

ANALISIS LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP KINERJA DI KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANDUNG

Muhamad Alamsyah Nasution¹, Dicky Maryono²

alamsyahmuhammad186@gmail.com¹, dickymaryono@digitechuniversity.ac.id²

Universitas Teknologi Digital

Abstrak

Mencari dan menganalisis data loyalitas pegawai terhadap kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung menjadi tujuan penelitian ini. Teknik deskriptif berdasarkan pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Staf, Ketua Bidang, Pptk Pemuda, Pptk Pramuka, Ketua BMD, dan Bendahara Pengeluaran merupakan keenam informan yang digunakan dalam penelitian ini. Pengambilan sampel purposif digunakan untuk mengidentifikasi sumber ini. Data penelitian ini berasal dari kombinasi wawancara mendalam, observasi, dan investigasi dokumentasi. Kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung belum maksimal, menurut Analisis Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja penelitian ini, disebabkan oleh infrastruktur dan komunikasi antar pekerja yang kurang baik.

Kata Kunci: Komunikasi, Kinerja, Sarana, Kepegawaian.

Abstract

Finding and analyzing data on staff loyalty to performance at the Bandung Regency Youth and Sports Office is the goal of this study. A descriptive technique based on a qualitative approach is used in this study. Staff, the Head of Division, the Youth Pptk, the Scouting Pptk, the Head of BMD, and the Expenditure Treasurer were the six informants used for this study. Purposive sampling was used to identify this source. This study's data came from a combination of in-depth interviews, observations, and documentation investigations. Bandung Regency Youth and Sports Office has not been performing up to par, according to this study's Analysis of Employee Loyalty on Performance, due to subpar infrastructure and communication between staff members.

Keywords: Communication, Performance, Facilities, Staffing.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Loyalitas adalah kesetiaan atau komitmen seseorang kepada orang lain, kelompok, atau prinsip, dalam mencakup kesediaan untuk mendukung, membela, dan tetap setia pada sesuatu atau seseorang meskipun ada tantangan atau godaan untuk berpaling. Dalam konteks hubungan, baik pribadi maupun profesional, loyalitas sering dianggap sebagai nilai penting yang mencerminkan kepercayaan dan saling menghormati.

Penting menciptakan loyalitas baik dalam konteks pribadi maupun profesional karena dapat memperkuat hubungan dan saling membangun kepercayaan, menghormati yang memperkuat hubungan interpersonal, Loyalitas juga dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja guna memotivasi dan berkontribusi secara positif terhadap suatu pekerjaan.

Pegawai adalah individu yang bekerja untuk suatu organisasi, Lembaga pemerintahan atau perusahaan, biasanya berdasarkan kontrak kerja atau perjanjian yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, pegawai biasa memiliki berbagai jenis peran, mulai dari pekerjaan administratif, Teknik, hingga manajerial, Dalam konteks yang lebih luas, pegawai juga dapat merujuk pada staf Lembaga pemerintah atau organisasi non-profit, peran pegawai sangat penting untuk kelancaran operasi dan pencapaian tujuan organisasi atau Lembaga pemerintahan.

Kinerja merupakan salah satu bagian penting bagi sebuah organisasi atau Lembaga, Tanpa adanya pegawai sebuah organisasi atau Lembaga tidak akan berjalan dengan sempurna. Kinerja juga mencakup diskusi tentang pekerjaan masa lalu yang mungkin berfungsi sebagai kriteria penilaian di masa depan. Kinerja seorang pegawai berbanding lurus dengan tingkat kompetensi dan loyalitasnya. Di sisi lain, output seorang pekerja turun secara proporsional dengan tingkat dedikasi dan keterampilannya. Kemampuan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan sukses bergantung pada tingkat kompetensi dan loyalitasnya (Sutrisno, 2020).

Dalam kinerja Dapat kita artikan sebagai berikut Menurut Para Ahli Yaitu; kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2021) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegaawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor utama. Kemampuan pekerja suatu organisasi untuk menjalankan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif sangatlah penting, kata Trisnaningsih (MTrisnaningsih, 2020M).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan peranannya maka kinerja yang diberikan tidak akan menurun karena jika memberikan posisi kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan terganggunya peranan sosial serta dapat membawa dampak terhadap kemampuan dalam menjalankan fungsi peranan lainnya.

Akibat dari ketidak sesuaian posisi kerja yang diberikan pegawai akan memberikan pelayanan yang tidak maksimal.

Saat menilai pekerja di suatu perusahaan atau lembaga lain, hasil usaha mereka sering kali dipertimbangkan. Peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan karena membantu bisnis atau institusi mencapai tujuannya. Para pemimpin di dunia usaha dan lembaga pemerintah harus memberikan perhatian yang cermat terhadap kinerja staf.

Permasalahan yang dihadapi oleh pegawai di dunia kerja juga erat kaitannya dengan beberapa isu yang terjadi seperti faktor internal atau eksternal.

Isu ini berkaitan dengan bagaimana kinerja pegawai ini, dilingkungan kerja dan rekan kerja, cara kerja, dan persaingan kedudukan, Lingkungan kerja maupun rekan kerja yang tidak baik akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga hasil yang dicapai tidak maksimal.

Jika Anda ingin mengetahui seberapa baik suatu hal berhasil, Anda harus membandingkan upaya Anda dengan hasilnya, dan jika Anda ingin mengetahui seberapa baik suatu hal berhasil, Anda harus membandingkan kinerja Anda dengan hasil yang Anda peroleh.

Dalam studinya, Yudhoyono dkk. (2022:378) menegaskan bahwa “kinerja adalah hasil fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama jangka waktu tertentu”. Ada tiga hal yang perlu dipahami aparat, menurut Yudhoyono:

1. Penugasan tugas atau tanggung jawab tertentu.
2. Hasil yang diharapkan dari suatu fungsi atau pekerjaan ditentukan dengan tepat.
3. Jumlah waktu yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas guna mencapai hasil yang diinginkan.

Sedangkan definisi yang diberikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2023:67): “Kinerja, sebagaimana dikemukakan, kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Jelas dari definisi sebelumnya bahwa kinerja adalah hasil akhir dari kemampuan atau usaha keras seseorang. Pada saat tertentu, sekelompok individu (organisasi) dapat menunjukkan pekerjaan mereka dalam dua cara: baik dengan menghasilkan produk dan layanan yang nyata atau dengan menunjukkan tindakan, pengetahuan, kompetensi, dan sumber daya yang akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Selain itu, “kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan” merupakan definisi kinerja menurut Stephen Robbins (Harbani Pasolong). Menurut Pasolong (2020:176)...

Kinerja organisasi layanan publik dinilai berdasarkan beberapa faktor, seperti yang diungkapkan Kumorotomo dalam Agus Dwiyanto dkk. (2021:52):

- a. Dari sudut pandang rasionalitas ekonomi, efisiensi menentukan mampu tidaknya suatu organisasi pelayanan publik memperoleh keuntungan dengan menggunakan faktor-faktor produksi. Metrik efisiensi yang berguna bila digunakan secara objektif mencakup likuiditas, solvabilitas, dan profitabilitas.
- b. Kemanjurannya Sudahkah kita mencapai apa yang ingin kita lakukan ketika kita mendirikan organisasi layanan publik ini? Peran, dasar pemikiran teknis, misi, dan tujuan lembaga-lembaga pembangunan semuanya terkait erat dengan hal ini.
- c. Keadilan menimbulkan keraguan mengenai bagaimana organisasi layanan publik mendistribusikan dan mengalokasikan layanan mereka. Baik kriteria ini maupun gagasan kesesuaian menanyakan apakah tingkat kemanjuran, tuntutan masyarakat, dan nilai tertentu dapat dipenuhi. Dengan menggunakan kriteria ini, pertanyaan-pertanyaan mengenai keadilan dan pertanyaan serupa dapat dijawab.
- d. Kecepatan merespons Organisasi layanan publik, berbeda dengan bisnis nirlaba, merupakan perpanjangan tangan negara atau pemerintah yang bertujuan untuk mengatasi permasalahan sosial yang mendesak; oleh karena itu, mereka diharuskan untuk mematuhi tingkat akuntabilitas dan transparansi yang lebih tinggi dibandingkan bisnis sektor swasta.

Berikut ini adalah kriteria yang menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2022:16-17), menentukan kinerja seseorang atau suatu organisasi:

- a. Aspek pribadi: orang yang sehat jasmani dan rohani serta berfungsi pada tingkat tinggi dianggap normal secara psikologis. Sistem psikologis dan fisiologis seseorang cukup kuat, dan mereka sangat fokus pada diri mereka sendiri.

Memiliki fokus yang kuat sangat penting bagi individu untuk mengelola dan memaksimalkan potensi mereka secara efektif dalam tugas sehari-hari atau aktivitas profesional, yang pada gilirannya membantu organisasi mencapai tujuan mereka.

- b. Faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja organisasi, yang sangat membantu orang dalam mencapai kinerja dalam bekerja. Uraian tugas yang mudah dipahami, hubungan positif dengan rekan kerja, rasa hormat terhadap atasan, lingkungan kerja yang merangsang, ruang untuk kemajuan, dan fasilitas yang layak merupakan aspek-aspek lingkungan organisasi yang diperhatikan. Berdasarkan perspektif ini, mudah untuk melihat bagaimana elemen internal dan eksternal budaya organisasi berdampak pada produktivitas pekerja.

Efektivitas dan efisiensi organisasi sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang berhubungan dengan kinerja. Secara sederhana, komunikasi adalah tindakan penyampaian gagasan, informasi, atau pesan dari seseorang atau kelompok ke kelompok lain, baik secara lisan maupun tertulis, dengan tujuan agar pesan tersebut dipahami dengan jelas dan dapat ditindaklanjuti.

Sikap dan perilaku seseorang, sebuah karya seni, suatu pencapaian, atau objek lainnya dapat diapresiasi dengan meluangkan waktu untuk memperhatikan dan mensyukurinya. Kinerja individu atau kelompok dapat didefinisikan sebagai sejauh mana mereka diakui atas pekerjaan yang telah mereka lakukan sehubungan dengan tugas tertentu. Mengekspresikan rasa syukur bisa sesederhana mengucapkan terima kasih atau rumit seperti menawarkan insentif finansial seperti bonus, promosi, atau hadiah. Memotivasi orang, meningkatkan kepercayaan diri mereka, dan menjadikan tempat kerja tempat yang menyenangkan adalah semua tujuan.

Pemberian Bimtek (Bimbingan Teknis) yang diberikan kepada seseorang atau kelompok bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknisnya agar dapat menyelesaikan kegiatan atau pekerjaan tertentu dengan lebih baik. Kalau bicara kinerja, Bimtek (Bimbingan Teknis) adalah program pelatihan yang bertujuan untuk membantu masyarakat menjadi lebih mahir dalam bidang teknis tertentu sehingga dapat melakukan suatu pekerjaan atau pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Nasihat teknis dalam kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu yang bekerja di perusahaan atau lembaga pemerintah guna membantu mereka mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif.

Ketika membahas penciptaan dan penyelenggaraan pelayanan publik, frasa “fasilitas” dan “infrastruktur” seringkali muncul secara bergantian. Apa yang disebut dengan “sarana dan prasarana” dalam konteks kinerja adalah hal-hal yang membantu menyelesaikan sesuatu agar dapat beroperasi sebaik mungkin. Karena sarana dan prasarana yang memadai sangat menentukan kinerja yang optimal, keduanya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja.

Segala sesuatu mulai dari lingkungan fisik hingga aspek sosial dan psikologis di tempat kerja seseorang membentuk lingkungan kerja mereka. Lingkungan ini mencakup segala hal yang ada di sekitar individu saat melakukan pekerjaannya, baik itu berupa fasilitas fisik, hubungan antar rekan kerja, budaya perusahaan, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Dalam kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap produktivitas, motivasi, dan kesejahteraan pegawai. Lingkungan yang mendukung dapat menciptakan suasana yang positif, meningkatkan semangat kerja, serta mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik atau tidak mendukung bisa menyebabkan penurunan kinerja, stres, bahkan menurunnya kepuasan kerja pegawai.

Evaluasi kinerja individu atau tim adalah proses meninjau hasil atau pencapaian pekerjaan mereka sehubungan dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan untuk mereka selama jangka waktu tertentu. Fungsi ganda penilaian kinerja adalah untuk menilai sejauh mana seseorang atau kelompok telah mencapai tujuan mereka dan untuk menunjukkan dengan tepat kekuatan dan tempat mereka untuk berkembang. Keputusan mengenai penghargaan, kemajuan karir, dan perbaikan sistem di tempat kerja sering kali didasarkan pada evaluasi kinerja. Pemerintah Kabupaten Bandung khususnya Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung memiliki aplikasi bernama SASIKAP EVO yang terhubung dengan evaluasi kinerja pegawai. Permohonan ini membahas tindakan disipliner berbasis kehadiran dan kinerja yang diambil terhadap karyawan. Ada metode langsung dan linier untuk pendapatan atau kompensasi karyawan di aplikasi ini juga. Jadi, jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik terkait kinerja terkait kehadirannya, aplikasi akan segera menambahkan evaluasi kinerja yang relevan. Sendirian.

Loyalitas dalam kinerja merujuk pada sejauh mana seseorang, baik itu seorang karyawan, anggota tim, atau individu dalam suatu organisasi, menunjukkan komitmen

dan dedikasi terhadap tugas, tujuan, serta nilai-nilai organisasi tempat mereka bekerja, Namun pada kenyataannya di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung jika dilihat dari loyalitas pegawai terhadap kinerja terdapat beberapa persoalan seperti yang diungkapkan dalam fenomena permasalahan yang ada bahwa bukan hanya kesuksesan dalam suatu kinerja yang dilakukan oleh pegawai akan tetapi juga perlu memiliki komitmen untuk berkembang guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja dan mampu membantu organisasi tetap kompetitif dan efisien serta tanggung jawab guna menjaga kualitas pekerjaan dan hasil kerja yang baik.

Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Bandung yang mempunyai mobilitas sangat tinggi dalam hal kinerja terhadap program yang dilaksanakannya. Untuk mencapai tingkat mobilitas tersebut diperlukan sumber daya manusia yang banyak, dan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung saat ini mempunyai pegawai sebanyak 90 orang (termasuk pegawai lapangan UPTD Sor Si Jalak Harupat), yang sudah lebih dari cukup untuk melaksanakan dan menjalankan program kegiatan saat ini dan yang akan datang sesuai dengan timeline yang telah disepakati, menjamin kinerja yang baik dan menghindari kemunduran.

Departemen merupakan bagian dari Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah. Fungsinya antara lain adalah Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) yang mempunyai mandat untuk meningkatkan dan mengembangkan pemuda dan olahraga melalui penciptaan sistem informasi dan perumusan kebijakan teknis terkait bidang tersebut.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Penyelenggaraan Organisasi Perangkat Daerah, Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung mempunyai tugas mengarahkan dan meningkatkan sumber daya manusia pemuda, khususnya dalam rangka mendorong prestasi olahraga. Kabupaten Bandung bercita-cita menjadi daerah yang progresif, mandiri, dan kompetitif melalui kepemimpinan pemerintahan yang efektif dan integrasi perspektif agama, budaya, dan ekologi ke dalam pembangunan pedesaan. Visi tersebut juga mencakup peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui kesempatan pendidikan bagi generasi muda di wilayah ini, memberdayakan mereka untuk menjadi pemimpin masa depan. Selain itu, kami memberikan pembinaan olahraga untuk membantu meningkatkan taraf prestasi atlet dan menjaga masa depan olahraga masyarakat tradisional Kabupaten Bandung.

Pengaruh internal dan eksternal mungkin berdampak pada tingkat komitmen dan kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja yang menunjang dan mengapresiasi kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja yang bersumber dari pimpinan, merupakan contoh faktor eksternal. Di satu sisi, kualitas intrinsik seseorang, seperti keterampilan, kemampuan, dan motivasi yang kuat, merupakan landasan di mana ia dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Di sisi lain, bukti dari Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung menunjukkan tidak semua pegawai setia dalam bekerja. Salah satunya adalah tidak berjalannya program kerja Dinas Pemuda dan Olahraga semulus yang mungkin disebabkan oleh berbagai kendala, antara lain kurangnya profesionalisme dan suasana kerja. Loyalitas, akuntabilitas, dan kinerja tinggi dari pekerja sangat penting agar setiap program kerja memiliki peluang keberhasilan.

Loyalitas dan tanggung jawab kinerja pegawai akan baik apabila Lembaga atau instansi mampu menata SDM yang ada serta bisa tepat sasaran dalam penataannya.

Sesuai peraturan Pemerintah Republik Indonesia, khususnya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun

2022 tentang Olahraga, Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung bertugas memimpin, menyelenggarakan, merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan, dan bertanggung jawab atas kebijakan dan pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang pemuda dan olahraga. Kepala Dinas juga mempunyai kewajiban membina dan mengawasi pegawai, di samping melaksanakan urusan administrasi pemerintahan, urusan pembangunan, dan program pengembangan daya saing generasi muda.

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan informasi yang diperoleh dengan wawancara, Peneliti menemukan bahwa beberapa staf di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung terdapat kurangnya sikap loyalitas dan profesionalisme dalam melaksanakan suatu kinerja atau tanggung jawab yang telah diberikan kepada setiap individu pegawai. Dilihat dari pelaksanaannya masih terdapat beberapa pegawai yang lalai dan kurang loyalitas dalam melaksanakan tugasnya hal itu dikarenakan kurangnya pengawasan dari beberapa pejabat atau kordinator bagian bagian tertentu sehingga beberapa kinerja yang seharusnya diselesaikan pada hari dan jam tertentu kadang kala tertunda dan tidak selesai sebagaimana mestinya.

Kurangnya kedisiplinan petugas Dinas Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Bandung dalam bekerja menjadi salah satu permasalahan yang menyulitkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena alasan yang masih belum jelas, karyawan tersebut tidak hadir. Selain itu, para pekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung juga sering meninggalkan tempat kerja sebelum jam menunjukkan pukul lima, sehingga menyebabkan tugas-tugas lain tertunda dan tidak selesai tepat waktu. Masyarakat mungkin mempunyai keraguan terhadap pelayanan yang tidak sesuai sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, sehingga kinerja pegawai menjadi kurang efektif dan efisien. Hal itu mungkin bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif dengan metode deskriptif. Alasan menggunakan pendekatan Kualitatif dengan metode deskriptif adalah dapat memperoleh gambaran dan informasi yang spesifik mengenai Analisis Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan menggunakan pendekatan Kualitatif, dimana penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif.. Narbuko & Acmadi (2021) memberikan pengertian penelitian yang berusaha untuk Kmenuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data – data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi, serta juga bisa bersifat komperatif dan deskriptif, Hadari Nawawwi (2022).

Informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Kepala Bidang, Kasubag Kepegawaian, Kasi Kepemudaan, Kasi Kemitraan Pemuda dan staff di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung. Adapun metode yang digunakan kepada para Minforman guna mendapatkan data yang deskriptif yaitu wawancara secara langsung kepada para informan dengan peneliti mengajukan beberapa pertanyaan berkaitan seputar penelitian tersebut, yang dibuktikan melalui catatan tulis serta voice note dan dokumentasi saat mewawancarai informan untuk kemudian diolah menjadi hasil penelitian.

Dinas Pemuda dan Olahraga biasanya melakukan berbagai jenis penelitian untuk meningkatkan kualitas program dan kegiatan yang mereka jalankan, jenis penelitian yang mungkin dilakukan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Mengkaji fenomena sosial dan psikologis yang terkait dengan pemuda dan olahraga melalui metode penelitian kualitatif, seperti wawancara, observasi, dan lain-lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Informan

Penelitian yang berjudul Analisis Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung informan utamanya yaitu Kepala Bidang, dan satu orang Bendahara pengeluaran, serta satu orang analis kebijakan kepemudaan, satu orang Analis Kepramukaan, Satu orang kepala bmd dan satu orang staff. Data mengenai karakteristik informan diperoleh dengan menggunakan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

Keenam informan tersebut diambil berdasarkan karakteristik informan yang telah ditentukan. Karakteristik informan dalam penelitian disesuaikan dengan pedoman serta kondisi di lapangan ketika proses penelitian berlangsung. Karakteristik informan utama terdiri inisial nama, jenis kelamin, dan jabatan. Karakteristik informan pendukung terdiri dari inisial nama, jenis kelamin, usia, Uraian secara terperinci mengenai karakteristik informan dalam penelitian dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 1. karakteristik informan.

No	Nama	Jenis kelamin	Usia	Alamat	Lama bekerja	Jabatan
1	Mry	laki-laki	57	bandung	25	Kepala Bidang
2	Aca	laki-laki	51	garut	18	BendaharaPengeluaran
3	Snf	laki-laki	47	bandung	16	Analisis Kepemudaan

Sumber : Studi Dokumentasi penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, dapat diketahui bahwa ketiga informan dalam penelitian memiliki karakteristik berbeda. Informan dalam penelitian menyampaikan informasi yang dibutuhkan secara beragam sesuai kondisi, pemahaman dan pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing informan.

Selain ketiga informan tersebut, dalam penelitian ini juga terdapat informan lainnya yang turut memberikan informasi kepada peneliti yaitu ada Kasubag Kepegawaian Uptd dan staff lapangan uptd. Karakteristik informan-informan tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Informan Empat : HNF merupakan seorang pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga yang berusia 28 Tahun. Telah lama bekerja di Kantor Dinas selama 5 tahun, dengan jabatan Analis Kepramukaan.
2. Informan Lima : IDN merupakan pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga sebagai kepala BMD , usia 55 tahun, telah bekerja selama 19 Tahun.
3. Informan enam : WYN merupakan pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga sebagai Staff, usia 30 Tahun telah bekerja selama 11 Tahun.

Karakteristik informan diatas dalam peneliti ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 2. karakteristik informan

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Alamat	Lama Bekerja	Jabatan
1	Hnf	Laki-Laki	28	Bandung	5 Tahun	Analisis Kepramukaan
2	Idn	Laki-Laki	55	Bandung	19 Tahun	Kepala BMD
3	wyn	perempuan	30	Bandung	11 Tahun	Staff

Sumber : Studi Dokumentasi penelitian 2024

Berdasarkan table 2 diatas, bahwa informan yang di tentukan adalah Kepala Bidang. Informan – informan tersebut dipilih bertujuan agar informasi dan data yang didapatkan mengenai kinerja pegawai ini menjadi semakin akurat.

Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja

Loyalitas pegawai terhadap kinerja sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas,kepuasan kerja, dan retensi pegawai. Dengan pengetahuan yang ditingkatkan tentang prosedur, kebijakan instansi, atau keterampilan tertentu, pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Loyalitas pegawai terhadap kinerja bisa dilihat dari kedisiplinan dan rasa tanggung jawab.

Analisis Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Dalam Komitmen Pegawai

Komitmen pegawai sangatlah penting dalam dunia kinerja, , Dimana menunjukkan tingkat tanggung jawab dan dedikasi terhadap suatu kinerja dan dapat berdampak juga terhadap kualitas dari hasil kinerja dengan disiplin dan berusaha fokus terhadap tercapainya tujuan dari program kinerja yang telah ditetapkan.

1. Komunikasi yang baik

Pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung jika dilihat dari komunikasi yang baik dapat membantu membangun motivasi dalam melaksanakan suatu kinerja dan mempercepat penyelesaian program kinerja sehingga juga dapat mengurangi potensi konflik antara sesama pegawai. Informan IDN mengungkapkan pendapatnya mengenai komunikasi yang baik, adalah sebagai berikut :

“ Dalam menyelesaikan suatu kinerja atau kegiatan dengan cara saling bantu dan saling memotivasi dapat menumbuhkan kinerja yang baik”

2. Mentaati peraturan

Peraturan merupakan sebuah landasan yang digunakan sebagai acuan pada sebuah instansi atau Lembaga untuk mengatur jalannya kegiatan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung diatur oleh sebuah peraturan terkait untuk dituruti dan ditaati, sehingga timbul keseragaman dalam pelaksanaan suatu kinerja.

Menurut informan A, bahwa mentaati aturan dilihat dari loyalitas pegawai terhadap sesuatu yang telah diterapkan oleh instansi atau Lembaga, Pendapat informan A mengenai loyalitas terhadap kinerja dan taat terhadap aturan adalah sebagai berikut :

“ Dengan cara loyalitas terhadap suatu kinerja serta mentaati aturan dapat menambah produktivitas dalam melaksanakan suatu kinerja yang baik”

3. Apresiasi pimpinan

Apresiasi merupakan suatu penghargaan atau pengakuan terhadap sesuatu yang dianggap baik atau berharga untuk dapat dihargai.

Pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga seringkali lalai terhadap suatu kinerja atau kurangnya loyalitas terhadap tugas yang diberikan hal itu dikarenakan kurangnya apresiasi dari pimpinan serta menurunkan motivasi pegawai terhadap suatu kinerja. Informan A mengungkapkan pendapatnya mengenai apresiasi pimpinan, adalah sebagai berikut :

“ Apresiasi pimpinan terhadap pegawai sangat penting karena dapat mempengaruhi terhadap suatu kinerja, karena dengan adanya apresiasi pimpinan dapat menumbuhkan motivasi pegawai terhadap loyalitas dan mampu mendorong pegawai menjalankan suatu kinerja dengan sepenuh hati”

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan informan A dan IDN bahwa loyalitas pegawai terhadap kinerja dengan cara berkomunikasi yang baik, taat aturan dan juga apresiasi pimpinan. Dengan terwujudnya tiga indikator tersebut maka mempersembahkan pekerjaan cepat selesai.

Analisis lingkungan terhadap loyalitas kinerja pegawai

Lingkungan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik.

Ketika berada di lingkungan kerja yang baik dapat memberi dampak positif terhadap motivasi pegawai serta pegawai lebih termotivasi dan loyalitas dalam melaksanakan suatu kinerja.

Analisis lingkungan kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai

Produktivitas kinerja pegawai sangatlah penting dalam dunia kerja, Dimana menunjukkan kinerja yang baik bagi individu maupun organisasi sehingga berdampak kepada percepatan kinerja suatu organisasi dan mampu mengembangkan potensi dan waktu yang lebih efektif dan efisien secara keseluruhan sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

1. Adaptasi dan fleksibilitas

Adaptasi dan fleksibilitas merupakan keterampilan yang penting dalam dunia kinerja karena dapat memungkinkan individu atau organisasi untuk tetap relevan dalam mengembangkan dan sukses walaupun menghadapi tantangan dalam pelaksanaan tugas atau kinerja.

Di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung adaptasi sangat diperlukan karena dengan adaptasi dan fleksibilitas pegawai dapat mampu tercapainya tujuan organisasi dengan cepat sesuai target kegiatan yang telah ditetapkan organisasi.

Pendapat informan IDN mengenai Adaptasi dan fleksibel sebagai berikut :

“ Dengan adaptasi dan fleksibel juga mampu memahami tujuan dan sasaran program yang akan dilaksanakan dapat mampu membantu program kinerja yang akan dilaksanakan dengan berkelanjutan”

2. Perlengkapan yang kurang memadai

Perlengkapan merupakan sesuatu alat pendukung guna memperlancar sebuah kegiatan atau kinerja baik itu dalam bentuk fisik maupun non fisik, dengan memiliki perlengkapan yang memadai produktivitas pegawai terhadap kinerja dapat membaik secara signifikan dan meningkat.

Di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung perlengkapan sangat diperlukan karena dengan perlengkapan kegiatan atau kinerja yang akan dilaksanakan pegawai mampu berjalan dengan hasil yang baik untuk organisasi.

Pendapat Informan A mengenai perlengkapan yang kurang memadai sebagai berikut :

“ Dengan kurangnya perlengkapan yang masih kurang memadai maka pegawai harus mencoba untuk inisiatif atau berkoordinasi dengan bagian bmd guna melaporkan apa yang menjadi bahan kekurangan yang ada sehingga mempercepat untuk terlaksananya suatu kinerja yang akan dilaksanakan agar berjalan dengan baik sesuai rencana organisasi”

Analisis kesulitan dalam menciptakan loyalitas kinerja

Menciptakan loyalitas kinerja sangatlah penting karena dengan menciptakan loyalitas kinerja secara keseluruhan dapat meningkatkan komitmen yang baik terhadap individu maupun organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan konsisten baik secara tugas maupun waktu yang efektif dan efisien.

Karena ketika berada di lingkungan yang baik dapat menciptakan loyalitas terhadap pegawai serta menambah motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas nya dan menghasilkan suatu kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi atau instansi.

1. Kenyamanan dalam lingkungan kerja

Kenyamanan lingkungan kerja merupakan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas kinerja bagi seorang pegawai dengan menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja dapat menghasilkan komunikasi yang baik satu sama lain serta memperkuat kerja sama guna menciptakan hasil kinerja yang baik untuk organisasi maupun individu.

Menurut informan MRY, bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap terhadap pegawai karena lingkungan kerja menentukan keberhasilan suatu kegiatan, ketika berada di lingkungan kerja yang tidak baik dapat mendorong atau menghasilkan hasil yang negatif maka dari itu lingkungan kerja berpengaruh sangat besar terhadap tanggung jawab kinerja pegawai, Pendapat informan A mengenai Kenyamanan dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

“ Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi terhadap kenyamanan kinerja pegawai secara signifikan dengan semakin baiknya lingkungan kerja akan berdampak baik terhadap loyalitas dan motivasi serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan kinerja”

2. Peningkatan Kinerja

Peningkatan kinerja merupakan bagian terpenting dalam organisasi karena dengan peningkatan kinerja organisasi atau individu dapat mencapai tujuan yang baik serta mampu mempercepat hasil kinerja dan meningkatkan kepuasan baik organisasi maupun individu.

Menurut IDN, bahwa peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan menambah pelatihan tambahan seperti Bimtek guna menggali dan menambah potensi pegawai baik dari komunikasi maupun keterampilan termasuk keterampilan teknis yang spesifik untuk melaksanakan suatu kinerja, Pendapat IDN mengenai Peningkatan Kinerja adalah sebagai berikut :

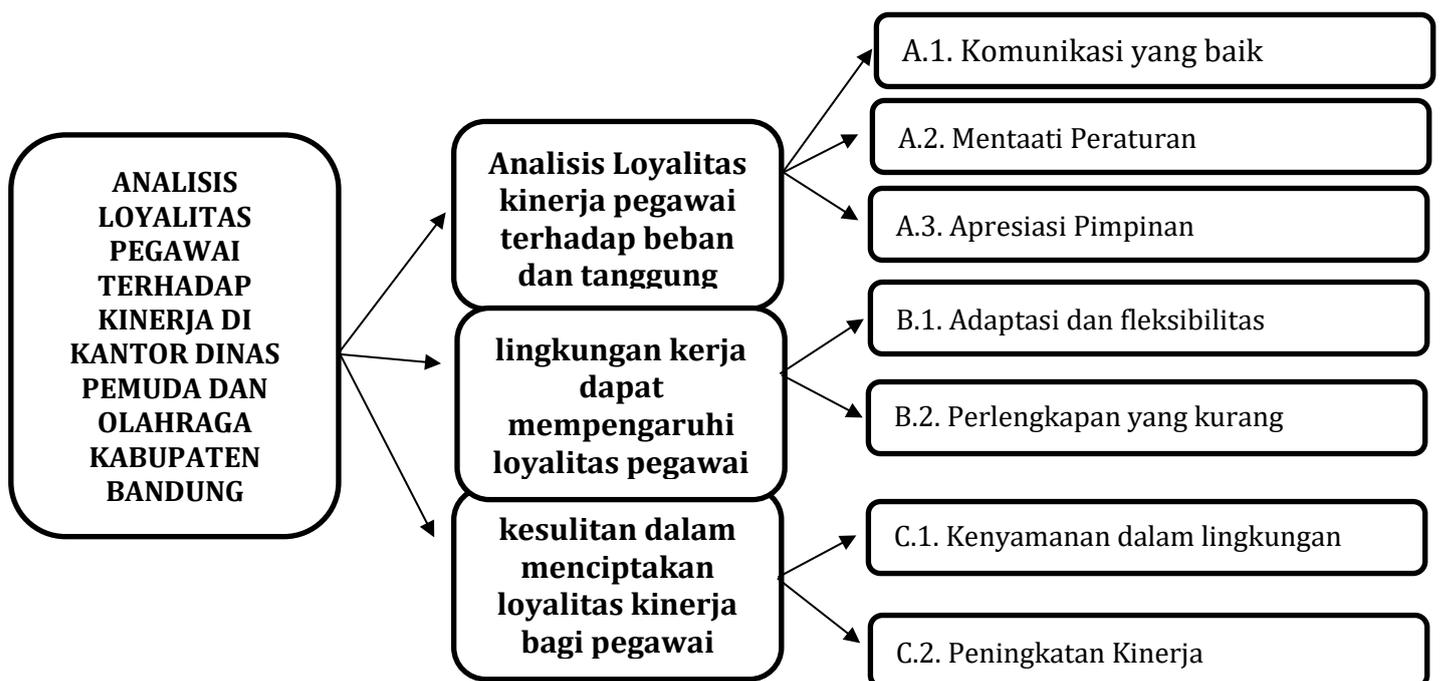
“ Dengan komunikasi yang efektif baik dari pimpinan maupun pegawai serta bimbingan yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan kinerja dan kolaborasi dari hasil kerja yang baik sehingga organisasi atau individu dapat berjalan juga mendorong motivasi satu sama lain”

Tabel 3. Simpulan Hasil Penelitian

No	Aspek	Simpulan hasil penelitian
1	Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja	Menurut dari hasil wawancara bahwa gaya kepemimpinan yang baik sangat mempengaruhi komitmen, motivasi, dan loyalitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan kinerja. Kepemimpinan yang dapat berkomunikasi dengan baik, memberikan apresiasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang buruk dapat mengurangi motivasi, menurunkan produktivitas, dan menyebabkan konflik internal dalam lembaga atau organisasi. Loyalitas pegawai terhadap tugas dan organisasi sangat penting untuk memastikan keberhasilan kinerja dan pencapaian tujuan bersama. Apresiasi dan penghargaan dari pimpinan juga berperan besar dalam menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja pegawai.

2	Analisis Lingkungan Terhadap Loyalitas Kinerja	Menurut dari hasil wawancara bahwa bimbingan teknis memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas, keterampilan, dan motivasi pegawai. Bimbingan ini tidak hanya memberikan pemahaman tentang tugas yang harus dilakukan, tetapi juga mendorong pengembangan karir, pembekalan kompetensi, dan hubungan yang lebih baik antara pegawai dan pimpinan. Selain itu, strategi yang tepat, komunikasi yang baik, dan perencanaan yang matang juga sangat diperlukan dalam mencapai tujuan kinerja yang optimal. Meskipun ada tantangan, seperti kurangnya sumber daya atau komunikasi yang tidak lancar, sebagian besar pegawai berusaha melaksanakan tugas dengan efektif dan mencapai target yang ditetapkan.
3	Analisis kesulitan dalam menciptakan loyalitas kinerja	Menurut dari hasil wawancara bahwa berbagai hambatan yang sering dihadapi dalam pelaksanaan kinerja antara lain terkait dengan kurangnya sinkronisasi data, pengurangan anggaran, serta masalah komunikasi yang buruk baik antara rekan kerja, pimpinan, maupun antar tim. Hambatan-hambatan tersebut dapat menghambat keberlangsungan kegiatan dan pencapaian target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif menjadi sangat penting untuk mengurangi kesalahpahaman, membangun hubungan yang kuat antar anggota tim, serta meningkatkan kolaborasi dan produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan positif, serta peran pimpinan yang mendukung, sangat berpengaruh terhadap motivasi, loyalitas, dan kinerja pegawai. Pimpinan yang baik dapat memberikan arahan, dukungan, dan evaluasi yang membangkitkan semangat pegawai untuk mencapai kesuksesan bersama.

Teksonomi Penelitian



Pembahasan Penelitian

Keenam informan dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung, Informan MRY menjabat sebagai Kepala Bidang Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung, informan A menjabat sebagai Bendahara pengeluaran Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung, informan SNF menjabat sebagai analis kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung, informan HNF menjabat sebagai Analis kepramukaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung, IDN menjabat sebagai kepala bmd Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung dan Wyn menjabat sebagai staff Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung.

Loyalitas pegawai terhadap kinerja merupakan salah satu bagian penting bagi sebuah organisasi atau Lembaga. Perwujudan kerja yang dilakukan pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai dalam suatu organisasi atau Lembaga. loyalitas terhadap kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi maka perlu diupayakan untuk meningkatkan loyalitas pegawai terhadap kinerja.

Sehingga loyalitas pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pimpinan perusahaan atau instansi.

Loyalitas pegawai terhadap kinerja juga merupakan salah satu upaya dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dikarenakan pegawai merupakan faktor yang dapat menunjukkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi (Trisnarningsih, 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai terhadap kinerja ialah lingkungan kerja yang kurang baik serta komunikasi antara staff dengan pimpinan yang kurang bagus juga sehingga menurunnya motivasi dan loyalitas pegawai akan suatu tugas yang seharusnya dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga penghambatan terhadap suatu kinerja.

Dengan lingkungan kerja yang baik dan komunikasi pimpinan dengan staff bagus serta memberikan pekerjaan yang sesuai dengan peranannya dan mau mempelajari akan tugas yang diberikan dapat membawa dampak terhadap kemampuan dalam menjalankan fungsinya akan memberikan kinerja yang maksimal.

Berkaitan dengan loyalitas pegawai terhadap kinerja yang ada di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung dalam hal loyalitas pegawai , lingkungan kinerja, serta kinerja dalam pelaksanaan tugas. Analisis loyalitas pegawai terhadap kinerja merupakan landasan dari kinerja pegawai saat ini untuk lebih baik dan lebih professional lagi dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat dikatakan baik, dilihat dari loyalitas dan motivasi pegawai terhadap kinerja, kolaborasi, kerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas.

Namun terdapat hambatan yang dimiliki pegawai dalam sarana dan prasarana dikarenakan keterbatasan kompetensi pegawai dalam melaksanakan suatu tugas di era digital seperti ini dan pemotongan anggaran yang sering terjadi di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung. Sehingga menjadi alasan utama peneliti untuk memberikan penyuluhan dalam meningkatkan loyalitas pegawai terhadap kinerja dan selain itu juga ada beberapa pernyataan yang diberikan kepada peneliti memiliki pernyataan yang serupa dengan hitungan persen sebesar 70%

Analisa Hasil Penelitian

Loyalitas pegawai terhadap kinerja dinilai dari beberapa aspek merupakan sebuah peran yang harus dijalankan oleh pegawai, hal ini dilihat dari lingkungan kerja, beban kerja, kurangnya sarana dan prasarana yang mencukupi dikarenakan adanya

penghambatan dalam penyelesaian tugas ini dipengaruhi dengan pemotongan anggaran, komunikasi yang baik dan apresiasi pimpinan terhadap staff yang kurang baik. Berkaitan dengan itu kinerja pegawai dengan lingkungan kerja juga dapat dinilai melalui kenyamanan dan motivasi serta loyalitas pegawai terhadap tugas atau kinerja yang harus dilaksanakan dengan baik.

Dalam melaksanakan kinerja yang baik pegawai juga harus dapat bekerja sama dengan baik, hal ini dilihat melalui proses pelaksanaan observasi yang dilakukan peneliti, meski mengalami hambatan dalam pelaksanaan observasi tetapi tidak mengurangi semangat dari beberapa pegawai dalam melaksanakan tugasnya juga pegawai tetap memastikan pelaksanaan tugasnya berjalan dengan baik sesuai dengan waktu yang Lembaga tentukan serta peneliti juga dapat memperoleh data yang valid mengenai permasalahan dan kebutuhan yang pegawai inginkan.

Analisis Masalah

Berdasarkan analisis masalah yang telah dilakukan oleh peneliti beberapa pegawai sudah bekerja dengan maksimal namun ada beberapa pegawai yang masih kurang baik dalam melaksanakan suatu tugas atau kinerjanya, namun saat ini instansi atau Lembaga harus tetap memperbaiki kualitas pegawai terhadap loyalitas dan kinerjanya untuk lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada pegawai dengan bisa memberikan hasil kerja yang baik terhadap instansi atau Lembaga.

1. Permasalahan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang kurang memadai, seperti keterbatasan alat bantu kerja, baik komputer maupun scanner, serta masih digunakannya barang-barang yang sebenarnya sudah tidak layak pakai, memberikan kesan seolah-olah semuanya dipaksakan. Hal ini menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya dapat menyebabkan pegawai kurang fokus, kehilangan motivasi, serta menurunnya loyalitas dalam menjalankan pekerjaan mereka.

2. Permasalahan Lingkungan Kerja

Kurangnya perhatian dan komunikasi, baik dari rekan kerja maupun pimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini mengurangi kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja serta menghambat pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dan selain itu juga Kurangnya dukungan dari rekan kerja sering kali menyebabkan pegawai tidak memahami dengan jelas tujuan dari suatu kegiatan. Akibatnya, mereka menjadi kurang fokus dalam menjalankan tugas, yang berujung pada kinerja yang tidak maksimal, baik dari segi waktu maupun teknis.

Analisis Kebutuhan

Berdasarkan analisis masalah yang telah dilakukan oleh peneliti seluruh pegawai sudah bekerja dengan maksimal terhadap menjalankan program kegiatan saat ini dan tetapi harus tetap terus memperbaiki kinerja sebagai loyalitas untuk bisa menjadikan efektivitas dalam bekerja.

1. Sarana dan Prasarana

Diperlukan peningkatan dan pembaruan sarana serta prasarana kerja, seperti pengadaan alat bantu kerja yang memadai, termasuk komputer dan scanner yang lebih modern, serta penggantian barang-barang yang sudah tidak layak pakai. Dengan adanya fasilitas yang lebih baik, pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif, meningkatkan fokus, motivasi, serta loyalitas mereka dalam menjalankan tugas, sehingga produktivitas dan kualitas kerja dapat meningkat secara signifikan.

2. Lingkungan Kerja

Diperlukan peningkatan komunikasi dan perhatian dari pimpinan serta rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan komunikasi, pertemuan rutin, serta budaya kerja yang lebih suportif. Selain itu, dibutuhkan sistem dukungan kerja yang jelas, seperti pemberian arahan yang terstruktur dan kerja sama tim yang lebih solid, agar setiap pegawai memahami tujuan kegiatan dengan baik. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan pegawai dapat bekerja lebih fokus, termotivasi, dan maksimal dalam menjalankan tugasnya, sehingga efektivitas kerja meningkat dan pencapaian tujuan organisasi dapat direalisasikan tepat waktu.

Triangulasi Data

Sumber Data

Berdasarkan data yang di peroleh dari hasil wawancara yang dilakukan kepada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung diperoleh data penelitian sebagai berikut :

Data Primer

Pada penelitian yang dilakukan kepada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung, data yang diperoleh yaitu hasil wawancara langsung dengan Kepala Bidang, Analis kepemudaan, Analis kepramukaan, bendahara pengeluaran, kepala BMD dan staff , berdasarkan data yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung secara tertulis ataupun dokumen lainnya.

Data Sekunder

Pada penelitian yang dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung, data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung seperti dokumen laporan kinerja pegawai pada Tahun 2023 dan 2024.

Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif yang dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung, Uji keabsahan data ditekankan pada uji validitas dan realibilitas, Uji keabsahan data pada penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Uji Creadibility (validitas internal)

Perpanjangan Pengamatan

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung, peneliti melakukan perpanjangan waktu di lapangan, baik pra penelitian sampai ditemukan data yang valid, tentunya peneliti melakukan konfirmasi terhadap data yang diperoleh kepada narasumber yaitu pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung.

Pada penelitian yang dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung, peneliti menggunakan tiga teknik sumber triangulasi, yaitu sebagai berikut :

Pertama : triangulasi sumber yang dilakukan oleh peneliti yaitu triangulasi sumber data dengan mengecek dan menyesuaikan data yang diperoleh dari satu sumber dengan sumber yang berbeda, tindakan ini sekaligus menguatkan setiap data dari berbagai sumber yang ada, karena setiap data akan disinkronasikan dengan data lain yang diperoleh dari sumber - sumber lain penelitian ini yaitu, Kepala Bidang, Analis kepemudaan, Analis kepramukaan, Bendahara pengeluaran, Kepala BMD dan staff.

Kedua : triangulasi dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menyelaraskan data yang dihasilkan dari wawancara, observasi dan dokumen kepegawaian, sehingga teknik akan tersinkron dan saling menguatkan data yang ada.

Ketiga : triangulasi dengan pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu, melakukan pengulangan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada sumber

yang sama. Triangulasi yang dilakukan peneliti adalah fokus langsung pada loyalitas pegawai sebagai objek penelitian untuk mendapatkan data serta menyinkronkan data yang diperoleh dengan waktu pengumpulan data yang berlangsung akan menambah Tingkat kredibel dan kevalidan data yang diperoleh.

Mengadakan Member Check

Dalam penelitian yang dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung yang dilakukan peneliti dengan cara :

Pertama : Melakukan wawancara ulang, mengonfirmasi hasil analisis dengan narasumber yaitu pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung untuk memastikan bahwa kinerja pegawai sudah sesuai dengan realitas

Kedua : Penyampaian ringkasan hasil yaitu mengirimkan hasil rangkuman dari hasil wawancara kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung dan meminta umpan balik mengenai kesesuaian data.

Ketiga : Klarifikasi data, peneliti melakukan klarifikasi data kepada narasumber yaitu Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung terkait data yang diperoleh kurang jelas.

Pengujian Transferability (validitas Eksternal)

Pada penelitian yang dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung, yaitu dengan menjelaskan secara terperinci bagaimana penilaian tolak ukur terkait Loyalitas pegawai terhadap kinerja yang dilaksanakan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung, menjelaskan secara terperinci faktor – faktor yang mempengaruhi Loyalitas pegawai terhadap kinerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung

Pengujian Defenbility (Reliability)

Pada penelitian yang dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung, uji defenbility yang dilakukan melalui wawancara langsung kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung untuk memperoleh hasil yang relevan melalui mencatat semua sumber data yang diperoleh dari narasumber, serta dokumentasi untuk memotret proses wawancara bersama narasumber untuk meningkatkan keabsahan penelitian. Observasi dilakukan secara langsung dengan difokuskan pada penggunaan sistem penilaian kinerja SASIKAP EVO yang di terapkan di Pemerintahan Kabupaten Bandung Khususnya di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung, serta melakukan analisis dokumen hasil kinerja pegawai yang disesuaikan dengan hasil wawancara serta dikuatkan dengan adanya teori menurut ahli yang relevan dengan penelitian.

Pengujian Confirmability (Objektivitas)

Pada penelitian yang dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung, untuk memastikan Objektivitas dalam penelitian ini, menerapkan triangulasi data dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen yang dilakukan adalah secara transparan dengan mendokumentasikan setiap tahapan mulai dari pengumpulan data, analisis data hingga penarikan Kesimpulan.

KESIMPULAN

- loyalitas pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Loyalitas ini dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti komitmen pegawai, komunikasi yang baik, ketaatan terhadap peraturan, serta apresiasi dari pimpinan
- ketaatan terhadap peraturan menjadi indikator penting dalam menjaga konsistensi dan profesionalisme pegawai dalam bekerja. Apresiasi pimpinan juga menjadi faktor

yang berpengaruh terhadap semangat dan loyalitas pegawai, di mana kurangnya penghargaan terhadap kinerja dapat menurunkan motivasi mereka.

- Lingkungan kerja yang baik juga berkontribusi terhadap loyalitas pegawai. Lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas serta mendorong pegawai untuk lebih fokus dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- Sarana dan prasana yang baik juga dapat membantu pegawai dalam meningkatkan motivasi terhadap kinerja serta menambah loyalitas terhadap suatu tanggung jawab akan kinerja nya sendiri

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Heidy, and Kiki Setyawati. "Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur." *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs* 6.2 (2023): 106-120.
- Ardan, M., and Achmad Jaelani. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada, 2021.
- Butarbutar, Marisi, et al. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar." *Maker: Jurnal Manajemen* 7.1 (2021): 116-124.
- Damanik, Hartama. *Hubungan Persepsi Behan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Loyalitas Member Multi Level Marketing PT. Immunotec Profarmasia Regional 01 Medan*. Diss. Universitas Medan Area, 2020.
- Hadinur, Hadinur. *Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam Menjalankan Fungsi Anggaran di Kabupaten Seruyan*. Diss. Universitas Muhammadiyah Palangkaraya, 2021.
- Lestari, Luthfiyyah Ika, Prayekti Prayekti, and Nala Tri Kusuma. "Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman." *Jurnal Orientasi Bisnis dan Entrepreneurship* 4.2 (2023): 166-176.
- Mahmudiyah, Riza, *Pengaruh Motivasi dan Kinerja Terhadap Minat Mahasiswa Stie Perbanas Surabaya Untuk Berkarir Di Kantor Akuntan Publik*. Diss, STIE Perbanas Surabaya 2013.
- Malayuja, Juli, Ngatno Sahputra, and Alfirah Alfirah. "Pengaruh work from home dan fleksibilitas jam kerja terhadap kinerja pegawai pada direktorat jenderal pajak di kpp pratama lubuk pakam." *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa* 1.1 (2022): 32-37.
- Rattu, Praysi Natali, Novie R. Pioh, and Stefanus Sampe. "Optimalisasi kinerja bidang sosial budaya dan pemerintahan dalam perencanaan pembangunan (Studi di kantor badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah Kabupaten Minahasa)." *Governance* 2.1 (2022).
- Sofiati, Evi. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai." *Ekono Insentif* 15.1 (2021): 34-46.
- Sudiro, Achmad, and Oktaria Ardika Putri. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2023.
- Tefa, Nadinda, and Kusmilawaty Kusmilawaty. "Optimalisasi Pendataan Cuti Kepegawaian Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara." *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 4.1 (2024): 292-299.
- Tirtadidjaja, Andari, and Rendy Sarudin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta." *Jurnal manajemen perhotelan dan pariwisata* 5.2 (2022): 198-204.
- Winata, Edi. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I, 2022.