Karyawan Gaji dan loyalitas Sebagai Variabel Utama”. Menunjukkan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan loyalitas berpengaruh terhadap loyalitas.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Sholihin & Arida, (2021) dengan judul “Dampak Mediasi Loyalitas Kerja Pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

loyalitas karyawan. Kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa loyalitas mampu menjadi mediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H7: Diduga Kepuasan Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Kota Bengkulu yang dimediasi oleh loyalitas.

2.5 Defenisi Operasional

Sugiharta, (2019) mengemukakan bahwa definisi operasional merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 2.6 sebagai berikut:

Tabel 2.6 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skalla
1. Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Kota Bengkulu Adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dihasilkan /didapatkan dalam suatu periode tertentu atas apa yang telah dihasilkan oleh-	1. Quality 2. Quantity 3. Timeliness 4. Cost effectiveness 5. Need for supervision 6. Interpersonal impact (Bernardin, H.J. & Russel, 1993)	Ordinal

Variabel	Indikator	Skalla
Seorang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang telah dinyatakan lulus seleksi penerimaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) Kota Bengkulu tahap I		
2. Kemampuan kerja adalah sebagai kapasitas pegawai pemerintah dengan perjanjian (PPPK) Kota Bengkulu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan, untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pegawai yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan berinteraksi yang meliputi indikator <ol style="list-style-type: none"> a. untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi b. untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif c. untuk menangani konflik d. mempertahankan rasa keadilan 2. Kemampuan Konseptual <ol style="list-style-type: none"> a. untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar organisasi. b. Untuk merefleksikan arti perubahan c. Untuk menentukan Keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya. d. Untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya 3. Kemampuan Teknis <ol style="list-style-type: none"> a. Untuk mengembangkan dan mengikuti-mengikutirencana-rencana kebijakan b. Untuk proses tata warkat c. Untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran d. Untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan, pengalaman (Gibson, 2011) 	Ordinal
3. Kepuasan gaji adalah merupakan tingkat kepuasan mengenai gaji yang diperoleh pegawai dan berwujud gaji/upah akan pekerjaan yang dikerjakan dan sesuai dengan keinginan pegawai akan gaji dari pekerjaan yang dilakukan di instansi	<ol style="list-style-type: none"> a. Tingkat gaji (pay level): gaji yang didapat, jumlah gaji saat ini dll. b. Kompensasi (benefits) yang diberikan organisasi seperti jumlah yang dibayarkan. c. Kenaikan gaji (pay rate) berapa tingginya kenaikan gaji d. Adanya format dan manajemen penggajian seperti struktur penggajian (Heneman, et al, 1985) 	Ordinal

Variabel	Indikator	Skalla
4. Loyalitas adalah merupakan penilaian organisasi terhadap anggota organisasinya yang meliputi kesetiaan terhadap pekerjaannya dan merasa mempunyai tanggung jawab dalam organisasi guna memastikan organisasi mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab pada Perusahaan 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memiliki terhadap Perusahaan 5. Hubungan antar pribadi 6. Kesukaan terhadap pekerjaan (Sastrohadiwiryono, 2003)	Ordinal