



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 6854-6867

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Loyalitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli

Fransiskus Ndruru<sup>1✉</sup>, Yamolala Zega<sup>2</sup>, Yupiter Mendrofa<sup>3</sup>, Eliyunus Waruwu<sup>4</sup>, Forman Halawa<sup>5</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Email: [fransiskusndruru7156@gmail.com](mailto:fransiskusndruru7156@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Loyalitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli adalah salah satu sikap para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan diantaranya taat pada peraturan, tanggungjawab pada organisasi maupun kemauan untuk kerja secara bersama yang bertujuan untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal baik dari kuantitas hasil kerja maupun kualitas hasil kerjanya tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana loyalitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dan untuk mengetahui bagaimana cara agar pegawai tetap loyal dengan pekerjaan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan mengambil informan (narasumber) serta melakukan wawancara sebagai alat pengumpulan data, kemudian data yang diperoleh ini berdasarkan dari jumlah informan penelitian sebanyak 4 orang. Berdasarkan dari hasil penelitian pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli dapat diketahui loyalitas kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Loyalitas Kerja, Kinerja Pegawai*

## Abstract

Work loyalty in improving employee performance at the Gunungsitoli City One Stop Investment and Integrated Services Service is one of the attitudes of employees in carrying out work, including obeying regulations, responsibility to the organization and the willingness to work together with the aim of realizing optimal employee performance both from the quantity of work results and the quality of the work results. This research aims to find out how work loyalty improves employee performance and to find out how to keep employees loyal with work in improving employee performance at the Gunungsitoli City One Stop Investment and Integrated Services. The type of research used is qualitative research by taking informants (resources) and conducting interviews as a data collection tool, then the data obtained is based on the number of research informants of 4 people. Based on the results of research at the Gunungsitoli City Investment and One-Stop Integrated Services Service, work loyalty can be identified which aims to improve employee performance

Keyword: *Work Loyalty, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, loyalitas kerja menjadi hal terpenting bagi seorang pegawai untuk menjalankan tugasnya. Karena loyalitas kerja merupakan karakter atau kepribadian yang dimiliki seorang pegawai dimana dapat ditunjukkan dengan cara mengabdikan, setia dan patuh untuk menyelesaikan semua tanggung jawab serta kepercayaan yang telah dibebankan kepadanya. Loyalitas berasal dari sikap pegawai didasari atas kemampuan atau keahlian masing-masing dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan jujur, untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Untuk mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah suatu hal yang mudah didapatkan tetapi sebaliknya untuk menghilangkan loyalitas seseorang sangat mudah dilakukan. Maka dari itu dalam setiap organisasi dibutuhkan sikap loyal antara pimpinan, dan anggota.

Sikap loyalitas kerja juga dapat dilakukan dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Jika peningkatan loyalitas kerja pada pegawai dapat dikelola dengan optimal, maka para pegawai akan memiliki semangat bekerja, berdisiplin tinggi dan bersikap loyal pada organisasi. Jadi, dalam sebuah organisasi juga dapat berkembang atau maju jika para pegawainya memiliki sikap loyalitas kerja yang tinggi dan mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi agar mencapai tujuan dan mentaati peraturan tertentu.

Loyalitas kerja seringkali diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seseorang pegawai kepada organisasi atau pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya itu secara profesional sesuai dengan kode etik dan peraturan organisasi, dimana sikap atau perilaku

ini adalah wujud kepedulian seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Loyalitas ini perlu dikembangkan dalam setiap organisasi yang bertujuan untuk menanamkan kesadaran pada setiap pegawai akan pentingnya untuk terus bekerja bersama-sama dengan sebaik-baiknya demi kemajuan bersama pula. Terdapat beberapa definisi loyalitas kerja ini yang semuanya menggambarkan bahwa loyalitas merupakan sikap diri yang mencerminkan kesediaan untuk melakukan sesuatu bagi seseorang atau organisasi.

Menurut Ardial (2018:18), mengatakan bahwa "loyalitas kerja dapat dikatakan sebagai seorang pegawai dengan penuh kesadaran memberikan dharma baktinya kepada organisasi sesuai dengan ruang lingkup jabatannya, patuh serta taat kepada pimpinannya dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya". Sedangkan Menurut Priatna, D. K. & Nandan Limakrisna (2021:131), menyatakan bahwa "loyalitas kerja adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang pegawai terhadap organisasinya yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab, dan sikapnya selama bekerja dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli adalah dengan menciptakan sikap loyalitas kerja yang baik karena menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Ketika pimpinan memberikan tanggung jawab kepada pegawai, maka harus mampu menjalankan tugas tanpa paksaan dan penuh keikhlasan. Dengan demikian, pegawai yang loyal dalam pekerjaan adalah pegawai yang berkeinginan atau berkemauan dalam bekerja serta mengorbankan tenaga, waktu dan pikiran. Loyalitas kerja juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan kepada pegawainya seperti: memberikan kepercayaan, memberikan saran atau masukan, motivasi serta apresiasi sehingga para pegawai akan memiliki semangat bekerja, berdisiplin tinggi dan bersikap loyal pada organisasi. Selain itu, ada juga faktor yang memiliki hubungan dengan loyalitas kerja yaitu peningkatan kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai juga tidak hanya didukung oleh keahlian dan pengetahuan tetapi juga harus didukung oleh sikap dan perilaku pegawai. Peningkatan kinerja pegawai juga menjadi hal yang terpenting dalam sebuah organisasi dapat ditentukan melalui hasil pencapaian dari pekerjaan pegawai yang menjadi kunci utama dalam organisasi tersebut. Selain itu dapat memberikan dampak terhadap loyalitas kerja yang kuat untuk mempertahankan dan memelihara loyalitas yang dimiliki, sehingga dapat menjadi daya dorong yang kuat untuk kemajuan sebuah organisasi. Jadi, peningkatan kinerja pegawai adalah salah satu proses atau cara untuk mengoptimalkan pengetahuan dan kemampuan kerja dalam mendapatkan hasil pekerjaannya demi mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam menjalankan tugas yang dilimpahkan kepadanya, dan cukup banyak pula yang dapat memberikan kontribusi pada suatu organisasi. Menurut Sudaryo Yoyo, et al. (2018:204), mengungkapkan bahwa "kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi ataupun nonmateri, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang atau tidak". Sedangkan menurut Purwanta, et al (2022:53), menyatakan bahwa "kinerja pegawai merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Kinerja pegawai dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai hasil yang dinilai. Pencapaian tujuan yang telah dicapai merupakan satu-satunya tolak ukur pekerjaan seseorang. Sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi, maka segala hal apa yang diprogramkan dan direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terealisasi. Meskipun demikian, terdapat beberapa tingkat kinerja yang dapat diakses oleh pegawai tertentu.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya penilaian kinerja. Penilaian kinerja harus berhubungan langsung dengan analisis pekerjaan, menentukan output kinerja meliputi tugas-tugas yang dilaksanakan, kompetensi individu, aktivitas penyelia dan tanggung jawab bagi pemegang jabatan. Oleh karena itu, pekerjaan setiap orang dipandang memiliki tujuan tertentu, berharga, dan bermakna.

Berdasarkan dari hasil pengamatan, peneliti masih menemukan beberapa indikasi masalah yang terjadi pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli dapat diidentifikasi bahwa masih adanya terdapat pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam menjalankan tugas seperti : melewati jam kerja sesuai dengan peraturan yang diberikan, padahal yang seharusnya jam kerja yang telah di tentukan yaitu pukul 08.00 pagi sudah berada dalam kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli bahkan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan pulang kerja pada pukul 16.30 sore. Akan tetapi, masih terdapat pegawai yang masih melanggar peraturan tersebut bahkan terlambat masuk kantor ataupun pulang saat jam kantor belum selesai.

Dengan demikian loyalitas ini sangat penting untuk diterapkan bagi seorang pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli. Ketika pegawai memiliki loyalitas kerja yang tinggi, maka pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu, dengan permasalahan yang penulis temukan, maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian "Analisis Loyalitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah salah satu cara atau metode yang digunakan peneliti untuk mencari solusi dari permasalahan tersebut. Pendekatan penelitian terbagi menjadi tiga metode, yaitu kualitatif, kuantitatif serta campuran. Jadi, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2019 : 18), “metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi”.

Menurut Wijaya, Umrati H. (2020:7), “penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah”.

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Rapingah Siti, et al (2022:51), mengemukakan bahwa “variabel penelitian merupakan objek yang menempel (dimiliki) pada diri subjek”. Objek penelitian dapat berupa orang, benda, transaksi, atau kejadian yang dikumpulkan dari subjek penelitian yang menggambarkan suatu kondisi atau nilai masing-masing subjek penelitian”.

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel tunggal. Menurut Ardial H. (2022:65), “variabel disebut tunggal, apabila melakukan pengukuran terhadap variabel itu, maka sifat-sifat variabel tersebut langsung terlihat jelas”. Variabel tunggal merupakan gambaran sesuatu yang digunakan sebagai ciri, sikap, ukuran yang dimiliki oleh satuan penelitian tentang sesuatu konsep penelitian tertentu. Maka, variabel penelitian ini adalah variabel tunggal yakni loyalitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli. Loyalitas kerja terdiri dari

indikator yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada organisasi dan kemauan untuk kerja secara bersama. Sedangkan kinerja pegawai terdiri dari indikator yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, waktu kerja, inisiatif, kejujuran, tanggung jawab, ketaatan dan kerjasama.

## Lokasi Dan Jadwal Penelitian

### a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli. Alamat Jalan Kompleks Perkantoran, Dahana Tabaloho, Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli.

### b. Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan selama 3 (tiga) bulan yaitu dimulai dari bulan Juli sampai dengan bulan September tahun 2023.

## Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

### a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah mengamati serta mencari informasi langsung dari tempat penelitian. Menurut Elvera & Astarina Yesita (2021:66), "Data primer adalah data penelitian yang didapatkan secara langsung dari sumber aslinya tanpa melalui media perantara". Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

Berdasarkan dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa peneliti memperoleh data secara langsung melalui narasumber (informan) setelah peneliti melakukan wawancara di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, bukan dari sumber aslinya. Peneliti mengumpulkan data secara tidak langsung dengan menggunakan media perantara. Elvera & Astarina Yesita (2021:66), "data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, bukan dari sumber aslinya".

Oleh karena itu, peneliti mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen tertentu

untuk memperoleh data berupa bukti atau catatan seperti ; struktur organisasi, daftar hadir/absensi, dan laporan historis yang disusun dalam arsip (data dokumenter).

### Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, instrumen utamanya menurut Sugiyono (2019:294), mengungkapkan bahwa “peneliti sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya”. Selanjutnya menurut Sugiyono (2019 : 295), adalah “peneliti sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara”.

Jadi, dalam instrumen penelitian ini adalah langkah awal yang dilakukan peneliti seperti; menyiapkan daftar pertanyaan dan menentukan narasumber (informan) untuk mendapatkan data atau informasi yang akurat di lokasi penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Pahleviannur Muhammad Rizal, et al (2022:123), “Teknik pengumpulan data kualitatif merupakan pengumpulan data-data yang bersifat deskriptif, yaitu data berupa tanda-tanda hasil wawancara atau observasi yang dikategorikan dalam bentuk lainnya”.

Adapun contoh yang dapat dilakukan dalam penelitian yaitu peneliti memperoleh data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi atau menggunakan foto, dokumen, artefak, dan catatan-catatan lainnya saat penelitian di lapangan.

### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:319), menyatakan bahwa “analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain”.

Dengan demikian, analisis data yang dilakukan peneliti yaitu dengan cara mengolah data yang bersumber dari hasil wawancara, pengamatan lapangan serta menyajikan data tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya.

#### a. Reduksi Data

Langkah pertama dalam menganalisis data penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2019 : 323), mengungkapkan bahwa “mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya”.

#### b. Penyajian Data

Setelah reduksi data, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Menurut Sugiyono (2019 : 325), dalam penelitian kualitatif “penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan (*flowchart*), hubungan antar kategori, dan sejenisnya”.

#### c. Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir dalam menganalisis data penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Menurut Pahleviannur Muhammad Rizal, et al (2022:141), “penarikan kesimpulan sebenarnya merupakan aktivitas dari konfigurasi yang utuh selama penelitian berlangsung. Penarikan kesimpulan ini berasal dari data-data penelitian yang telah dikumpulkan dan dianalisis dengan baik”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Loyalitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli

Loyalitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli yang dimana para pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli menunjukkan sikap-sikap yang positif dan profesional dalam melaksanakan pekerjaannya yang terdiri dari sikap taat pada peraturan, bertanggung jawab pada organisasi serta memiliki kemauan untuk kerja secara bersama. Walaupun diantaranya masih ditemukan indikasi terhadap loyalitas menurun dalam menjalankan tugas pekerjaan, yakni sikap lalai dalam menepati waktu yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan teori loyalitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Priatna D. K. & Nandan Limakrisna (2021:132), yang menegaskan bahwa “loyalitas kerja didefinisikan sebagai kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki serta menciptakan ikatan emosional yang dapat terwujud dalam tingginya kepatuhan, rasa memiliki, tanggung jawab dan kesuksesan pekerjaan dalam organisasi”. Sedangkan teori kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini ialah Menurut Umam Khaerul (2018:189), menyatakan bahwa

"kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja".

Berdasarkan data yang diperoleh sesuai dengan hasil wawancara (*interview*) sebagai berikut :

a. Taat Pada Peraturan

Taat pada peraturan ini merupakan sikap disiplin terdapat pada diri seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan antusias, memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan organisasi. Sehingga dengan memiliki kedisiplinan yang tinggi, maka dapat menimbulkan dorongan atau motivasi pada diri pegawai untuk melaksanakan kegiatan atau perintah tugas yang telah diberikan kepadanya.

Untuk itu, mengenai taat pada peraturan sesuai hasil analisis data dengan loyalitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli diperoleh data bahwa setiap pegawai harus mampu mematuhi peraturan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, walaupun disisi lain masih ada pegawai yang kurang menaati peraturan hal tersebut. Oleh karena itu, sikap taat pada peraturan ini sangatlah berguna bagi para pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan hasil dari sebuah pencapaian dalam pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien demi mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang diperoleh dari Bapak Budiyanto E. S. Silaban sebagai Sekretaris Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli pada hari kamis tanggal 21 September 2023 pukul 10.19 WIB tentang taat pada peraturan dengan pertanyaan apakah bapak tepat waktu pada jam kerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli?

"Jadi, kalau bagi saya sendiri tetap mengikuti peraturan tersebut apalagi sudah di terapkan yang namanya *finger print* (sidik jari). Nah disitu kita dapat mengetahui siapa yang datang dan pulang tepat waktu."

b. Tanggung Jawab Pada Organisasi

Tanggung jawab pada organisasi ini merupakan sesuatu hal yang harus ditanamkan pada diri seorang pegawai diantaranya kemampuan dan kesadaran yang berguna untuk menyelesaikan semua pekerjaannya serta kewajibannya dengan benar atau sungguh-sungguh agar tugas tersebut tepat waktu. Selain itu, berani mengambil risiko dalam

keputusan yang diambil ataupun tindakan yang dilakukannya.

Mengenai tugas dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan hasil analisis data dengan loyalitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli diperoleh data bahwa terdapat para pegawai yang menjalankan pekerjaannya dengan semestinya apalagi jika pegawai melakukan sosialisasi dan harus turun lapangan untuk memberikan pemahaman dan pelayanan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan masyarakat.

Sesuai dengan hasil wawancara dari Bapak Budiyanto E. S. Silaban sebagai Sekretaris Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli pada hari Kamis tanggal 21 September 2023 pukul 10.19 WIB mengenai tanggung jawab dengan pertanyaan bagaimana bapak memprioritaskan tugas yang telah ditetapkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli? Maka beliau mengatakan bahwa :

"Dalam melaksanakan tanggung jawab itu harus didasari oleh tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan pemerintah. Karena kita disini berada dalam naungan dan dibentuk oleh pemerintahan kota Gunungsitoli. Salah satunya sesuai dengan rincian tugas yang berbunyi yaitu mengkoordinasikan tugas-tugas dilingkup dinas. Sedangkan yang menjadi tugas utamanya ialah memimpin penyelenggaraan tugas-tugas di sekretariat serta mengkoordinasikan pengelolaan administrasi. Oleh karena itu, jika ada surat-surat baik dari instansi maupun masyarakat yang diserahkan melalui pimpinan maka harus melalui bagian sekretaris dulu. Jadi itulah gambaran atau bentuk tanggung jawab."

#### c. Kemauan Untuk Kerja Secara Bersama

Kemauan kerja secara bersama ini merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan seseorang pegawai dalam satu wadah atau kelompok organisasi yang dimana akan memberikan dampak bagi organisasi demi mencapai tujuan yang tidak mungkin hanya di capai secara individual saja. Kerja sama ini sangat penting terhadap organisasi yang diantaranya memberikan kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para pegawai demi meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Adanya kerja sama yang kuat, maka pegawai dapat meraih suatu pencapaian besar dalam pekerjaannya.

Mengenai kemauan untuk kerja secara bersama terhadap loyalitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli dapat bahwa terdapat pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan tidak sendirinya yang dimana ketika target yang telah ditentukan maka masing-masing pegawai saling membantu dan bekerja sama demi menyelesaikan pekerjaan itu semestinya.

Seperti halnya pada saat melakukan wawancara kepada Bapak Budiyanto E. S. Silaban sebagai Sekretaris Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli pada hari Kamis tanggal 21 September 2023 pada pukul 10.19 WIB tentang kemauan untuk kerja secara bersama dengan pertanyaan bagaimana cara bapak dalam membangun kerja sama tim yang solid pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli? Maka beliau mengatakan bahwa :  
"Dalam menjalin kerja sama tim yang solid kepada sesama pegawai yaitu salah satunya dengan mengikuti pertemuan atau rapat koordinasi. Hal tersebut dapat dilaksanakan pada dua kali sebulan yang bertujuan untuk mengevaluasi baik dari kelebihan, kelemahan serta sikap disiplin pada organisasi. Misalnya, pada saat sosialisasi maka kami harus bekerja sama demi melancarkan acara sosialisasi ini kepada masyarakat sebagai pelaku usaha.

#### d. Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas hasil kerja ini merupakan jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dimana dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan agar jumlah kerja yang telah diselesaikan itu bertujuan untuk pemanfaatan waktu selama bekerja. Jadi, jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai tersebut semakin banyak, otomatis semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, pegawai yang antusias berusaha menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, maka dapat menunjukkan tanggung jawabnya yang sangat besar.

Dari hasil wawancara yang dilakukan mengenai kuantitas kerja sesuai dengan loyalitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli dapat diperoleh data bahwa pegawai menyelesaikan jumlah pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Jadi, sistem kerja yang dilakukan oleh pegawai pada DPMPTSP ini berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing secara berjenjang mulai dari pimpinan atau kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi serta Staff lainnya.

Sebagaimana yang dilakukan pada saat wawancara kepada Bapak Budiyanto E. S. Silaban sebagai Sekretaris Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli pada hari Kamis tanggal 21 September 2023 pada pukul 10.19 WIB terkait dengan kuantitas hasil kerja dengan berupa pertanyaan dalam melaksanakan pekerjaan, apakah bapak memilih melaksanakan beberapa tugas dikerjakan dalam waktu sekaligus atau mengerjakan satu persatu di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli?

“Sebenarnya ini tergantung situasi dan kondisi (sikon), karena kalau misalnya targetnya besok maka wajib semua dikerjakan bahkan kami pernah pulang sampai jam 00.00-02.00 pagi subuh/dini hari karena ada target yang harus dikejar untuk diselesaikan”

e. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas hasil kerja ini adalah salah satu yang berasal dari diri pegawai diantaranya kesanggupan dan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaannya dengan tepat waktu yang dimana dapat dikatakan bahwa kesesuaian antara rencana strategi (renstra) dalam sebuah pekerjaan dengan sasaran yang telah ditetapkan. Kualitas hasil kerja ini dapat diukur dari tingkat efektif dan efisien seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya disisi lain juga didukung oleh sumber daya lainnya agar dapat mencapai target yang harus di selesaikan. Jadi, jika kualitas hasil kerja pegawai dapat meningkat maka hal tersebut akan meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan tentang kualitas hasil kerja ini sesuai dengan loyalitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli dengan data yang diperoleh bahwa pegawai dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan atau tugas dalam sehari. Tergantung dari tingkat kesulitan pekerjaan atau tugas yang diberikan dan pegawai yang mampu saja atau yang bisa menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu hari. Akan tetapi yang peneliti ketahui bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan itu harus selesai dengan secepatnya bahkan pegawai sampai begadang (lembur) artinya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli bisa dikatakan harus selesai dalam satu hari itu untuk mengejar target yang telah ditentukan tersebut.

Seperti halnya pada saat melakukan wawancara kepada Bapak Budiyanto E. S. Silaban sebagai Sekretaris Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli pada hari kamis tanggal 21 September 2023 pada pukul 10.19 WIB yang berkaitan dengan kualitas hasil kerja ini dengan berupa pertanyaan apakah bapak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keterampilan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli?

“Hampir sama dengan yang saya jelaskan tadi mengenai tentang kuantitas hasil kerja. Artinya ketika kami mengerjakan pekerjaan tersebut misalnya targetnya besok sedangkan waktu jam kerjanya tadi hampir selesai. Jadi kami memanfaatkan waktu agar pekerjaan tersebut harus diselesaikan hari ini ya walaupun situasinya seperti yang saya katakan harus lembur. Karena kalau kami tidak menyelesaikan pekerjaan tersebut maka

akan berdampak buruk pada kinerja kami. Oleh karena itu, semua pekerjaan kita disini ada targetnya dan harus diselesaikan pada hari itu juga”

Berdasarkan dari beberapa hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan terkait dengan loyalitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli bahwa setiap pegawai menjalankan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, baik dari taat pada peraturan, tanggung jawab maupun kerjasama tim. Walaupun disisi lain sesuai dengan hasil observasi peneliti bahwa terdapat pegawai yang masih belum taat pada peraturan terutama dulu dengan jam kerja maka dari situ peneliti mendapat gambaran tersebut yang sebenarnya terjadi di lapangan dan dapat menyebabkan atau menurunkan hasil kerja pada setiap pegawai tetapi dalam hal ini tidak semua pegawai yang melakukan hal seperti itu.

### SIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian tentang Analisis Loyalitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli maka peneliti menarik kesimpulannya yaitu :

1. Sesuai dengan hasil wawancara terkait dengan loyalitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli bahwa pimpinan mengarahkan dan memperhatikan bawahan dengan cara memberikan benefit atau keuntungan yang sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai tersebut. Hal tersebut pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang optimal untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.
2. Loyalitas pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli bahwa memiliki rasa keinginan untuk tetap tinggal yang dapat diberikan oleh pegawai dengan mencerminkan kesetiaan, tanggung jawab serta mempertahankan kerja sama yang baik dengan cara memberikan dorongan kepada sesama pegawai agar tetap loyal dalam pekerjaan. Hal tersebut diketahui bahwa pegawai mampu menjalankan aktivitasnya dengan memanfaatkan waktu demi mewujudkan potensi diri.
3. Penelitian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli bahwa seluruh pegawai memiliki kinerja yang baik terhadap bidangnya masing-masing sesuai dengan kesanggupan dan kemampuan dan jumlah kerja yang harus diselesaikan agar mencapai waktu yang telah ditentukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardial. (2018). *Komunikasi Organisasi*. (Edisi Pertama). Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah AQLI. Medan.
- Ardial, H. (2022). *Paradigma Dan Model*. Penelitian Komunikasi. (Edisi Pertama). Bumi Aksara. Jakarta.
- Angin D. P. et al (2023). *Manajemen Mutu*. (Edisi Pertama). Lakeisha. Jawa Tengah.