



Pengaruh Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan)

Muhammad Adil Hakim Nusantara¹, Raden Mas Mochammad Wispandono^{2*}

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Sejarah Artikel:

Diterima

Diperbaiki

Disetujui

Keywords:

Employees Performance, Work Discipline, and Work Loyalty

An organization cannot survive and run without employees or human resources. This study employed a quantitative approach with a cluster sampling technique with a total of 136 respondents. The data collection procedure employed a questionnaire with analysis techniques using multiple linear regression analysis methods. The results showed that (1) the work loyalty variable had a positive effect on employee performance with a t-count of 4.811 > table of 1.978 with a significant level of 0.000 < 0.05, (2) work discipline had a positive effect on employee performance with a t-count of 5.649 > t-table of 1.978 with a significant level of 0.000 < 0.05, (3) loyalty and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance with an F-count value of 99.321 > F-table 3.06 with a significance level of 0.000 < 0.05, (4) work discipline had a dominant effect on employee performance with a beta value of 0.510 with a significance level of 0.000 < 0.05.

✉ Penulis Korespondensi*
Wispandono

Email:
wispandono@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

Citation : Nusantara, Muhammad Adil Hakim (2023), Pengaruh Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan). Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 2 (1), hlm. 637-642

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal itu, memaksimalkan kemampuan yang ada pada sumber daya manusia harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Sumber daya

manusia merupakan aset atau modal dasar dalam proses pembangunan organisasi. Menurut Marwansyah dalam penelitian Budiraharjo et. al (2022) berpendapat bahwa kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap organisasi umumnya mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. kinerja pegawai dapat ditunjukkan oleh beberapa aspek, yaitu jumlah kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan adanya reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi. Oleh karena itu, pihak organisasi harus senantiasa memastikan dan menjamin bahwa para pekerjanya selalu mendapat keadilan dari organisasi, karena jika pegawai merasa adil dengan pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan mampu berkontribusi terhadap pihak organisas.

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil pasal 10 ayat (1) Yang pertama yaitu spesifik, Dalam spesifik para pegawai dengan pegawai lainnya dimana kurangnya diskusi dan meningkatkan karir dan aspirasinya terhadap kepedulian karir atau pekerjaan sekarang seperti meningkatkan saling pengertian antara pegawai, sehingga kinerja pegawai dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Yang kedua yaitu Terukur, Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat terukur dan terlihat apakah sudah mencapai target ataupun belum pada perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera sehingga dimana kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dapat diketahui, apakah sudah sesuai target yang diinginkan ataupun belum. Yang ketiga yaitu realistis, Permasalahan di realistis dimana standar performa kinerja pegawai yang ditetapkan harus bersifat realistis yang berarti penilaian tersebut dapat dicapai dan sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi tertata. Yang keempat yaitu memiliki batas waktu dalam pencapaian, Dalam permasalahan batas waktu dalam pencapaian dimana seharusnya pegawai setiap bekerja tentunya harus memiliki batas waktu dalam bekerja, jadi seorang pegawai harus menyelesaikan tugas.dan tanggung jawabnya berdasarkan waktu yang telah menjadi standar dalam perusahaan. Dimana masih ada pegawai yang tidak dapat memenuhi pekerjaan sesuai dengan waktunya akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Yang kelima yaitu menyesuaikan kondisi internal dan eksternal, Dalam permasalahan internal masih ada pegawai yang kurang percaya dalam melakukan pekerjaannya sehingga berdampak pada kinerjanya, sedangkan dalam eksternal masih ada pegawai yang kurang merasa berkualitas dalam melakukan pekerjaannya. Yang keenam yaitu kuantitas, Pada kuantitas kerja banyak pegawai yang mengeluh terlalu banyak jumlah tugas yang harus diselesaikan sehingga kinerja pegawai belum terselesaikan dengan baik. Yang ketujuh kualitas, pada masalah kualitas dimana kurangnya efektif dan efisien yang dilakukan para pegawai dan para pegawai mengungkapkan masih ada masalah seperti pada kualitas kerja seperti masih ada yang belum maksimal saat menyelesaikan tugas kerjanya dan masih ada yang tidak sesuai dengan peraturan kerja. Yang kedelapan yaitu waktu, masih banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur dan datang tidak tepat waktu pada saat bekerja sehingga mengurangnya disiplin kerja pada pegawai. Yang kesembilan yaitu biaya, masalah di biaya seharusnya biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan

Tabel 1. Area Pelayanan Kinerja Pegawai dan Penduduk Terlayani Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan Tahun 2022

No	BNA/IKK	Penduduk Terlayani	Presentase Pelayanan
1	Sub Bagian Umum	1,500	3,12 %
2	Sub Bagian SDM	3,135	4,15 %
3	Sub Bagian Akuntansi	1,800	2,90 %
4	Sub Bagian Kas	1,753	3,70 %
5	Sub Bagian Logistik	1,236	6,54 %
6	Sub Bagian Teknik	1,270	2,30 %
7	Sub Bagian Produksi	5,800	10,6 %
8	Sub Bagian Tran and Dist	1,243	2,10 %
9	Sub Perbengkelan	1,992	4,50 %
10	Sub Bagian Hukum dan Humas	1,180	2,45 %
11	Sub Bagian Pelayanan Pelanggan	6,780	12,79%
12	Unit Pelayanan Tangki	2,250	3,78 %
13	Unit Bagian Pengamat Meter		
14	Sub Bagian Pelanggan	4,856	16,80%
15	Unit Pelabuhan	4,321	
16	Unit Kamal	12,312	25,60%
17	Unit Bancaran	3,806	8,70 %
18	Ka Unit Pelayanan Galis dan Blega	1,578	2,11 %
19	Unit Pelayanan Konang	2,890	3,40 %
20	Unit Pelayanan Modung	4,128	8,19 %
21	Unit Pelayanan Tanah Merah	3,576	5,83 %
22	Unit Pelayanan Arosbaya	2,322	5,37 %
23	Unit Pelayanan Tonjung	2,834	4,80 %
24	Unit Pelayanan Labang	3.750	9,61 %
	Jumlah	96.204	19.52%

Sumber : Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera

Penyebab yang sesuai dengan indikator loyalitas dikarenakan pegawai mengungkapkan dalam masalah loyalitas seperti pada ketaatan dan kepatuhan, Masih ada pegawai yang tidak mentaati peraturan yang ditetapkan. Masalah Lainnya dalam tanggung jawab, Masih ada pegawai yang belum tanggung jawab atas kewenangan yang telah ditetapkan maupun dalam tugasnya. Pada pengabdian masih ada pegawai yang belum maksimal dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam yang dimiliki dalam bekerja sehingga belum mencapai target kerja yang telah diberikan sehingga menyebabkan menurunnya rasa loyalitas. Dalam masalah kejujuran masih ada yang belum jujur dalam melaksanakan pekerjaannya pada Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera.

Salah satu indikator yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya budaya disiplin yang ditanamkan akan sulit bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan juga merupakan bentuk dari kesadaran dan kesediaan setiap manusia untuk mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang berlaku baik secara tertulis atau tidak yang dilaksanakan secara sukarela. Disiplin yang baik bisa menumbuhkan atau mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Peranan disiplin kerja ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang dilakukan secara baik akan menghasilkan pegawai yang bertanggung jawab, menghargai waktu, efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sudigdo Sastroasmoro dan Sofyan Ismael dalam Olivia Virvizat Prasastin (2013). Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Objek penelitian ini diambil pada Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan sebanyak 136 pegawai.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat yang meliputi kinerja (Y) serta variabel bebas yang meliputi loyalitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

HASIL

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2017: 275) analisis regresi berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis (t)

Menurut Sugiyono (2017: 184) uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Hipotesis diterima apabila nilai $\text{sig} < 0,05$, nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan koefisien regresi searah dengan hipotesis.

Uji Hipotesis (F)

Sugiyono (2017: 192) mengemukakan bahwa uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu nilai (R^2).

Tabel 2 Hasil Pengujian

Variabel	Koefisien	T	Probabilitas
Konstanta	2,731	2,165	0,032**
Loyalitas Kerja	0,085	4,811	0,000**
Motivasi Kerja	0,090	5,649	0,000**
Jumlah	: 99		
R	: 0,774		
R^2	: 0,799		
R^2 adj	: 0,793		
F Hitung	: 99,321		
Prob. F	: 0,000		

Keterangan: * signifikan pada level 0,01 dan ** signifikan pada level 0,05

PEMBAHASAN

Pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Loyalitas (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat pada Tingkat signifikansi sebesar 0,049 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = 0,05 dan hasil t_{hitung} sebesar 4,811 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,978. Nilai positif terlihat dari koefisien sebesar 0.774. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh loyalitas (X_1) searah dengan Kinerja. Artinya apabila loyalitas (X_1) baik maka Kinerja juga akan baik atau meningkat, begitupun sebaliknya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis pada variabel Disiplin Kerja (X_2) diketahui bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat pada tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = 0,05 dan hasil t_{hitung} sebesar 5,649 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,978. Nilai positif terlihat dari koefisien sebesar 0.774 Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X_2) searah dengan Kinerja.

Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel loyalitas (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan. Dari nilai t_{hitung} variabel loyalitas sebesar 4,811 dan taraf signifikansi 0,000 dan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 5,649 dan taraf signifikansi 0,000. Sehingga terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel Lebih Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja

Untuk melihat variabel yang berpengaruh lebih dominan yakni melihat nilai berapa tertinggi dari hasil pengujian variabel independen menggunakan SPSS 25. Hasil pengujiannya sebagai berikut, variabel loyalitas sebesar 0,408, disiplin kerja sebesar 0,510.

Dengan demikian dalam penelitian ini terbukti kebenarannya berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel disiplin kerja memiliki nilai β sebesar 0, 0,510 atau disiplin kerja (X_2) memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan variabel lain sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar 4,811 dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera di Bangkalan, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar 5,649 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Loyalitas kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Sumber Sejahtera, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar 99,321 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja (X_2) dengan memiliki nilai koefisien beta paling besar yaitu Sebesar 0,510. Dibandingkan loyalitas kerja (X_1) sebesar 0,408. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiraharjo, J., Milisani, M., & Marosani, Y. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Prasastin, O. V. (2013). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Surveilans Epidemiologi Penyakit Malaria Tingkat Puskesmas di Kabupaten Kebumen Tahun 2012. *Unnes Journal of Public Health*, 2(4)
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.