

Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kota Batu

Vivin Syafiah*)
Budi Wahono)**
M. Khoirul ABS*)**

Email: vivinsyafiah26@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to describe and determine partially and simultaneously the effect of work discipline and work loyalty on employee performance at KPU Batu City. Respondents in this study were employees of the KPU Batu City. The population of this study amounted to 35 people who were selected as a whole. Using saturated sampling. This type of research uses descriptive quantitative. Data analysis was performed using the SPSS 26 program. The results showed that the work discipline variable had no significant effect on employee performance. While the variable of work loyalty has a significant effect on employee performance. Simultaneously there is the influence of work discipline and work loyalty variables have a significant effect on employee performance at the Batu City KPU.

Keywords: Work Discipline, Work Loyalty, Performance

Pendahuluan

Untuk menentukan potensi peningkatan dan peningkatan kinerja karyawan, organisasi, instansi pemerintah, atau bisnis harus mempertimbangkan sejumlah elemen penting, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga sangat mempengaruhi kemajuan instansi pemerintah untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Pengukuran kinerja adalah salah satu tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia (SDM), antara lain. Kinerja mengacu pada hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan bakat, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. (2006) di Hasibuan (Tamba et al., 2018). Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik, harus memperhatikan fungsi fungsi manajemen instansi pemerintah, seperti perencanaan, pengendalian, pengarahan, kompensasi, perorganisasian, pemeliharaan, pemberhentian, dan kedisiplinan. Dengan hal ini dapat menciptakan kedisiplinan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai yang baik.

Kedisiplinan adalah perilaku untuk menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan tata tertib yang ditentukan. Kedisiplinan juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan menjadi semakin efektif dan efisien. Seorang pekerja dikatakan memiliki disiplin kerja yang kuat, sesuai dengan Hasibuan (2013), jika memenuhi persyaratan berdasarkan sikap, norma, dan tugas (Tamba et al., 2018). Setiap karyawan harus diajari nilai disiplin kerja. Tanpa disiplin sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Adanya disiplin kerja akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk lebih semangat dan gairah kerja agar meningkatkan kualitas SDM.

Selain disiplin kerja, loyalitas kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Secara umum, loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, dedikasi, dan kepercayaan yang ditunjukkan atau diarahkan kepada seseorang atau organisasi, dengan rasa kewajiban untuk bekerja keras untuk menawarkan layanan dan

perilaku. atas (Rasimin, 1988). Menurut Muhyadi (1989), loyalitas juga merupakan kesiapan untuk bekerja sama, yaitu kesediaan untuk mengesampingkan kepentingan pribadi seseorang dan melakukan pengendalian diri (Marentek, 2021). Setiap karyawan harus sangat loyal dan disiplin agar dapat bekerja dengan baik di tempat kerja. Karena ada loyalitas yang sangat baik, maka harus ada juga loyalitas yang berhubungan dengan pekerjaan, kepatuhan, dan ketundukan. Mirip dengan disiplin, jelas bahwa seorang karyawan menghargai, menghormati, dan mematuhi standar saat ini jika mereka menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi. Ini akan menghasilkan kinerja terbaik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: (1) Apakah disiplin kerja serta loyalitas kerja berpengaruh pada kinerja pegawai KPU Kota Batu? (2) Apakah pada penerapan disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai KPU Kota Batu? (3) Apakah kesetiaan dalam berkerja terpengaruhi terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu?

Tujuan

Adapun tujuan utama dalam penelitian ini : (1) Guna menemukan jawaban apakah disiplin kerja dan loyalitas kerja akan mempengaruhi kinerja dari pegawai KPU Kota Batu. (2) Guna menganalisis dan mengetahui apa dampak dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu. (3) Guna menganalisis dan mengetahui dampak loyalitas kerja pada kinerja dari pegawai KPU Kota Batu.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat di masa yang akan datang bagi berbagai pihak adalah sebagai berikut: Bagi Peneliti. (1) Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan untuk mempelajari secara langsung mengenai disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Sarana untuk menerapkan teori mengenai manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama kuliah.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin menurut Singodimejo (2002:212) merupakan sikap individu yang bersedia dengan suka rela untuk mematuhi dan menaati standar peraturan perundang-undangan yang masih berjalan padanya. Pencapaian tujuan pada kelompok pemerintah akan dipercepat dengan disiplin yang kuat, sedangkan disiplin yang lemah akan menjadi penghalang jalan dan memperlambat pencapaian tujuan. Baik individu yang bersangkutan maupun organisasi memerlukan disiplin. Sutrisno (2009) mengidentifikasi empat tanda disiplin kerja, antara lain: (1) Taat terhadap aturan waktu. (2) Taat terhadap peraturan instansi pemerintahan. (3) Berkerja dengan taat pada aturan yang ada. (4) Taat terhadap peraturan lainnya di instansi pemerintahan.

Loyalitas Kerja

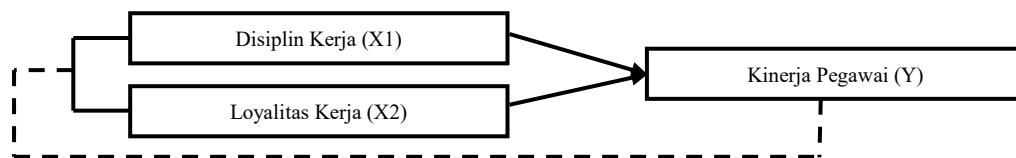
Menurut Hasibuan, salah satu faktor yang digunakan dalam evaluasi karyawan adalah loyalitas kerja, yang meliputi loyalitas terhadap majikan, pekerjaan, dan organisasi (2002). Kesediaan karyawan untuk menegakkan dan melindungi perusahaan dari campur tangan pihak luar oleh oknum yang tidak bertanggung jawab merupakan tanda komitmen mereka terhadap perusahaan (Tamba et al., 2018). kesetiaan kerja dapat diukur dari seberapa besar kesetiaan, perhatian dan kontribusi yang diberikan untuk kemajuan pada

instansi pemerintahan. Saat ini, setia kepada majikan berarti lebih dari sekadar mampu melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang digariskan dalam uraian tugas. Ini juga berarti melakukan pekerjaan seefisien mungkin untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Berikut ini adalah tanda-tanda loyalitas kerja, menurut temuan Mathis dan Jackson (2006) dalam (Tamba et al., 2018), yaitu : (1) Kuantitas (2) Kualitas hasil pekerjaan (3) Ketepatan waktu (4) Kehadiran (5) Kemampuan bekerja sama.

Kinerja

Kinerja, terutama kinerja individu yang dapat membuat suatu organisasi berhasil, merupakan sesuatu yang sangat krusial bagi suatu organisasi pada instansi pemerintah agar mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja berdampak pada kelangsungan operasi organisasi, dan semakin baik kinerja individu, semakin maju organisasi. Untuk organisasi pemerintah, kinerja karyawan sangat penting. Memiliki karyawan yang berkinerja buruk membuat sulit untuk mencapai tujuan (Ariana dan Riana, 2013). Kasmir (2016: 208–210) mencantumkan enam metrik berikut sebagai metrik yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan: (1) Kualitas (mutu). (2) Kuantitas (jumlah). (3) Waktu (jangka waktu). (4) Kerja sama antar pegawai. (5) Penekanan biaya. (6) Pengawasan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1: Bahwa terdapat pengaruh kinerja pegawai pada sifat disiplin kerja dan loyalitas kerja.

H2: Bahwa disiplin kerja berdampak pada *output* pekerja.

H3: Bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh loyalitas kerja.

Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Menurut Furchan (2004) populasi adalah objek, keseluruhan anggota kelompok orang, organisasi, atau kumpulan yang telah dirumuskan oleh peneliti dengan jelas. Dengan penjelasan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPU Kota Batu yang berjumlah 35 pegawai.

Menurut Sugiyono (2011) sampel merupakan representatif yang menggambarkan karakteristik dari populasi yang akan dilakukan penelitian. Teknik sampling jenuh adalah teknik yang nantinya akan digunakan peneliti untuk mengambil sampel, teknik ini mengambil sampel dari seluruh populasi, sebab jika merujuk pada pernyataan Sugiyono, apabila populasi tidak lebih dari 100, maka seluruh populasi tersebut harus menjadi sampel pada riset yang akan dilakukan. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 35 pegawai KPU Kota Batu.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Subjek riset dimana data dapat diperoleh merupakan pengertian dari sumber data. Data primer adalah tipe data yang akan diteliti pada penelitian saat ini. Data yang didapatkan dengan secara langsung merupakan pengertian dari data primer. Pada riset kali ini data didapatkan dari penyebaran kuisioner kepada responden.

Teknik kuesioner merupakan metode yang nantinya akan dimanfaatkan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Metode ini merupakan teknik pengumpulan yang dilaksanakan dengan upaya memberikan sebuah pernyataan atau pertanyaan yang ditujukan untuk objek penelitian, dan objek penelitian akan menjawab pertanyaan yang diberikan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dibantu oleh software SPSS windows maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu

Hasil dari penelitian disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat diketahui dari hasil uji F besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel terkait dengan nilai F sebesar 45,678 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) dan variabel loyalitas kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) KPU Kota Batu. Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti hipotesis diterima.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pada uji t (parsial) memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan pada kinerja pegawai dengan hasil $0,385 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa H2 yaitu disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi, belum tentu membuat performa pegawai meningkat, dikarenakan walaupun peraturan disiplin kerja tidak berlaku dengan ketat. Tetapi tetap memberikan pengaruh kepada performa karyawan. Apalagi pada masa covid-19 yang berlaku WFH (Work From Home) pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dirumah sehingga tidak mempertimbangkan disiplin kerja dalam bentuk ketepatan waktu dan kehadiran dalam bekerja. Dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan akan lebih efisien dan efektif dimasa kondisi pandemic covid-19.

c. Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja pada uji t memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis tiga yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti hipotesis diterima. Tingkat loyalitas yang tinggi akan berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kesetiaan, kontribusi, tanggung jawab dan mentaati aturan yang telah ditentukan akan menumbuhkan jiwa loyalitas yang tinggi. Dengan adanya jiwa loyalitas yang tinggi maka pegawai akan nyaman dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu.

3. Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

Bagi KPU Kota Batu

1. KPU Kota Batu diharap terus berupaya untuk meningkatkan disiplin kerja dan loyalitas kerja agar menciptakan kinerja yang lebih baik lagi.
2. Diharapkan skripsi ini menjadi masukan bahwa pentingnya pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- A. Tamba, R. Pio, S. Sambul. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado: Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7 No. 1,35.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Agung, Anak. Bagus, Ida. Suniasta, I Made. 2021. *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo.
- Ahmadi, S.Pd.I., M.M. 2021. *Optimalisasi Motivasi Dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- G. Marentek, R. Pio, V. Tatimu. 2021. *Disiplin Kerja dan Loyalitas Pegawai Kaitannya Dengan Kinerja Pegawai Hotel Peninsula Manado: Productivity*, Vol 2 No. 6,440.
- I. Daulay, S. Hendriani, A. Maineldi. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu: Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, Vol. 1 No. 2,3.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PenerbitCV Alfabeta.
- Vionita, G,; Mimpin, S,; Fery. 2017. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Pangkal pinang: Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb)*, Vol. 18 No.2,17.

Vivin Syafiah*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Khoirul ABS***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma