



**PENGARUH LOYALITAS, KOMITMEN, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PDAM TIRTA SARI BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

DIAN MAYNA ANTIKA SARI
NPM 1715310074

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH LOYALITAS, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTA SARI BINJAI

NAMA : DIAN MAYNA ANTIKA SARI
N.P.M : 1715310074
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 22 November 2022



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Abdi Setiawan, S.E., M.Si.



Roro Rian Agustin, S.Sos., M.S.P.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dian Mayna Antika Sari
NPM : 1715310074
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Sari Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh loyalitas dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, November 2022



Dian Mayna Antika Sari
NPM. 1715310074

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dian Mayna Antika Sari
Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 06 Mei 1999
NPM : 1715310074
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Tritura Asrama Kodam Sunggal No K581

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pertanyaan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2022
Yang membuat pertanyaan



Dian Mayna Antika Sari
NPM. 1715310074

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai. Populasi pada penelitian ini berjumlah 146 orang pegawai dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 59 pegawai sebagai responden. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Data penelitian dianalisis secara kuantitatif menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai. Dimana secara parsial dengan uji t menunjukkan bahwa loyalitas memiliki t_{hitung} bernilai 2,607 dengan signifikan sebesar 0,012, komitmen memiliki t_{hitung} bernilai 5,132 dengan signifikan sebesar 0,000, dan disiplin kerja memiliki t_{hitung} bernilai 2,516 dengan signifikan sebesar 0,015 sehingga variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel komitmen karena memiliki nilai t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 5,132. Hasil uji simultan dengan uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang dihasilkan bernilai 159,704 dengan signifikan sebesar 0,000. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 89,1% dari kinerja pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dari loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Dimana kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Kata Kunci : Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research was conducted to examine the effect of loyalty, commitment, and work discipline on the performance of PDAM Tirta Sari Binjai employees. The population in this research amounted to 146 employees with the number of samples taken as many as 59 employees as respondents. The number of samples was determined by the Slovin formula. Data collection was done by using a questionnaire method. The research data were analyzed quantitatively using the multiple linear regression method with the help of the SPSS 24.0 application. The results of the quantitative analysis showed that loyalty, commitment, and work discipline either partially or simultaneously had a positive and significant effect on the performance of PDAM Tirta Sari Binjai employees. Where partially the t-test showed that loyalty had a tcount of 2.607 with a significance of 0.012, commitment had a t-count of 5.132 with a significance of 0.000, and work discipline had a t-count of 2.516 with a significance of 0.015 so that the most dominant variable affecting employee performance is the commitment variable because it has the largest tcount value of 5.132. The results of the simultaneous test with the F test show that the resulting Fcount is 159.704 with a significant value of 0.000. The results of the determination test show that 89.1% of employee performance can be explained and obtained from loyalty, commitment, and work discipline, while the rest is obtained from other factors. Where employee performance has a very strong relationship with loyalty, commitment, and work discipline.

Keywords: Loyalty, Commitment, Work Discipline, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Sari Binjai. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., M.S.P selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Yang tercinta dan terkasih yaitu Ayahanda Irwan Ananta dan Ibunda Lasminah serta abang kandung yaitu Ady Prasetya Ananta dan anggota keluarga lainnya yang telah memberikan do'a yang tulus, dukungan dengan penuh kesabaran ketulusan baik secara moral maupun materi kepada peneliti dan semangat yang tak terputus kepada penulis sehingga

penulis dapat menyelesaikan perkuliahannya dan tugas akhir penyusunan laporan penelitian ini.

8. Bapak Ir. Taufiq IPM, Asean. Eng selaku direktur PDAM Tirta Sari Binjai yang telah memberikan penelitian kesempatan untuk melakukan penelitian ini dan para pegawai di PDAM Tirta Sari Binjai yang sangat membantu peneliti dalam memberikan informasi.
9. Sahabat dan teman dekat tersayang dan terkasih yaitu Muhammad Rafly, dan teman-teman terbaik yaitu Nadiya Salsabila, Shauma Rani
10. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat peneliti harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penelitian skripsi ini. Semoga kiranya peneliti dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, November 2022
Peneliti

Dian Mayna Antika Sari
NPM : 1715310074

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	14
G. Keaslian Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teoritis.....	18
1. Kinerja Pegawai.....	18
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	18
b. Penilaian Kinerja.....	25
c. Manfaat Kinerja.....	28
d. Tujuan Kinerja.....	28
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	29
f. Indikator Kinerja.....	31
2. Loyalitas.....	32
a. Pengertian Loyalitas.....	32
b. Manfaat Loyalitas.....	37
c. Dimensi Loyalitas.....	38
d. Aspek-Aspek Loyalitas.....	39
e. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas.....	40
f. Indikator Loyalitas.....	41
3. Komitmen.....	42
a. Pengertian Komitmen.....	42
b. Bentuk-bentuk Komitmen.....	47
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen.....	48
d. Dimensi Komitmen.....	48
e. Indikator Komitmen.....	49
4. Disiplin Kerja.....	49

a. Pengertian Disiplin Kerja	49
b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	58
c. Tujuan Disiplin Kerja.....	58
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	59
e. Indikator Disiplin Kerja.....	61
B. Penelitian Sebelumnya.....	61
C. Kerangka Konseptual.....	64
D. Hipotesis	67
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	69
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	69
1. Lokasi Penelitian	69
2. Waktu Penelitian	69
C. Pengukuran Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	70
1. Variabel Penelitian	70
a. Variabel Dependen (Y)	70
b. Variabel Independen (X).....	70
2. Definisi Operasional.....	70
D. Populasi, Sampel, Teknik Sampling, Jenis Data dan Sumber Data	72
1. Populasi.....	72
2. Sampel.....	72
3. Teknik Sampling	73
4. Jenis Data	73
5. Sumber Data.....	74
E. Skala Pengukuran Variabel.....	74
F. Teknik Pengumpulan Data.....	75
G. Teknik Analisa Data	76
1. Uji Kualitas Data.....	76
a. Uji Validitas	76
b. Uji Reliabilita	77
2. Uji Asumsi Klasik.....	77
a. Uji Normalitas	77
b. Uji Multikolinearitas	78
c. Uji Heteroskedastisitas	78
3. Regresi Linear Berganda.....	79
4. Uji Hipotesis	80
a. Uji Simultan (Uji F)	80
b. Uji Parsial (Uji t)	80
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	83
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	83
a. Gambaran PDAM Tirta Sari Binjai.....	83
b. Visi dan Misi PDAM Tirta Sari Binjai.....	84
c. Struktur Organisasi PDAM Tirta Sari Binjai	85

d. Tugas Pokok Jabatan di Struktur Organisasi.....	87
2. Frekuensi Karakteristik Responden	90
3. Frekuensi Jawaban Responden	92
a. Loyalitas (X_1)	92
b. Komitmen (X_2)	94
c. Disiplin Kerja (X_3)	96
d. Kinerja Pegawai (Y)	99
4. Uji Kualitas Data.....	101
a. Uji Validitas	101
b. Uji Reliabilitas.....	104
5. Uji Asumsi Klasik.....	106
a. Uji Normalitas Data.....	106
b. Uji Multikolinearitas	109
c. Uji Heteroskedastisitas	111
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	114
7. Uji Hipotesis	115
a. Uji Simultan (Uji F)	116
b. Uji Parsial (Uji t)	117
8. Uji Determinasi	120
B. Pembahasan Hasil Penelitian	122
1. Hipotesis H_1 (Pengaruh Loyalitas Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai).....	122
2. Hipotesis H_2 (Pengaruh Komitmen Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai).....	123
3. Hipotesis H_3 (Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai).....	125
4. Hipotesis H_4 (Pengaruh Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai).....	127
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	129
B. Saran	129

DAFTAR PUSTAKA

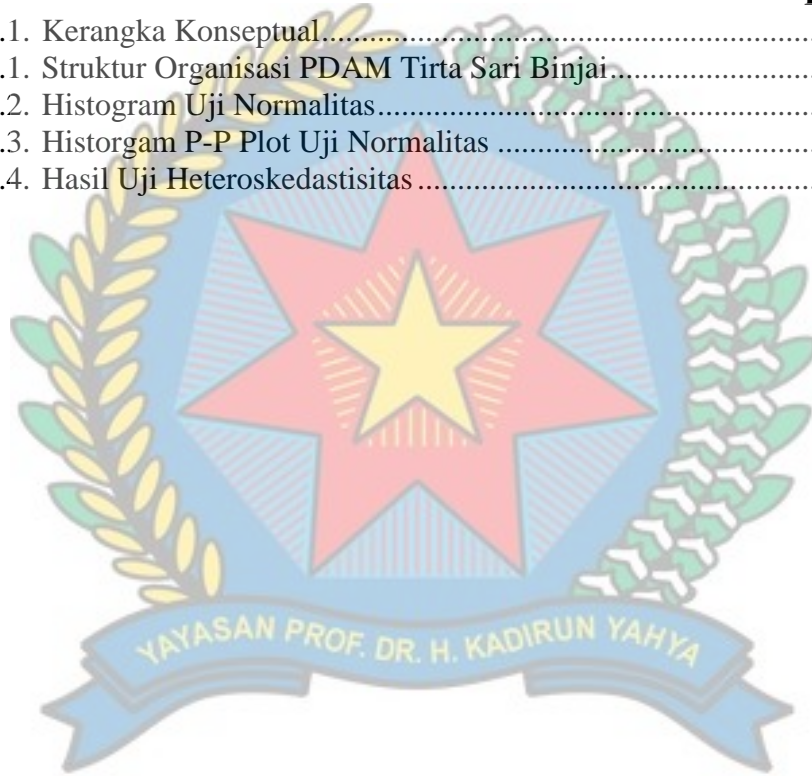
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu	62
Tabel 3.1. Jadwal Proses Penelitian	69
Tabel 3.2. Operasional Variabel Penelitian.....	71
Tabel 3.3. Skala Likert	75
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	90
Tabel 4.2. Alternatif Jawaban yang Disediakan.....	92
Tabel 4.3. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	92
Tabel 4.4. Penilaian Responden Terhadap Variabel Loyalitas (X_1)	93
Tabel 4.5. Penilaian Responden Terhadap Variabel Komitmen (X_2)	95
Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_3)	97
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	99
Tabel 4.8. Hasil Validitas Setiap Item Pernyataan pada Variabel.....	102
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel.....	105
Tabel 4.10. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	109
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas.....	110
Tabel 4.12. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	113
Tabel 4.13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	114
Tabel 4.14. Hasil Uji F (Simultan).....	117
Tabel 4.15. Hasil Uji t (Parsial).....	118
Tabel 4.16. Hasil Uji Determinasi.....	121
Tabel 4.17. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	121

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	67
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PDAM Tirta Sari Binjai.....	85
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas.....	107
Gambar 4.3. Historgam P-P Plot Uji Normalitas	108
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	112



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor lain. Loyalitas adalah kesetiaan dan kepatuhan seorang atau sekelompok pegawai terhadap organisasi dimana ia melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara pegawai dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang bekerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu.

Loyalitas selalu menjadi topik yang menarik untuk dijadikan pembahasan. Begitu banyak fenomena di masyarakat yang terjadi terkait kesetiaan atau loyalitas ini. Loyalitas sendiri menurut Hasibuan (2010) merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian anggota yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan anggota menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Dalam dunia industri, banyak konsumen yang memilih setia untuk menggunakan produk usaha kecil yang belum punya nama. Namun banyak juga konsumen yang sebentar bentar beralih ke produk lain, meskipun produk-produk tersebut merupakan produk yang sudah mendunia.

Loyalitas merupakan kesadaran diri pegawai yang ditunjukkan dengan kesetiannya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan terbaik dan terburuk. Loyalitas pegawai yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap pegawai tidak ikut mendukungnya. Apabila suatu perusahaan mengalami keadaan dimana loyalitas pegawainya rendah atau mengalami penurunan maka sudah sewajarnya jika perusahaan mengadakan introspeksi diri mengenai faktor faktor yang mungkin menjadi penyebabnya. Loyalitas adalah suatu sikap mental dari pegawai yang ditunjukkan dengan sikap setianya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik maupun buruk. Maka dari itu loyalitas juga bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan pegawai kepada perusahaan dimana perusahaan mampu membalasnya dengan baik kepada pegawai.

Menurut kamus ilmiah populer loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Menurut Tjiptono (2016:77) loyalitas merupakan kesetiaan pegawai terhadap perusahaan yang akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Menurut Siagian (2015) loyalitas adalah suatu kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Loyalitas berpengaruh pada kenyamanan pegawai untuk bekerja pada suatu perusahaan dan merupakan hal yang paling penting untuk dimiliki setiap pegawai di perusahaan ataupun instansi manapun. Menurut Hasibuan, (2014) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

Menurut Allen dan Geyskens dalam Omar, Jusoff dan Husein (2010), loyalitas pegawai dapat dimengerti sebagai sebuah komitmen yang efektif. Menurut Efferin dan Hartono (2012), loyalitas pegawai terhadap pemimpin diinformasikan dalam kesadaran diri pegawai tersebut terkait nilai-nilai etika untuk mengarahkan sumber daya untuk kepentingan organisasi. Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja. Diharapkan seorang pegawai memiliki sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dalam suatu perusahaan.

Loyalitas pegawai atau kesetiaan sering kali menjadi pernyataan serius dalam sebuah perusahaan. Istilah loyalitas sering kali di perdengarkan oleh pakar pemasaran maupun praktisi bisnis. Loyalitas merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam banyak hal. Secara harfiah loyal berarti setia, atau loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan. Kesetiaan ini timbul dari kesadaran sendiri. Loyalitas para pegawai bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pilihan, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para pegawai bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai pegawai yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*.

Menurut Sudimin (dalam Ratnasari, 2011) loyalitas berarti kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untu ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih

bertugas sebagai pegawai. Muafi (dalam Adham, 2012) mengatakan bahwa loyalitas pegawai berkaitan dengan partisipasi pegawainya. Semakin tinggi partisipasi pegawai maka akan semakin tinggi kecenderungan mereka untuk menunjukkan loyalitas, dan pada gilirannya loyalitas akan menghasilkan kohesi kelompok, yang lebih lanjut kohesi kelompok ini akan mengakibatkan karyawan tetap setia tinggal sebagai anggota organisasi.

Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optional. Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasional tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja pegawai (Chugthai & Zafar, 2016). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Fitriastuti (2011) dan Tolentino (2013), menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang.

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai (1) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dan profesi (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya dkk, 2012). Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada

organisasi.

Menurut Meredith and Smith Dalam juhdi *et al* (2014), menemukan bahwa “komitmen organisasi merupakan prediktor penting dari *intention to turnover*.” Menurut Hilton (2015) “komitmen organisasi adalah keyakinan kuat yang dimiliki pegawai dalam menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi, bersedia berusaha sebaik mungkin atas nama organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.”

Komitmen pegawai organisasi terhadap nilai-nilai organisasi sebenarnya dapat diciptakan dengan membentuk budaya yang sesuai dengan orang-orang di dalam organisasi. Hal ini disebabkan budaya organisasi akan memicu pegawai untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi (Sutanto, 2012). Komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan fenomena sebagai implikasi dari berbagai perubahan yang terjadi. Hawkins (2019) dalam Khuzaini dan Kaihatu (2018) membuktikan bahwa sikap kerja pegawai yang mengalami perubahan pesat adalah komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen merupakan salah satu faktor yang menjadi pembeda manajemen sumber daya manusia dengan *personel management*. Konsep komitmen dikembangkan oleh Meyer and Allen- (2017) yang membagi komitmen menjadi tiga komponen.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap

tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap pegawai harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi pegawai, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja pegawai menurut Hasibuan (2017) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Disiplin kerja juga berkaitan dengan sanksi yang perlu diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Menurut Mangkunegara (2019:131), “pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan harus segera, konsisten dan impersonal”. Sehingga pegawai lebih mematuhi

peraturan yang merupakan kewajiban yang harus ditaati dan tidak menghiraukan keputusan-keputusan maupun nilai yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi pegawai. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Wahid (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut dan disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:91) mengatakan, “Disiplin berasal dari sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku.

Menurut (Handoko, 2011 dan Sinambela, 2016) disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Heidjrachman (2012)

(Sinambela 2016), disiplin kerja adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah”. Sedangkan menurut Davis dalam sinambela (2016), disiplin kerja penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan ketiga konsep di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan pada peraturan atau perintah.

Disiplin adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Arifin, 2017). Disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah (Handoko, 2012:2018).

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2019:193-194). Selain itu menurut Handoko, (2011:2018) bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Hasibuan (2012:193) menyatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social perusahaan. Disiplin akan menyebabkan pegawai melakukan aktifitas berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin secara konsisten dan komitmen oleh seluruh jajaran perusahaan pada semua level akan memberikan kepuasan kerja.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai. (Hasibuan, 2015). Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pegawai merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para pegawai disarankan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dicapai dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018). Selanjutnya adalah kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tantangan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2017).

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Stoner, 2019). Suntoro (Tika, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam mencapai tujuannya. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu

perusahaan atau lembaga pemerintahan. Kinerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya.

PDAM tirtasari Binjai adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan dan pendistribusian air minum untuk wilayah kota Binjai dan sekitarnya. PDAM tirtasari yang perannya sebagai penyedia air minum kota binjai secara resmi dikukuhkan pendiriannya pada tahun 1976, melalui peraturan Daerah Kotamadya Tingkat II Binjai No. 12 tahun 1976 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Binjai yang disahkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara dengan surat keputusan nomor 362/I/GSU tanggal 15 juni 1976 dan telah diundangkan dalam lembaran Daerah Kotamadya Tingkat II Binjai Nomor 2 Seri A tanggal 18 juni 1976. Kegiatan perusahaan telah ditetapkan yaitu mengesahkan penyediaan air bersih yang sehat dan memenuhi syarat bagi masyarakat daerah Kota Binjai. Tujuannya didirikannya perusahaan Daerah Air Minum Tirta Sari Binjai ini adalah untuk ikut serta melaksanakan pembangunan ekonomi nasional dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan kesehatan dan memenuhi kebutuhan rakyat.

Loyalitas pada pegawai PDAM tirtasari Binjai masih dibilang sangat kurang dimana para pegawai kurang memberikan kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan, pemimpin sangat jarang memperhatikan untuk mengontrol dan mengkoordinir para anggotanya untuk membuat tujuan perusahaan agar dapat terwujud. Sehingga para pegawai PDAM tirtasari Binjai masih banyak yang tidak memperdulikan dan kurang acuh memegang komitmen perusahaan mereka untuk belajar tanggung jawab akan pekerjaannya. Serta berkurangnya kedisiplinan para pegawai PDAM tirtasari Binjai untuk mematuhi pada peraturan yang berlaku, sebab karena menurunnya akan hal

itu membuat kinerja pegawai ikut menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merasa tertarik untuk membahas tentang loyalitas, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM tirtasari Binjai. Adapun hasil dari penelitian ini akan disajikan dalam bentuk skripsi yang berjudul : ***“Pengaruh Loyalitas, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Sari Binjai”***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalahnya, sebagai berikut:

1. Kurangnya tanggung jawab atau kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepada dirinya dengan baik, tepat waktu, serta tidak berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan, dimana masalah ini berkaitan dengan tingkat loyalitas pegawai pada perusahaan.
2. Tingginya tingkat kemangkiran pegawai hal ini juga mempengaruhi komitmen pegawai pada perusahaan.
3. Kurangnya ketegasan kepada para bawahan yang tidak mematuhi kedisiplinan kerja.
4. Hasil kualitas dari kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai saat ini menurun.

C. Batasan Masalah

Pada (X1) Loyalitas pembahasan yang dibahas hanya berfokus pada dalam masalah tanggung jawab & kesanggupan pegawai Pdam Tirta Sari Binjai, untuk (X2) komitmen pembahasan yang dibahas hanya berfokus pada tingkat

kemangkiran pegawai Pdam Tirta Sari Binjai, pada (X3) disiplin kerja batasan masalah yang dibahas hanya berfokus pada tingkat ketegasan atasan Pdam Tirta Sari Binjai, untuk kinerja pegawai (Y) batasan masalah hanya berfokus untuk mencari bagaimana pengaruh dari loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pdam tirta sari binjai.

Seperti yang dijabarkan dan dirincikan diatas karena adanya keterbatasan dana, waktu dan pengetahuan penulis maka dalam penelitian ini penulis perlu membatasi supaya masalah yang diteliti lebih jelas dan terperinci. Jadi, penelitian ini dibatasi pada masalah Pengaruh Loyalitas, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Sari Binjai.

D. Rumusan Masalah

Masalah yang dapat dirumuskan menjadi beberapa rumusan masalah adalah, sebagai berikut:

1. Apakah Loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Sari Binjai?
2. Apakah Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Sari Binjai?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Sari Binjai?
4. Apakah Loyalitas, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Sari Binjai?

E. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian yang dilakukan ini memiliki beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Sari Binjai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Sari Binjai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Sari Binjai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas, komitmen dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Sari Binjai.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dianggap memberikan manfaat buat pembaca sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan dan keilmuan yang berhubungan dengan loyalitas, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pegawai Pada PDAM Tirta Sari Binjai serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan kedepan guna meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Peneliti ini dapat menambah pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori tentang pengaruh loyalitas, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Sari Binjai.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil peneliti ini diharapkan dapat memberi sumber tambahan referensi atau pembandingan bagi peneliti lain yang memiliki penelitian yang serupa.

G. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir sama dengan penelitian ini, salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh Leti Marjanuardi dan Sri langgeng Ratnasari tahun 2019. Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Judul Penelitian

Penelitian terdahulu berjudul : Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Raudhatul Qur'an Batam. Sedangkan penelitian penulis berjudul : Pengaruh Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Sari Binjai.

2. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu terdapat tiga buah variabel bebas yang digunakan yaitu Disiplin Kerja (X_1), Loyalitas (X_2), Pengembangan Karir (X_3) dan sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, terdapat tiga buah variabel bebas yang digunakan yaitu Loyalitas (X_1), Komitmen (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan sebuah variabel terikat

yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian dilakukan penulis ditahun 2021.

4. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Yayasan Raudhatul Qur'an Batam sedangkan penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Sari Binjai.

5. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan Yayasan Raudhatul Qur'an. Populasi penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi sebanyak 49 pegawai. Sampel yang digunakan sebanyak 49 orang pegawai. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan pegawai PDAM Tirta Sari Binjai. Jumlah populasi sebanyak 146 pegawai. Sampel yang digunakan sebanyak 59 pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dasar “kerja” yang diterjemahkan dari bahasa asing yaitu prestasi, bisa pula yang berarti prestasi, bisa pula yang berarti hasil kerja. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai.

Kinerja (*performance*) pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin, dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja dan tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar

hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama priode didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Pada dasarnya seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. *Performance* atau kinerja dari seseorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Dengan demikian persoalan kinerja pegawai juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Untuk dalam membahas keberhasilan atau kinerja seseorang perlu menetapkan suatu ukuran tertentu untuk menilai apakah organisasi itu memiliki kinerja yang tinggi atau rendah.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja

seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya *standart target*, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Secara umum, pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Untuk menentukan kinerja pegawai/pegawai baik atau tidak, tergantung pada hasil yang diperoleh seorang pegawai atau pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan

dari organisasi atau instansi di mana pegawai tersebut bekerja.

Kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu perlu dievaluasi atau dinilai dimana penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan bagian dari proses staffing, yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan proses penilaian kerja. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai atas tugas yang dibebankan kepadanya serta memiliki keterkaitan kuat dengan kepuasan pelanggan, kontribusi ekonomi serta tujuan strategik organisasi. Kinerja bersifat multidimensional dan memiliki variasi dalam pengukuran yang disesuaikan pada kompleksitas faktor pembentuk kinerja.

Kinerja merupakan prestasi yang dapat kita lihat atau kita nikmati dari apa yang telah kita capai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan pada seorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta peluang atau waktu maupun kesempatan. Menurut Luthans (2018:339) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Menurut Noor (2013:27) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat

pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Fahmi (2012:83) kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi/perusahaan dalam operasionalnya.

Menurut Mangkunegara dalam Riani (2011:98) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Torang (2012:118) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rivai (2012:191) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Schemerhom (Binangun, 2012:113) menyatakan bahwa kinerja adalah *“Job performance is the quantity and quality of task accomplishments by an individual or group at work”* (kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu ataupun kelompok dalam bekerja). Menurut Simamora (2019:89) menyatakan kinerja pegawai adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2010:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”. Menurut Wirawan (2019:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau secara profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Prawirosentono (2019) dalam Sutrisno (2010:90) mengemukakan pula bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Handoko (2011:135) kinerja diartikan sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. Menurut Basri dikutip dari Sinambela (2012:06) kinerja pengertiannya adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Bangun (2012:2310) kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil pekerjaan seseorang berdasarkan tujuan organisasi yang dapat berupa

produk/barang dan jasa. Menurut Soelaiman (2017:279) menjelaskan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan/dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kemampuan, pengetahuan, kecakapan, dan pengalamannya.

Menurut Sedarmayanti (2013:260) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Bernardin (2013:19) memberikan definisi kinerja sebagai hasil kerja yang sangat berkaitan dengan tujuan strategis dari suatu organisasi, kepuasan, pemberian kontribusi ekonomi.

Menurut Helfert dalam Gaol (2014:589) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Menurut Moeheriono (2010:60) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Pasalong (2017:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2016:98) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil

pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Menurut Ratundo dan Sacket (2016:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Hariandja (2017:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut (Riani 2013:61) kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang pegawai, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja/*non* kerja. Menurut (Rosidah 2019:276) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Mondy (2018:256) “kinerja ialah suatu proses yang berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para pegawai, tim dan akhirnya organisasi”. Menurut Edison (2016:190) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan atau hasil kerja dari satu individu atau kelompok atas keberhasilan yang telah dicapai dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan

kepadanya baik dalam bentuk hasil produk ataupun jasa.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pegawai sangat bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Penilaian terhadap individu pada dasarnya merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa suatu hasil kerja yang optimal. Kinerja mencakup kerjasama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknis inisiatif dan semangat kerja. Informasi penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkapkan kinerja bawahannya sehingga pimpinan dapat menentukan tujuan maupun target yang harus diperbaiki. Penilaian kinerja digunakan untuk melihat performance dari pegawai itu sendiri. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia yang disebut juga dengan review kinerja, penilaian pegawai dan evaluasi kinerja. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang diberikan.

Penilaian kinerja yang efektif berfokus pada hasil kerja yang terkait secara langsung dengan misi dan tujuan organisasi sehingga nantinya dapat menunjang implementasi strategi bisnis. Hal ini terwujud apabila pegawai memahami dimensi-dimensi yang dievaluasi, aspek-aspek yang dinilai dari jabatannya, dan mereka memandang penilaian telah dilakukan secara terbuka dan valid. Dalam hal ini diperlukan adanya interaksi antara penilai dengan individu yang dinilai dalam proses penentuan dimensi kegiatan, standar penilaian, dan metode penilaian memegang peran yang sangat penting.

Menurut Fahmi (2011:65) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2012:81) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

Menurut Sastrohadiwiry (2013:231) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah salah satu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyedia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja dengan kinerja atas uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Menurut Byars dan Rue (2018:223) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi dan komunikasi terhadap seorang pegawai bagaimana performanya dalam bekerja dan membuat perencanaan peningkatan. Menurut Mangkuprawira (2012:141) “Penilaian kinerja adalah pengukuran yang akurat untuk menilai seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya”.

Menurut Mathis dan Jackson (2016:61) berpendapat “Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai”. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah proses mengevaluasi pegawai atau penilaian terhadap pegawai tentang pekerjaan yang dilakukan

mereka dalam periode tertentu dan seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya.

Menurut Irham (2011:238) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengelola operasi perusahaan secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan menilai kinerja pegawai.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Moehariono (2014:138) faktor-faktor penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Hasil Kerja

Keberhasilan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

- 2) Perilaku Pegawai

Dalam pelayanan, kesopanan dan sikap baik terhadap sesama pegawai maupun kepada pelanggan.

- 3) Atribut dan kompetensi

Kemahiran sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.

4) Komperatif

Membandingkan hasil kerja pegawai dengan pegawai lain yang selevel dengan yang bersangkutan.

c. Manfaat Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:42), manfaat kinerja sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
- 5) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, kondisi kerja dan pengawasan.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan disiplin kerja sehingga dicapai kinerja yang baik.
- 7) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
- 8) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.
- 9) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- 10) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangka kecakapan pegawai.

d. Tujuan Kinerja

Menurut Drs. H. Malayu S.P Hasibuan (2015:87), tujuan kinerja sebagai

berikut:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian pegawai dan penempatan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur kinerja sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

- 3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

- 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

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

9) Kepuasan Kerja

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

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

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

f. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) penilaian dan pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1) Kualitas

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah..

2) Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan pegawainya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4) Penekanan biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas pegawai di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar pegawai

Pegawai yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana dengan yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal

yang bukan hanya berupa kesehatan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi itu diperlukan demi kesuksesan sebuah organisasi itu.

Loyalitas merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam konteks sehari-hari tetapi menjadi sulit ketika dianalisis dalam banyak hal. Secara harfiah loyal berarti setia, atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul dari kesadaran sendiri. Permasalahan mengenai loyalitas pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen instansi atau perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut akan membuat manajemen instansi atau perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas pegawainya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Loyalitas pegawai terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk dapat menciptakan loyalitas pegawai terhadap perusahaan maka pimpinan harus mengusahakan agar pegawai merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib maka kemajuan atau kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka. Kemajuan perusahaan dapat dirasakan oleh pegawai dalam bentuk pembagian laba perusahaan, peningkatan kompensasi pegawai, pemberian bonus, peningkatan profesionalisme pegawai, serta pemberian berbagai fasilitas dari perusahaan yang akan diterima oleh para pegawai. Sebaliknya kemunduran perusahaan dapat dirasakan oleh pegawai misalnya terjadi penundaan atau

kemunduran tanggal pemberian upah pemberian bonus atau tunjangan bagi pegawai, “perumahan” terhadap pegawai, pemensiunan dini bagi pegawai, dan yang paling ekstrim adalah pemutusan hubungan kerja.

Loyalitas pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan. Pegawai yang loyal akan mudah dikembangkan, mempunyai inisiatif untuk kemajuan perusahaan, selalu mendukung program-program perusahaan, ikut serta memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan ke depan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

Berikut ini adalah definisi-definisi tentang loyalitas pegawai menurut para ahli, pengertian loyalitas kerja pegawai Hasibuan (2011:58). Mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dan rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Wicaksono (2013:48) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Menurut Saydam dikutip dalam Riyanti (2015:6), “Loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang

harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas” pendapat tersebut dimengerti bahwa loyalitas pegawai muncul dari dalam diri pegawai untuk tetap setia pada perusahaannya, tempatnya bekerja karena adanya tanggung jawab dan kesanggupan.

Menurut Hasibuan (2012), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Poerwopoespito (2010), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab disiplin jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2010) , juga menjelaskan bahwa sikap pegawai sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal.

Menurut Jasna Auer Antoncic (Antoncnic, 2011) mengatakan bahwa loyalitas adalah apabila pegawai memiliki kesadaran tanpa paksaan untuk berkomitmen menjalankan tanggung jawab dan berupaya memberikan kinerja mereka yang terbaik bagi perusahaan. Untuk mendapatkan loyalitas dari pegawainya maka perusahaan harus senantiasa menjaga keharmonisan. Menurut (Siagian, 2014), bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan pegawai untuk bekerja pada suatu perusahaan.

Menurut (Nitisemito, 2011) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental

pegawai yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga pegawai akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Menurut Fuanida (2016) menyatakan bahwa “Loyalitas kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan oleh seseorang atau pegawai untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Chunbao (2015) menyatakan bahwa “Loyalitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau loyalitas seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarnya yang merupakan indikator dari loyalitas pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai loyalitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Menurut Allen dan Geyskens dalam Omar, Jusoff dan Husein (2010), loyalitas pegawai dapat dimengerti sebagai sebuah komitmen yang efektif. Komitmen efektif berarti kemampuan pegawai untuk melanjutkan sebuah hubungan dengan organisasi karena adanya kenyamanan dari hubungan tersebut demi kebaikan dirinya sendiri, terpisah dari hal-hal yang berkaitan dengan upah atau bayaran dan karena pegawai merasakan sendiri nilai kesetiaan dan menjadi bagian dari sebuah organisasi.

Menurut Sriyono dan Farida (2013) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang lebih baik. Menurut Siagian (dalam Wellyanto dan Halim, 2017:329) loyalitas merupakan suatu kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke perusahaan lain karena terdapat komitmen yang dimiliki untuk memberikan segala kemampuan,

pikiran dan keterampilan dalam mencapai tujuan perusahaan serta tetap setia pada perusahaan dengan menjaga rahasia perusahaan.

Menurut Runtu (2013:2) mengemukakan bahwa loyalitas secara tradisional, dipahami sebagai sesuatu yang dengan sendirinya tercipta. Ketika seseorang bergabung dengan perusahaan, dengan sendirinya dia akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi.

Menurut Jusuf (2010), loyalitas pegawai merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan pegawai rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Menurut Utomo (2010:47) loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah keinginan atau kesetiaan dari hati dan diri sendiri yang timbul tanpa ada paksaan dari pihak manapun untuk mengabdikan ke perusahaan dengan hati yang senang dan nyaman karena atas kemauan diri sendiri. Serta pegawai mempunyai kesadaran tanpa ada keterpaksaan untuk berkomitmen menjalankan tanggung jawab dan memberikan kinerja sebaik mungkin terhadap perusahaan.

b. Manfaat Loyalitas

Menurut Saydam Gouzali (2015:416)

- 1) Mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan
- 2) Merasa memiliki terhadap perusahaan

- 3) Dapat mencegah terjadinya *turn over* pegawai
- 4) Menjamin kesinambungan kinerja perusahaan
- 5) Menjamin tetap terpeliharanya motivasi kerja
- 6) Meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja

c. Dimensi Loyalitas

Dimensi loyalitas pegawai yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari, 2015) , yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai antara lain:

- 1) Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

- 2) Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

- 3) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang orang secara individual.

- 4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki pegawai terhadap perusahaan akan membuat pegawai memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara pegawai, hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa pegawainya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan senang hati.

d. Aspek-Aspek Loyalitas

Aspek aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010:112), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai antara lain :

1) Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan perusahaan agar dapat mencapai tujuan.

2) Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan pegawai. Kesanggupan pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan

kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki.

Adanya rasa ikut memiliki pegawai terhadap perusahaan akan membuat pegawai memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Kesukaan terhadap pekerjaan.

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa pegawainya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan.

e. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Menurut (Almasdi, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai sebagai berikut:

1) Faktor Rasional.

Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada pegawai.

2) Faktor Emosional.

Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang

menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.

3) Faktor Kepribadian.

Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh pegawai.

f. Indikator Loyalitas

Indikator Loyalitas menurut Saydam dikutip dalam Riyanti (2015:7) yaitu:

- 1) Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar langgaran yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan yaitu:
 - a) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
 - b) Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
 - c) Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan
- 2) Tanggung jawab yaitu kesanggupan seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab yaitu:
 - a) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
 - b) Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
 - c) Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan.

- d) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketetapan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawai ditinjau dari aspek kesehatan.

3. Komitmen

a. Pengertian Komitmen

Komitmen pegawai merupakan salah satu dasar bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan didalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Komitmen pegawai adalah suatu ikatan psikologis pegawai pada keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen pegawai mengandung arti sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif, melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif. Komitmen pegawai mutlak diperlukan pegawai untuk perusahaannya. Untuk menanamkan perasaan setia pegawai maka perusahaan perlu menstimulasi kesetiaan tersebut dengan usaha-usaha menumbuh kembangkan sikap loyal pegawai. Pencapaian tujuan pegawai

dimulai dari sikap setia pegawai terhadap pekerjaannya.

Dengan adanya komitmen yang terciptanya timbal balik antara pegawai pada perusahaan akan menghasilkan hubungan yang saling menguntungkan. Pegawai yang merasa nyaman tentu akan merasa bangga dengan memberikan kinerja yang lebih baik agar tetap mempertahankan keanggotaan dari sebuah organisasi. Komitmen adalah suatu kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan pegawai dengan organisasi mereka dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen seorang pegawai dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja pegawai dalam organisasi. Menurut dengan mengetahui komitmen atau tidaknya seorang pegawai, maka organisasi tersebut dapat menentukan arah kebijakan yang akan ditetapkan perusahaan melalui sumber daya manusia yang tangguh dan berdaya guna. Komitmen pegawai juga didefinisikan sebagai suatu keadaan di dalam mana seorang pegawai memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan.

Komitmen yang dimiliki oleh pegawai terhadap perusahaan tentunya menjadi faktor penting bagi sebuah perusahaan. Hal tersebut akan membuat pegawai nyaman bekerja pada perusahaan dan pegawai akan merasa mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan perusahaan dimana mereka bekerja. Komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu pegawai dengan organisasi kerja, dimana pegawai mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi

kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja.

Menurut Robbins & Judge (2013) menyatakan komitmen pegawai adalah suatu kondisi seseorang yang mempunyai kemauan yang besar untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Rachmawati (2018:45) mendefinisikan komitmen pegawai sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari pegawai dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Menurut Robbins and Coulter (2010:123), mendefinisikan bahwa komitmen pegawai merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Darmawati dkk. (2013) menyatakan komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Sianipar dan Haryanti (2014) komitmen organisasional adalah perasaan dan sikap pegawai terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya. Menurut Mowday (dalam Sopiah, 2018:155) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional dan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Menurut Desiana dan Soetjipto dalam Suparman (2017:29), komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Menurut Steers (2018) dalam pranoto (2016) mengatakan komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Menurut Wibowo (2016:431), komitmen organisasional adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Priansa (2014:234), komitmen organisasi adalah konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentar bagi organisasi. Menurut Mayer dan Allen (dalam Sutrisno 2013:168), komitmen diasumsikan juga merefleksikan dampak dari kesesuaian antara individu dengan organisasi. Menurut Darmawan (2013:168), upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang.

Menurut Rivai (2016:248) bahwa “komitmen kerja pegawai adalah salah satu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Menurut Robbins (2017:78) menyatakan komitmen pegawai merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya. Menurut Handoko (2018:44) komitmen pegawai adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk

memelihara keanggotaannya dalam perusahaan.

Menurut Edison, *et al* (2017:221), komitmen pegawai/pegawai terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Menurut Suifan (2015) mendefinisikan bahwa komitmen pegawai memiliki hubungan dengan 3 konsep yang terdiri dari kemampuan pegawai untuk mengidentifikasi tujuan organisasi, keinginan untuk tetap di organisasi atau keluar dari organisasi, serta perasaan pegawai untuk melanjutkan pekerjaan dengan organisasi. Menurut Made & Gede (2014), komitmen pegawai adalah tingkat ketika pegawai memiliki keyakinan dan dapat menerima tujuan organisasi sehingga pegawai akan tetap bekerja dan menjadi bagian dari tujuan organisasi tersebut.

Menurut Mathis & Jackson (2011) juga mendefinisikan komitmen pegawai adalah ketika pegawai tetap bekerja pada organisasi karena pegawai dapat menerima tujuan organisasi. Menurut Luthans (2016:249) komitmen pegawai lebih sering didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras dan mengerahkan segenap kemampuannya, memiliki keyakinan tertentu, penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Zurnali (2010) komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Menurut Sutrisno (2011:296) komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Menurut Yudha (2014:25)

menyebut komitmen pegawai sebagai istilah lain dari komitmen organisasional dan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota perusahaan.

Menurut Triatna (2015) komitmen merupakan suatu kadar kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah salah satu bentuk usaha mendefenisikan dan melibatkan diri ke dalam perusahaan dan berupaya untuk bertahan sebagai anggota perusahaan. Pegawai boleh memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya didalam organisasi tersebut.

b. Bentuk-bentuk Komitmen

Greenberg dan Baroon (2018), mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) bentuk komitmen, sebagai berikut:

1) Komitmen efektif

Komitmen efektif yaitu kekuatan atas keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan yang disebabkan karena setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dengan melakukannya.

2) Komitmen kontinuan

Komitmen kontinuan yaitu kekuatan atas keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaan bagi organisasi atau perusahaan yang disebabkan karena membutuhkan pekerjaan dan tidak dapat melakukan pekerjaan lain.

3) Komitmen normative

Komitmen normative yaitu kekuatan atas keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaan organisasi atau perusahaan yang disebabkan karena memiliki kewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut Minner *dalam* Sopiah (2018:87) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai antara lain:

1) Faktor personal

Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.

2) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3) Karakteristik struktur

Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi.

d. Dimensi Komitmen

Menurut Suifan (2015) dimensi dari komitmen pegawai yaitu:

1) Komitmen afektif

Komitmen afektif merupakan hubungan emosional yang

menghubungkan pegawai dengan organisasinya.

2) **Komitmen normatif**

Komitmen normatif adalah keinginan untuk tetap di organisasi yang dimiliki pegawai.

3) **Komitmen berlanjut**

Komitmen berlanjut adalah hubungan keterikatan pegawai dengan organisasi.

e. Indikator Komitmen

Menurut Triatna (2015) indikator komitmen pegawai yaitu:

- 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi
- 2) Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi
- 3) Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan dan tinggi rendahnya tingkat kemangkiran

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu "*dicipline*" yang berarti : "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah "keharmonisan" dan "kewajaran" kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun nonformal. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat

peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas.

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap

pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai meningkatkan tujuan organisasi. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “dispel” yang berarti pengikut. Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dan kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, dan banyak pengertian disiplin yang berbeda di antara para ahli yang satu dengan pendapat ahli lainnya.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis. Suatu asumsi bahwa

pemimpin mempunyai pengaruh langsung pada sikap kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai. Kebiasaan itu dampak dari keteladanan yang dicontohkan oleh pemimpin. Oleh karena itu, jika mengharapkan pegawai memiliki tingkat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku dan dalam kedisiplinan pegawai diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai, dalam menciptakan tata tertib yang baik. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan/lembaga pemerintah, dan pegawai. Perusahaan/lembaga pemerintah sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan/lembaga pemerintah tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan/lembaga pemerintah dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai mematuhi peraturan-peraturan yang ada.

Keberhasilan pegawai dalam menjalankan kewajibannya sangat tergantung pada kesediaan untuk berkorban dan bekerja dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan, maka perlu sekali dimiliki kedisiplinan dan mentalitas yang teguh serta memiliki pendirian yang tegas untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin kerja adalah salah satu operasional sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawai tersebut. Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan

untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik, seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kedisiplinan harus ditingkatkan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Sjafri dan Aida (2017:122) “disiplin kerja adalah sifat pegawai yang secara sadar mematuhi norma dan peraturan organisasi tertentu dalam bekerja”. Menurut Hasibuan (2013:193) pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan-peraturan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan

baik. Menurut Hasibuan (2014:190) mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Anoraga (2019:46) disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatan selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Menurut Handoko (2012:208) disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan, untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Menurut Mangkunegara (2012:129) menyatakan “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional”.

Menurut Davis (2019:125) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Didit Dermawan (2013:41) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Menurut Sutrisno (2011:86) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Siagian (2016:278) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Saydam (2017:54) menggambarkan “disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau

menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”.

Menurut Singomedimenjo dalam Sutrisno (2011:186) bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Wardana (2018:20) disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada.

Menurut Sastro (2011:291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2011:44) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer/pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Sastrohadiwirja (2012:130) menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Setiyawan dan Waridin (2012:189) adalah “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2012:825) mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Menurut Papatung (2013:681) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Katiandago et al (2014:1594) disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Lumentut & Dotulong (2015:76) disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat pegawai yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan pegawai tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin.

Menurut Sinungan (2018:146) disiplin kerja sebagai sifat mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang

telah ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Menurut Aritonang (2017:50) disiplin kerja adalah sikap pribadi pegawai dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja di perusahaan tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.

Menurut Mangkunegara (2011:824) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai dan Jauvani (2019:824) “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap pribadi dan kesadaran yang dimiliki pada seseorang dimana mereka mempunyai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan serta tata tertib yang berlaku pada perusahaan baik itu secara tertulis maupun secara tidak tertulis dan menjadi salah satu alat komunikasi para pemimpin perusahaan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar pegawai bersedia menerima sanksi-sanksi apabila mereka melanggar peraturan yang berlaku dan mereka juga bersedia memperbaiki sikap dan perilaku mereka.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129), ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu sebagai berikut.

1) Disiplin preventif

Disiplin adalah suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi peraturan kerja dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2016:611):

- 1) Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku pegawai konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif.
- 2) Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan

bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.

- 3) Tindakan disipliner dapat pula membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya, dalam jangka panjang.
- 4) Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2011:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Besar Kecilnya Pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para pegawai akan dapat memenuhi semua peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balasan jasa yang sesuai dengan jerih payah yang telah disumbangkan bagi perusahaan. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir berusaha mencari tambahan dari luar sehingga menyebabkan ia sering izin dari pekerjaannya.

- 2) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperlihatkan bagaimana pimpinan mendisiplinkan dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang

sudah ditetapkan. Oleh sebab itu, bila seseorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin pada perusahaan, maka ia harus lebih dahulu memperaktekannya agar dapat diikuti oleh pegawai.

3) Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat dilaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan tertulis untuk dijadikan pegangan. Pada pegawai yang melakukan disiplin pasti ada peraturan yang diinformasikan, jelas, tertulis dan disepakati, sehingga perusahaan akan dapat ditegakkan.

4) Keberanian Pimpinan Mengambil Tindakan

Suatu disiplin akan dapat ditegakkan bila ada peraturan yang tertulis dan adanya sanksi. Bila ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai tingkat pelanggaran. Dengan adanya tindakan yang sesuai dengan sanksi, maka semua pegawai akan merasa terlindungi dan menjadi sebuah pelajaran.

5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan yang mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai yang telah ditetapkan. Adanya pengawasan membuat pegawai akan terbiasa disiplin kerja. Beberapa pegawai yang sudah menyadari arti disiplin dengan baik. Tapi ada beberapa pegawai yang belum menyadari arti disiplin, maka ia dapat berbuat semuanya dalam bekerja, sehingga pimpinan harus melakukan adanya pengawasan terhadap kinerja pegawai.

6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan lainnya. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan yang seperti itu akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi, semangat kerja dan motivasi kerja pegawai.

7) Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin
Kebiasaan-kebiasaan baik itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melotarkan pujian sesuai tempat dan waktu, sehingga pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan.
- d) Memberitahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014) indikator-indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Prasetyo Kurniawan (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka	Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil uji F simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2	Dewi Lasari (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa	Disiplin Kerja dan Loyalitas	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas secara parsial PT. Mandala Finance Cabang Gowa, variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai diperoleh pengaruh yang signifikan, variabel loyalitas merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja.
3	Arisona	Pengaruh Loyalitas	Loyalitas	Kinerja	Analisis	Hasil penelitian ini

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
	Chony Ronaldy (2019)	Pegawai, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Pegawai, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja	Pegawai	Regresi Linier Berganda	menunjukkan loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. BFI Cabang Samarinda, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. BFI Cabang Samarinda, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. BFI Cabang Samarinda.
4	Maykel P Dareho, dan Kindangen (2018)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai PT. Delisa Minahasa Manado	Pendidikan, Pelatihan dan Loyalitas	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan loyalitas berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Delisa Minahasa Manado.
5	Deviyani Putri Armadita (2021)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya	Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Pegawai	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Hotel Mercure Grand Miamia Surabaya, Loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Hotel Mercure Grand Miamia Surabaya.
6	Evander Gians Sawelu, Adolfina, Merinda H. Ch. Pandowo (2019)	Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Cahaya Mutiara Basaan	Penempatan Kerja, Pengawasan, dan Loyalitas Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Lignier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada pegawai PT. Cahaya Mutiara Basaan, Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada pegawai PT. Cahaya Mutiara Basaan. Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada pegawai PT. Cahaya Mutiara Basaan.
7	Ulfa Afrianti (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Pada	Disiplin Kerja, Loyalitas	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Polresta Malang Kota				terhadap kinerja pegawai Polresta Malang kota.
8	Steward V. Hoke, Bernhard Tewel, Jacky S.B Sumaraw (2018)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara	Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji F secara simultan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
9	Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo, Victor P.K Lengkong (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Yuta Hotel Manado	Kompensasi, Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Yuta Hotel Manado.
10	Marsel Mario Minggu, Victor P.K Lengkong, Farlane S. Rumokoy (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Air Manado	Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
11	Meilisa Putri (2021)	Pengaruh Komitmen Pegawai dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wlten Medan	Komitmen Pegawai, dan Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2014:54) “Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti variabel bebas dan variabel terikat.” Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin

diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

Kerangka konseptual bertujuan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami masalah tentang judul penelitian ini, maka peneliti membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pengaruh Loyalitas (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Siagian (dalam Wellyanto dan Halim, 2017:329) loyalitas merupakan suatu kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke perusahaan lain karena terdapat komitmen yang dimiliki untuk memberikan segala kemampuan, pikiran dan keterampilan dalam mencapai tujuan perusahaan serta tetap setia pada perusahaan dengan menjaga rahasia perusahaan. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Arisona Chony Ronaldy (2019) loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komitmen (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Robbins and Coulter (2010:123), mendefinisikan bahwa komitmen pegawai merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Meilisa Putri (2021) komitmen pegawai

secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

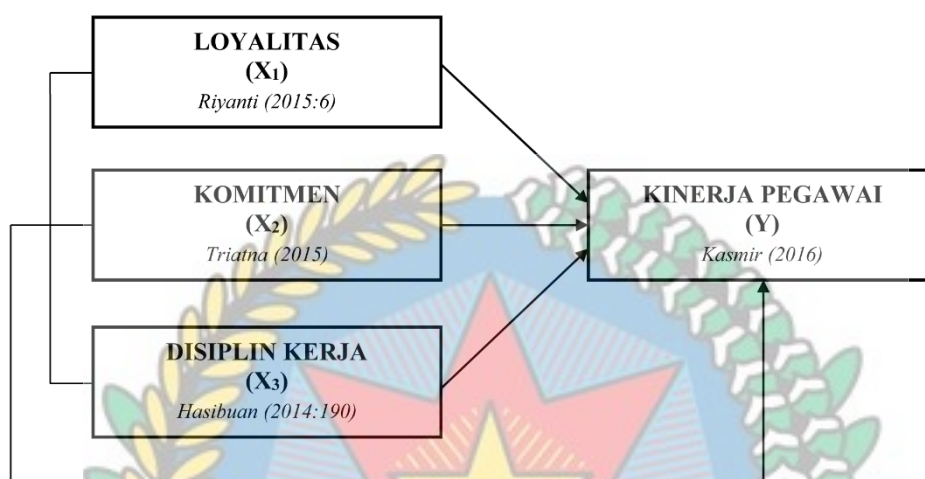
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Sastrohadiwirja (2012:130) menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Prastyo Kurniawan (2019) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

4. Pengaruh Loyalitas , Komitmen, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2016:98) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kasmir (2016) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

D. Hipotesis

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2018) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

Berdasarkan penelitian terdahulu dan pemaparan para ahli, maka dapat ditemukan hipotesis:

Hipotesis H1: Loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai.

Hipotesis H2: Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai.

Hipotesis H3: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai.

Hipotesis H4: Loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1) Tempat Penelitian

Lokasi penelitian di PDAM Tirta Sari Binjai, beralamat di Jl. Wolter Mongonsidi No. 12, Satria Kec. Binjai Kota, Kota Binjai, Sumatera Utara

2) Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan April 2022 hingga selesai.

Tabel 3.1. Jadwal Proses Penelitian

No	Kegiatan	2022																											
		Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				Nov.			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
1	Pengajuan, Judul	■																											
2	Riset		■	■																									
3	Penyusunan Proposal				■	■																							
4	Bimbingan dan Perbaikan Proposal					■	■																						
5	Seminar Proposal							■																					
6	Perbaikan Acc Proposal								■																				
7	Pengumpulan Data									■	■																		
8	Penyusunan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
9	Bimbingan																				■	■	■	■	■	■	■		
10	Seminar Hasil																									■			
11	Meja Hijau																										■		

Sumber: Oleh Peneliti (2022)

C. Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (terikat) menurut Prof. Dr. Sugiyono (2018) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kinerja.

b. Variabel Independen (X)

Variabel independen (bebas) menurut Prof. Dr. Sugiyono (2018) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen atau variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah Loyalitas (X₁), Komitmen (X₂), Disiplin Kerja (X₃).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Rusiadi, Nur Subiantoro, Rahmad Hidayat (2017) “Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur.

Tabel 3.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Kasmir (2016:208) "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu	Menurut Kasmir (2016:208) 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar pegawai	Likert
Loyalitas (X ₁)	Menurut Saydam dikutip dalam Riyanti (2015:6), "Loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas" pendapat tersebut dimengerti bahwa loyalitas pegawai muncul dari dalam diri pegawai untuk tetap setia pada perusahaannya, tempatnya bekerja karena adanya tanggung jawab dan kesanggupan	Menurut Saydam dikutip dalam Riyanti (2015:7) yaitu: 1. Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan seseorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar langgaran yang ditentukan. 2. Tanggung jawab yaitu kesanggupan seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. 3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan denan kebutuhan dan harapan konsumen. 4. Ketetapan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. 5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi. 6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawai ditinjau dari aspek kesehatan	Likert
Komitmen (X ₂)	Menurut Triatna (2015) komitmen merupakan suatu kadar kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi.	Menurut Triatna (2015) yaitu: 1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi. 2. Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi. 3. Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan dan tinggi rendahnya tingkat kemangkiran.	Likert
Disiplin Kerja (X ₃)	Menurut Hasibuan (2014:190) mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	Menurut Hasibuan (2014) indikator-indikator disiplin kerja: 1. Tujuan dan kemampuan kerja 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan	Likert

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

D. Populasi, Sampel, Teknik Sampling, Jenis Data dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:126) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. “Populasi mencakup semua objek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan dipilih harus secara dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Sari Binjai berjumlah 146 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:127) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan jumlah populasi diatas, maka ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan $(\alpha) = 0,05$. Selanjutnya, pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi. Teknik sampel ini menggunakan jenis *Stratified Proportionate Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2018:130) “*Stratified Proportionate Random Sampling* teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Teknik ini digunakan untuk pengelompokan pegawai agar jumlah dari sampel menjadi proporsional.

Rumus Slovin

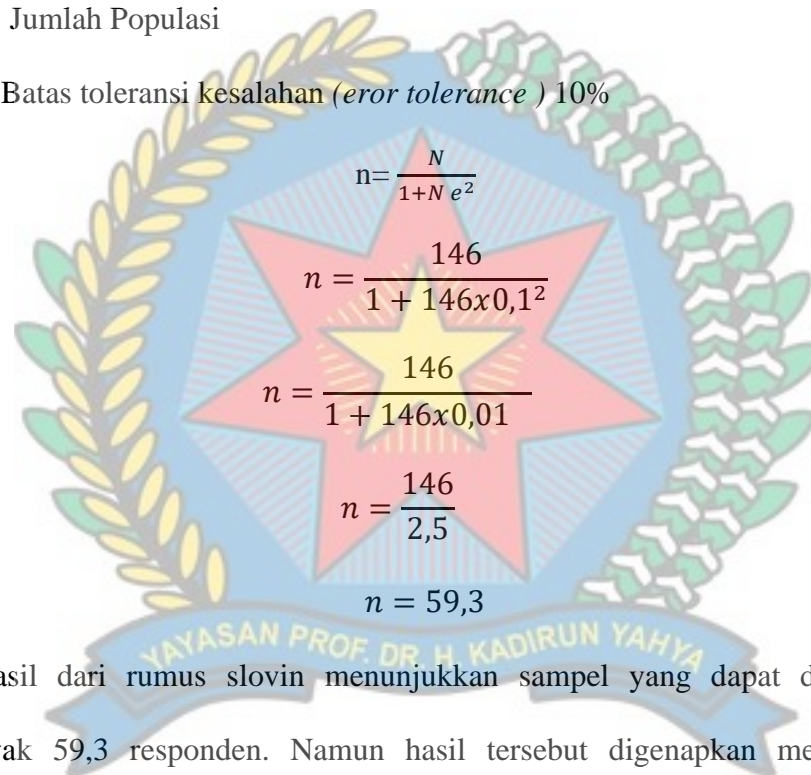
$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) 10%



$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{146}{1 + 146 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{146}{1 + 146 \times 0,01}$$

$$n = \frac{146}{2,5}$$

$$n = 59,3$$

Hasil dari rumus slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 59,3 responden. Namun hasil tersebut digenapkan menjadi 59 responden. Maka, di PDAM Tirta Sari Binjai yang akan dijadikan sampelnya sebanyak 59 responden.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018:128) “Teknik sampling ini adalah teknik pengambilan sampel.” Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan sebagian dari populasi yang berjumlah 59 responden yang dijadikan sampel yang disebut sampel populasi.

4. Jenis Data

Menurut Rusiadi, Nur Subianto, Rahmat Hidayat (2017:21) berdasarkan

sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam, dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Berdasarkan bentuk dan sifatnya, data penelitian dapat dibedakan dalam dua jenis yaitu data kualitatif (yang berbentuk kata-kata/kalimat) dan data kuantitatif (yang berbentuk angka). Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan sumber data yang diperoleh dari lokasi yaitu PDAM Tirta Sari Binjai.

5. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus (*focus group discussion*-FGD) dan penyebaran kuesioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti biro pusat statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

E. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2018:146) “Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”. Penentuan skor atau nilai disusun berdasarkan skala likert skor hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban kuesioner, guna

menentukan dan mengetahui frekuensi responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka pada tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3. Skala Likert

No	Skala	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2010)

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan yang diperlukan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

1. Wawancara (interview)

Menurut Sugiyono (2018:195) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data berupa jumlah pegawai PDAM Tirta Sari Binjai dan data-data lainnya yang relevan. Peneliti juga melakukan cara bertatap muka dengan pemimpin PDAM Tirta Sari Binjai. Dalam penelitian ini peneliti melakukan interview bebas dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja hal tentang penelitian ini sesuai data yang akan dikumpulkan.

2. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:78) kuesioner merupakan teknik pengumpulan

data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan kuesioner kepada subjek di PDAM Tirta Sari Binjai.

3. Observasi/pengamatan (observation)

Menurut Rusiadi, Nur Subiantono, Rahmat Hidayat (2017:101) observasi/pengamatan dilakukan dengan cara orang yang melakukan pengamatan (observasi) mengadakan pengamatan langsung ke lapangan tentang segala sesuatu yang ingin diketahui tentang objek yang diteliti. Agar hasil observasi sesuai dengan apa yang diinginkan, observasi harus membuat pedoman observasi, yaitu berupa daftar informasi yang ingin diketahui oleh observer.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data analisis dan devaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106) “Uji validitas adalah sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.”

b. Uji Realibitas

Menurut Rusiadi (2014:59) “Uji realibitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama Realibitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Crombach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.”

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148) “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel.”

1) Uji Kurva Histogram

Menurut Rusiadi (2014:149) “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kanan atau menceng ke kiri, sehingga untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis. Jika data menceng ke kanan atau ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi normal.” Pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*).

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151) “Normal PP Plot dari *standardized residual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka mode regresi tidak memenuhi asumsi normalitas”

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152) “Uji Kolmogorov-Sminov dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak dengan identifikasi jika nilai Asymp sig > 0,5 maka data berdistribusi normal. Jika nilai Asymp sig < 0,5 maka data tidak normal.”

b. Uji Multikolineiritas

Menurut Rusiadi (2014:154) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau dependen (X). Jika variabel independen atau bebas (X) saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel bebasnya sama dengan nol. Dengan kata lain, nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* < 0,1 atau *VIF (Variance Inflation Factors)* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai umum *Tolerance* < 0,1 atau *VIF* > 10 maka terjadi multikolinieritas.”

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157) “Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain”. Uji heteroskedastisitas menggunakan:

1) Scatter Plots

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

2) Glejser

Jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. $\text{Sig} > 0,05$ tidak terjadi heteroskedastisitas. $\text{Sig} < 0,05$ terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Suntoyo (2013:47) “Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen atau terikat (Y) dengan variabel independen atau bebas (X) yang lebih dari satu. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Loyalitas (X_1) Komitmen (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Sari Binjai. Analisis regresi linear berganda dapat dicari dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan

Y : Kinerja Pegawai (*Dependent Variable*)

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi Berganda

X_1 : Loyalitas (*Independen Variable*)

X_2 : Komitmen (*Independen Variable*)

X_3 : Disiplin Kerja (*Independen Variable*)

ϵ : Kesalahan Penduga (*Error Term*)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”.

Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”. Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig > α 0,05)

5. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2016:284) “Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel. Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y). “Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan

Kd : Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel dependen atau terikat (Y)

r : Korelasi *product moment*.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi antara lain:

- a. Jika K_d mendekati nol (0) berarti berpengaruh variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y) ialah lemah.
- b. Jika K_d mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y) ialah kuat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat PDAM Tirta Sari Binjai

Keberadaan PDAM Tirta Sari Binjai yang perannya sebagai penyedia air minum kota secara resmi dikukuhkan pendiriannya pada tahun 1976, melalui Peraturan Daerah Kotamadya Tingkat II Binjai No. 12 tahun 1976, tanggal 28 April 1976 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Binjai yang disahkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara dengan Surat Keputusan Nomor 362/I/GSU tanggal 15 Juni 1976 dan telah diundangkan dalam Lembaran Daerah Kotamadya Tingkat II Binjai Nomor 2 Seri A tanggal 18 Juni 1976. Kegiatan perusahaan telah ditetapkan, yaitu mengusahakan penyediaan air bersih yang sehat dan memenuhi syarat bagi masyarakat daerah Kota Binjai.

Surat Keputusan Nomor: 362/GSU tanggal 15 Juni 1976, adalah Badan Usaha Milik Daerah yang memiliki tugas dan kewajiban dalam menyelenggarakan pengolahan, penyediaan, serta pelayanan air bersih, melalui pengelolaan infrastruktur fasilitas air bersih serta pengaturan sistem distribusi, dituntut untuk senantiasa dapat mengadakan pembenahan di bidang pelayanan dengan cara mengembangkan pelayanan secara profesional dalam rangka usaha untuk memberikan kepuasan kepada pelanggannya.

PDAM Tirtasari menyalurkan air sebanyak 3.730.046 M³ dengan jumlah pelanggan sebanyak 128.108. Daerah pelayanan air minum PDAM Tirtasari

Binjai telah berkembang mengikuti perkembangan Kota Binjai. Cakupan pelayanan PDAM Tirtasari Binjai terhadap jumlah penduduk administrasi Kota Binjai berdasarkan data tahun 2011 baru mencapai 23,15%. Sistem operasional penyediaan air minum yang diberikan oleh PDAM Tirtasari Binjai adalah dibagian hulu atau produksi telah memanfaatkan air Sungai Bingai sebagai bahan baku utama produksi untuk melayani pelanggannya yang tersebar di 5 Kecamatan Kota Binjai.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtasari, Kota Binjai saat ini beroperasi dalam kondisi yang belum seluruhnya baik, untuk aspek teknis maupun non-teknis masih membutuhkan perbaikan yang sangat besar. Namun demikian, upaya untuk terus meningkatkan kondisi perusahaan senantiasa terus dilakukan sehingga misi dan visi yang telah ditetapkan dapat dicapai oleh PDAM Tirtasari, Kota Binjai.

b. Visi, Misi, dan Tujuan PDAM Tirta Sari Binjai

1) Visi PDAM Tirta Sari Binjai

Terpenuhinya kebutuhan pelanggan secara merata dengan berorientasi pada pelayanan prima.

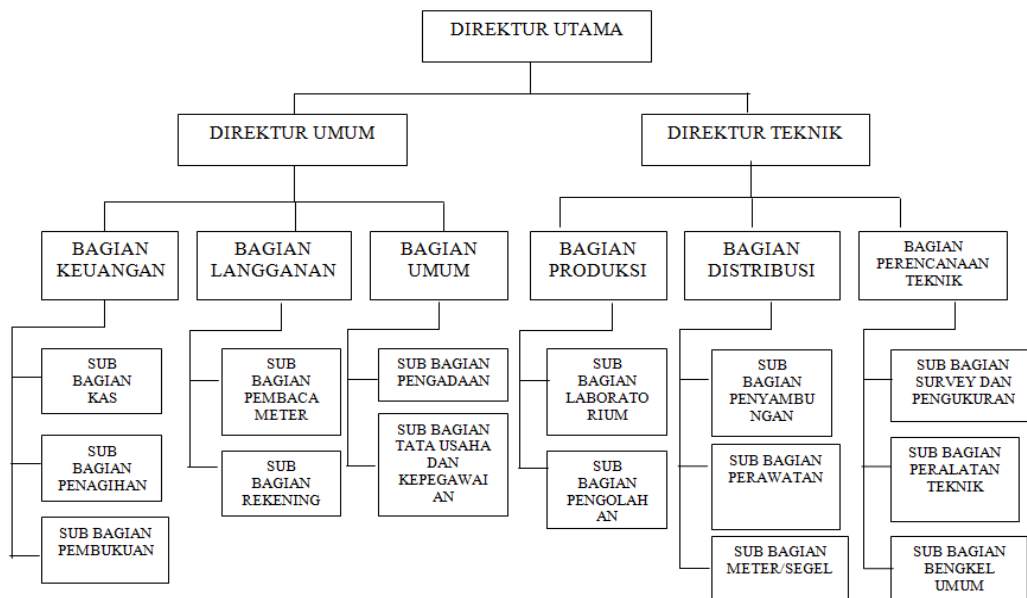
2) Misi PDAM Tirta Sari Binjai

- a) Meningkatkan pelayanan 3K (kualitas, kuantitas, dan kontinuitas)
- b) Meningkatkan profesionalisme pegawai/sdm
- c) Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- d) Meningkatkan pendapatan dan penerimaan
- e) Mengembangkan air siap minum secara berkesinambungan

- f) Meminimalkan keluhan pelanggan dengan mengutamakan Pelayanan Prima
- g) Memperlakukan pegawai sebagai asset strategis dan mengembangkannya secara optimal.
- h) Mengelola Perusahaan dengan menerapkan prinsip kewajaran, transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab sebagai bentuk pelaksanaan *Good Corporate Governance*.
- i) Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan
- j) Menjalankan pengelolaan air limbah kepada masyarakat dan mengembangkannya di masa yang akan datang.

c. Struktur Organisasi PDAM Tirta Sari Binjai

Berikut adalah struktur organisasi dari PDAM Tirta Sari Binjai:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PDAM Tirta Sari Binjai

Sumber: *Bagian Umum dan SDM PDAM Tirta Sari Binjai (2022)*

Struktur organisasi PDAM Tirta Sari Binjai adalah berbentuk garis.

Struktur organisasi garis adalah tipe yang paling sederhana di dalam organisasi

garis, tugas-tugas perencanaan, pengendalian, dan kepemimpinan berada di suatu tangan garis kewenangan langsung dari pimpinan kepada bawahan.

1) Direktur Utama

Bertanggung jawab secara operational terhadap keseluruhan kegiatan yang dilaksanakan oleh PDAM Tirta Sari Binjai.

2) Direktur Umum

Bertanggung jawab atas 3 bagian di bawahnya yaitu:

- a) Kepala Bagian Keuangan
- b) Kepala Bagian Langganan
- c) Kepala Bagian Umum

3) Direktur Teknik

Bertanggung jawab atas 3 bagian di bawahnya yaitu:

- a) Kepala Bagian Produksi
- b) Kepala Bagian Distribusi
- c) Kepala Bagian Perencanaan Teknik
- d) Kepala Bagian Keuangan

4) Kepala Bagian Keuangan

Bertanggung jawab atas 3 bagian di bawahnya yaitu:

- a) Kepala Sub Bagian Kas
- b) Kepala Sub Bagian Penagihan
- c) Kepala Sub Bagian Pembukuan

5) Kepala Bagian Langganan

Bertanggung jawab atas 2 bagian di bawahnya yaitu:

- a) Kepala Sub Bagian Pembaca Meter
- b) Kepala Sub Bagian Rekening

6) Kepala Bagian Umum

Bertanggung jawab atas 2 bagian di bawahnya yaitu:

- a) Kepala Sub Bagian Pengadaan
- b) Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian

7) Kepala Bagian Produksi

Bertanggung jawab atas 2 bagian di bawahnya yaitu:

- a) Kepala Sub Bagian Laboratorium
- b) Kepala Sub Bagian Pengolahan

8) Kepala Bagian Distribusi

Bertanggung jawab atas 3 bagian di bawahnya yaitu:

- a) Kepala Sub Bagian Penyambungan
- b) Kepala Sub Bagian Perawatan
- c) Kepala Sub Bagian Meter/Segel

9) Kepala Bagian Perencanaan Teknik

Bertanggung jawab atas 3 bagian di bawahnya yaitu:

- a) Kepala Sub Bagian Survei dan Pengukuran
- b) Kepala Sub Bagian Peralatan Teknik
- c) Kepala Sub Bagian Bengkel Umum

d. Tugas Pokok Jabatan di Struktur Organisasi

Tugas pokok dari jabatan pada struktur organisasi di atas dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

1) Direktur Utama

Direktur Utama mempunyai tugas menjalankan pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum sehari-hari berdasarkan kebijaksanaan umum yang

digariskan oleh Kepala Daerah atau Badan Pengawas dengan mengikuti peraturan tata tertib serta tata kerja yang sudah ditetapkan dengan memperhatikan ketentuan peraturan per undang-undangan yang berlaku serta mengurus dan mengawasi kekayaan Perusahaan.

2) Direktur Umum

Direktur Umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Perusahaan Daerah Air Minum dibidang administrasi umum, keuangan, kepegawaian dan kesekretarisan dan dalam menjalankan tugasnya Direktur Umum bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama.

3) Direktur Tehnik

Direktur Tehnik mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Perusahaan Daerah Air Minum di bidang perencanaan tehnik, produksi, distribusi dan peralatan tehnik dan dalam menjalankan tugasnya Direktur Tehnik bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama.

4) Kepala Bagian Keuangan

Melaksanakan sebagian tugas Perusahaan Daerah Air Minum dibidang pengelolaan dan pengendalian keuangan.

5) Kepala Bagian Langgan

- a) Melaksanakan sebagian tugas Perusahaan Daerah Air Minum di bidang pemasaran.
- b) Melaksanakan sebagian tugas Perusahaan Daerah Air Minum di bidang pelayanan.
- c) Melaksanakan sebagian tugas Perusahaan Daerah Air Minum di bidang pengelolaan rekening.

6) Kepala Bagian Umum

- a) Melaksanakan sebagian tugas Perusahaan Daerah Air Minum di bidang administrasi dan surat menyurat.
- b) Melaksanakan sebagian tugas Perusahaan Daerah Air Minum di bidang kerumahtanggaan.
- c) Melaksanakan sebagian tugas Perusahaan Daerah Air Minum di bidang kepegawaian dan perlengkapan kantor.

7) Kepala Bagian Produksi

- a) Melaksanakan sebagian tugas pPerusahaan di bidang perencanaan pengujian dan pengendalian kualitas dan kuantitas produksi air.
- b) Melaksanakan sebagian tugas perusahaan di perencanaan pengujian dan pengendalian peralatan tehnik serta laboratorium.
- c) Mengontrol pendistribusian air dari sumber mata air ke pipa transmisi.
- d) Menjaga dan memelihara instalasi sumber mata air dan pengadaan bahan-bahan keperluan mesin sumber mata air.

8) Kepala Bagian Distribusi

Melaksanakan sebagian tugas Perusahaan Daerah Air Minum dibidang pemasangan pipa distribusi dan penggabungan pipa induk/jaringan pipa, pompa tekan dan pelayanan gangguan.

9) Kepala Bagian Perencanaan Tehnik

- a) Melaksanakan sebagian tugas Perusahaan Daerah Air Minum dibidang perencanaan tehnik bangunan air minum.

- b) Melaksanakan sebagian tugas Perusahaan Daerah Air Minum di bidang sarana air minum

2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 59 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan dengan karakteristik seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persen	Total	
Jenis Kelamin	Pria	25	42,4%	59
	Wanita	34	57,6%	
Usia Responden	Di Bawah 25 Tahun	4	6,8%	59
	26 - 30 Tahun	14	23,7%	
	31 - 35 Tahun	17	28,8%	
	36 - 40 Tahun	12	20,3%	
	41 - 45 Tahun	5	8,5%	
	46 - 50 Tahun	2	3,4%	
	51 - 55 Tahun	3	5,1%	
	Di Atas 55 Tahun	2	3,4%	
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	8	13,6%	59
	D3	8	13,6%	
	S1	36	61,0%	
	Strata-2	0	0,0%	
	Strata-3	0	0,0%	
Masa Kerja	Di Bawah 1 Tahun	1	1,7%	59
	1 - 2 Tahun	8	13,6%	
	3 - 4 Tahun	15	25,4%	
	5 - 6 Tahun	14	23,7%	
	7 - 8 Tahun	12	20,3%	
	9 - 10 Tahun	3	5,1%	
	Di Atas 10 Tahun	6	10,2%	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa terdapat 25 orang responden (42,4%) yang berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya yaitu 34 orang responden (57,6%) berjenis kelamin wanita. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin wanita dengan persentase sebesar 57,6% pegawai berjenis kelamin wanita.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa terdapat 4 orang responden (6,8%) yang berusia di bawah 25 tahun, terdapat 14 orang responden (23,7%) yang berusia di antara 26-30 tahun, 17 orang responden (28,8%) yang berusia antara 31-35 tahun, 12 orang responden (20,3%) yang berusia di antara 36-40 tahun, 5 orang responden (8,5%) yang berusia di antara 41-45 tahun, 2 orang responden (3,4%) yang berusia di antara 46-50 tahun, 3 orang responden (5,1%) yang berusia di antara 51-55 tahun, dan sisanya 2 orang responden (3,4%) di antaranya berusia di atas 55 tahun. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini berusia di antara 31-35 tahun dengan presentase sebesar 28,8%.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa terdapat 8 orang responden (13,6%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 8 orang responden (13,6%) berpendidikan terakhir D3, 36 orang responden (61,0%) berpendidikan terakhir S1, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) yang berpendidikan terakhir S2 maupun S3. Sehingga mayoritas dari responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir S1 dengan persentase sebesar 61,0%.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa terdapat 1 orang responden (1,7%) yang memiliki masa kerja di bawah 1 tahun, 8 orang responden (13,6%) yang memiliki masa kerja selama 1-2 tahun, 15 orang responden (25,4%) yang memiliki masa kerja selama 3-4 tahun, 14 orang responden (23,7%) yang memiliki masa kerja selama 5-6 tahun, 12 orang responden (20,3%) yang memiliki masa kerja selama 7-8 tahun, 3 orang responden (5,1%) yang memiliki masa kerja selama 9-10 tahun, dan sisanya 6 orang responden (10,2%) yang memiliki masa kerja di atas 10 tahun. Sehingga mayoritas responden pada penelitian ini memiliki masa kerja selama 3-4 tahun dengan persentase sebesar 25,4%.

3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pernyataan yang diberikan memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pernyataan memiliki bobot nilai dalam skala Likert sebagai berikut:

Tabel 4.2. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Ragu-Ragu	(R)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Manullang dan Pakpahan (2014:95)

Berdasarkan nilai rata-rata, jawaban responden untuk setiap butir pernyataan memiliki lima buah kategori yaitu, sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik:

Tabel 4.3. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

. Hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden. Berikut adalah frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pernyataan untuk masing-masing variabel:

a. Loyalitas (X_1)

Variabel Loyalitas (X_1) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari ketaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, kualitas, ketetapan waktu, produktivitas, dan keselamatan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pernyataan secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Penilaian Responden Terhadap Variabel Loyalitas (X_1)

Item	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS	Mean
Ketaatan atau Kepatuhan							
X _{1,1}	Saya selalu berusaha mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang	2	2	8	27	20	4,0339
Tanggung Jawab							
X _{1,2}	Saya tidak pernah melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain	3	4	4	32	16	3,9153
Kualitas							
X _{1,3}	Saya selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan pimpinan	4	1	5	26	23	4,0678
Ketetapan Waktu							
X _{1,4}	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	3	5	6	25	20	3,9153
Produktivitas							
X _{1,5}	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja semaksimal mungkin untuk urusan pekerjaan	1	6	4	22	26	4,1186
Keselamatan							
X _{1,6}	Saya selalu menyimpan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya	1	5	5	30	18	4,0000

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Frekuensi jawaban responden untuk masing-masing pernyataan pada variabel loyalitas pada tabel di atas dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

- 1) Item pernyataan X_{1,1} menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 27 responden (45,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0339 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang selalu berusaha mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang.
- 2) Item pernyataan X_{1,2} menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 32 responden (54,2%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9153 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang tidak pernah melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain.
- 3) Item pernyataan X_{1,3} menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 26 responden (44,1%) dengan nilai *mean*

(rata-rata) sebesar 4,0678 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan pimpinan.

- 4) Item pernyataan $X_{1,4}$ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 25 responden (42,4%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9153 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.
- 5) Item pernyataan $X_{1,5}$ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 26 responden (44,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1186 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang selalu memanfaatkan waktu kerja semaksimal mungkin untuk urusan pekerjaan.
- 6) Item pernyataan $X_{1,6}$ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 30 responden (50,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0000 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang selalu menyimpan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.

b. Komitmen (X_2)

Variabel Komitmen (X_2) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi, dan penerimaan nilai dan tujuan perusahaan dan tinggi rendahnya tingkat kemangkiran. Gambaran lengkap tanggapan

responden untuk setiap pernyataan secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Penilaian Responden Terhadap Variabel Komitmen (X_2)

Item	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS	Mean
Keinginan Kuat Tetap Sebagai Anggota Organisasi							
X _{2,1}	Saya selalu memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi pegawai perusahaan hingga pensiun	1	5	3	24	26	4,1695
X _{2,2}	Saya memiliki rencana untuk terus mengembangkan karir hanya di perusahaan ini	1	4	13	26	15	3,8475
Keinginan untuk Melakukan Tindakan Atas Nama Organisasi							
X _{2,3}	Saya bekerja dengan memberikan yang terbaik untuk perusahaan terutama saat mewakili perusahaan di lapangan	2	3	5	24	25	4,1356
X _{2,4}	Saya selalu menjaga sikap dan nama baik perusahaan dimanapun saya berada	3	5	6	25	20	3,9153
Penerimaan Nilai dan Tujuan Perusahaan dan Tinggi Rendahnya Tingkat Kemangkiran							
X _{2,5}	Saya merasa sejalan dengan visi dan misi yang ditetapkan perusahaan	2	2	6	27	22	4,1017
X _{2,6}	Saya berusaha untuk selalu ada untuk perusahaan agar tingkat kemangkiran saya menjadi rendah	1	4	8	22	24	4,0847

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Frekuensi jawaban responden untuk masing-masing pernyataan pada variabel komitmen pada tabel di atas dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

- 1) Item pernyataan X_{2,1} menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 26 responden (44,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1695 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang selalu memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi pegawai perusahaan hingga pensiun.
- 2) Item pernyataan X_{2,2} menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 26 responden (44,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,8475 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang memiliki rencana untuk terus mengembangkan karir hanya di perusahaan ini.

- 3) Item pernyataan $X_{2,3}$ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 25 responden (42,4%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1356 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang bekerja dengan memberikan yang terbaik untuk perusahaan terutama saat mewakili perusahaan di lapangan.
- 4) Item pernyataan $X_{2,4}$ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 25 responden (42,4%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9153 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang selalu menjaga sikap dan nama baik perusahaan dimanapun berada.
- 5) Item pernyataan $X_{2,5}$ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 27 responden (45,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1017 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang merasa sejalan dengan visi dan misi yang ditetapkan perusahaan.
- 6) Item pernyataan $X_{2,6}$ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 24 responden (40,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0847 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang berusaha untuk selalu ada untuk perusahaan agar tingkat kemangkiran saya menjadi rendah.

c. Disiplin Kerja (X_3)

Variabel Disiplin Kerja (X_3) dibentuk oleh 8 (delapan) indikator yang terdiri dari tujuan dan kemampuan kerja, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan

kemanusiaan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pernyataan secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Item	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS	Mean
Tujuan dan Kemampuan Kerja							
X _{3,1}	Saya bekerja dengan memegang nilai-nilai yang menjadi tujuan perusahaan	5	6	6	27	15	3,6949
Teladan Pimpinan							
X _{3,2}	Saya merasa pimpinan saat ini dapat menjadi teladan yang baik bagi pegawai	3	5	12	25	14	3,7119
Balas Jasa							
X _{3,3}	Saya mendapatkan gaji dan insentif yang memuaskan sebagai balas jasa perusahaan atas kontribusi yang saya berikan	0	4	6	28	21	4,1186
Keadilan							
X _{3,4}	Saya diperlakukan secara adil oleh perusahaan dalam semua aspek	3	2	5	23	26	4,1356
Pengawasan Melekat							
X _{3,5}	Saya diawasi dengan standar pengawasan yang jelas oleh perusahaan saat bekerja	2	2	6	34	15	3,9831
Sanksi Hukuman							
X _{3,6}	Saya akan mendapatkan sanksi jika melanggar aturan atau berbuat yang melanggar norma perusahaan	2	4	2	22	29	4,2203
Ketegasan							
X _{3,7}	Perusahaan mampu bertindak tegas terhadap segala bentuk kesalahan yang dilakukan pegawai	3	2	4	25	25	4,1356
Hubungan Kemanusiaan							
X _{3,8}	Saya merasa perusahaan benar-benar memanusiakan pegawai yang ada saat ini hampir dari seluruh aspek	3	1	4	30	21	4,1017

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Frekuensi jawaban responden untuk masing-masing pernyataan pada variabel disiplin kerja pada tabel di atas dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

- 1) Item pernyataan X_{3,1} menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 27 responden (45,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,6949 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang bekerja dengan memegang nilai-nilai yang menjadi tujuan perusahaan.

- 2) Item pernyataan $X_{3,2}$ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 25 responden (42,4%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,7119 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang merasa pimpinan saat ini dapat menjadi teladan yang baik bagi pegawai.
- 3) Item pernyataan $X_{3,3}$ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 28 responden (47,5%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1186 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang mendapatkan gaji dan insentif yang memuaskan sebagai balas jasa perusahaan atas kontribusi yang saya berikan.
- 4) Item pernyataan $X_{3,4}$ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 26 responden (44,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1356 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang diperlakukan secara adil oleh perusahaan dalam semua aspek.
- 5) Item pernyataan $X_{3,5}$ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 34 responden (57,6%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 3,9831 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang diawasi dengan standar pengawasan yang jelas oleh perusahaan saat bekerja.
- 6) Item pernyataan $X_{3,6}$ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 29 responden (49,2%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2203 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang akan mendapatkan sanksi jika melanggar aturan atau berbuat yang melanggar norma perusahaan.

- 7) Item pernyataan $X_{3,7}$ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju/sangat setuju yaitu sebanyak 25 responden (42,4%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1356 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memang mampu bertindak tegas terhadap segala bentuk kesalahan yang dilakukan pegawai.
- 8) Item pernyataan $X_{3,8}$ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 30 responden (50,8%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1017 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang merasa perusahaan benar-benar memanusiakan pegawai yang ada saat ini hampir dari seluruh aspek.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar pegawai. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap pernyataan secara lengkap dapat dilihat dari jawaban responden yang ada pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS	Mean
Kualitas (Mutu)							
Y ₁	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan	3	1	4	25	26	4,1864
Kuantitas (Jumlah)							
Y ₂	Saya mampu menyelesaikan sebanyak apapun pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	0	5	8	20	26	4,1356
Waktu (Jangka Waktu)							
Y ₃	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dalam batas waktu yang diberikan	0	2	6	25	26	4,2712
Penekanan Biaya							
Y ₄	Saya bekerja dengan kewaspadaan yang tinggi sehingga kesilapan dan kesalahan dalam bekerja dapat dihindari	3	3	4	24	25	4,1017

Item	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS	Mean
Pengawasan							
Y ₅	Saya tetap bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun tidak sedang diawasi oleh pimpinan	4	2	3	28	22	4,0508
Hubungan antar Pegawai							
Y ₆	Saya berusaha menjaga hubungan baik dengan setiap rekan kerja dan pimpinan	1	2	3	28	25	4,2542

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Frekuensi jawaban responden untuk masing-masing pernyataan pada variabel kinerja pegawai pada tabel di atas dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

- 1) Item pernyataan Y₁ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 44 responden (41,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1864 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan.
- 2) Item pernyataan Y₂ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 40 responden (37,4%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,1356 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang mampu menyelesaikan sebanyak apapun pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
- 3) Item pernyataan Y₃ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 44 responden (41,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2712 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dalam batas waktu yang diberikan.
- 4) Item pernyataan Y₄ menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 43 responden (40,2%) dengan nilai *mean*

(rata-rata) sebesar 4,1017 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang bekerja dengan kewaspadaan yang tinggi sehingga kesilapan dan kesalahan dalam bekerja dapat dihindari.

- 5) Item pernyataan Y_5 menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 45 responden (42,1%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,0508 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang tetap bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun tidak sedang diawasi oleh pimpinan.
- 6) Item pernyataan Y_6 menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 47 responden (43,9%) dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 4,2542 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang berusaha menjaga hubungan baik dengan setiap rekan kerja dan pimpinan.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui kehandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. Uji Validitas

Rusiadi (2016:106) menjelaskan bahwa validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat

untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang dan Pakpahan (2014:95) juga menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:96).

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pernyataan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pernyataan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS yang ada pada lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan validitas atau kelayakan pada setiap butir pernyataan dari setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 4.8 dan pembahasan sebagai berikut:

Tabel 4.8. Hasil Validitas Setiap Item Pernyataan pada Variabel

Variabel	Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Loyalitas (X ₁)	1	X _{1,1}	0,577	0,3	Valid
	2	X _{1,2}	0,730	0,3	Valid
	3	X _{1,3}	0,772	0,3	Valid
	4	X _{1,4}	0,594	0,3	Valid
	5	X _{1,5}	0,703	0,3	Valid
	6	X _{1,6}	0,762	0,3	Valid
Komitmen (X ₂)	1	X _{2,1}	0,676	0,3	Valid
	2	X _{2,2}	0,717	0,3	Valid

Variabel	Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
	3	$X_{2,3}$	0,631	0,3	Valid
	4	$X_{2,4}$	0,663	0,3	Valid
	5	$X_{2,5}$	0,762	0,3	Valid
	6	$X_{2,6}$	0,634	0,3	Valid
Disiplin Kerja (X_3)	1	$X_{3,1}$	0,434	0,3	Valid
	2	$X_{3,2}$	0,538	0,3	Valid
	3	$X_{3,3}$	0,447	0,3	Valid
	4	$X_{3,4}$	0,796	0,3	Valid
	5	$X_{3,5}$	0,693	0,3	Valid
	6	$X_{3,6}$	0,736	0,3	Valid
	7	$X_{3,7}$	0,861	0,3	Valid
	8	$X_{3,8}$	0,650	0,3	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	$Y_{,1}$	0,797	0,3	Valid
	2	$Y_{,2}$	0,632	0,3	Valid
	3	$Y_{,3}$	0,524	0,3	Valid
	4	$Y_{,4}$	0,886	0,3	Valid
	5	$Y_{,5}$	0,885	0,3	Valid
	6	$Y_{,6}$	0,676	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas pada setiap pernyataan untuk masing-masing variabel pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa:

- 1) Seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pernyataan variabel Loyalitas (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner untuk loyalitas terbukti valid.
- 2) Seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pernyataan variabel Komitmen (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner untuk komitmen terbukti valid
- 3) Seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat

disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner untuk disiplin kerja terbukti valid

- 4) Seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner untuk kinerja pegawai terbukti valid

Berdasarkan hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner telah valid dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Rusiadi (2016:59) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016: 239) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara

individual dari setiap butir pernyataan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pernyataan dikatakan telah reliabel atau handal, sebaliknya tidak reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* < 0,70. Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pernyataan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* if *Item Deleted* dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas pada Setiap Variabel

Reliability Statistics				
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat Minimal	Kesimpulan
Loyalitas (X ₁)	0,879	6	0,70	Reliabel
Komitmen (X ₂)	0,875	6	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,876	8	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,902	6	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa:

- 1) Setiap item pernyataan pada variabel Loyalitas (X₁) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,879 yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pernyataan telah reliabel atau andal.
- 2) Setiap item pernyataan pada variabel Komitmen (X₂) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,875 yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pernyataan telah reliabel atau andal.
- 3) Setiap item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X₃) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,876 yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pernyataan telah reliabel atau andal.

- 4) Setiap item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,902 yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pernyataan telah reliabel atau andal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan telah reliabel atau andal digunakan untuk pengujian lebih lanjut, yaitu: uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

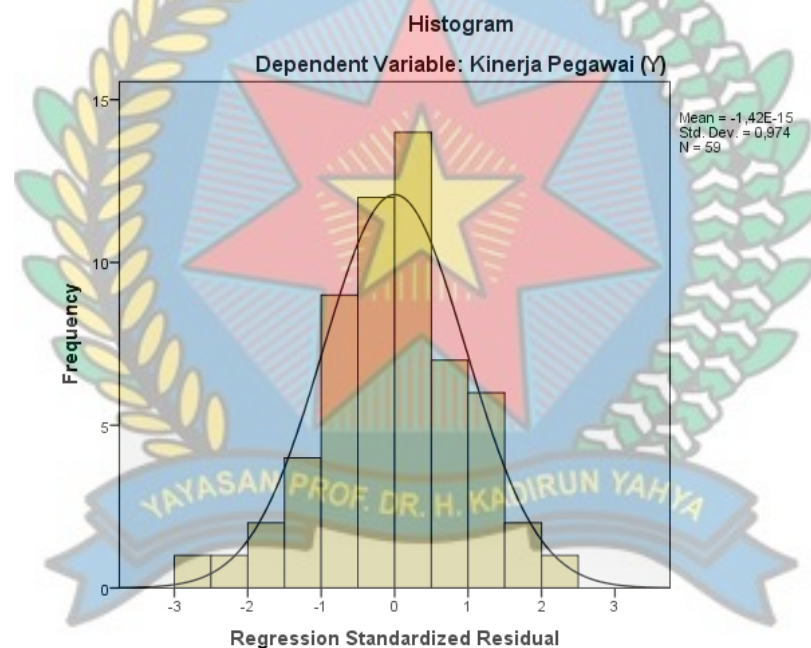
Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Rusiadi (2016:149) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Hasil pengujian normalitas data dengan analisis grafik dan statistik dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:

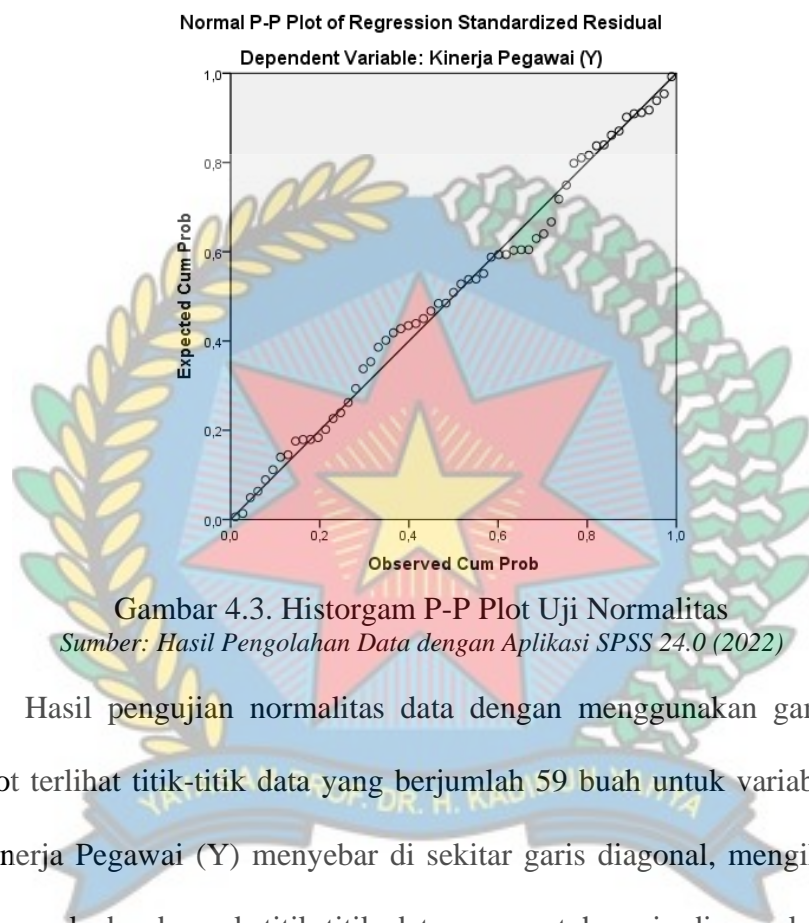


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas
 Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 59 buah untuk variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah berdistribusi secara normal.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Ghazali, 2015:98).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,52389415
Most Extreme Differences	Absolute	0,071
	Positive	0,071
	Negative	-0,061
Test Statistic		0,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2022)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai disignifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada Tabel

4.11 berikut.

Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Loyalitas (X ₁)	0,173	5,780
	Komitmen (X ₂)	0,220	4,544
	Disiplin Kerja (X ₃)	0,194	5,155

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2022)

Hasil uji Multikolinearitas untuk setiap variabel bebas pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Loyalitas (X₁) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,173 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Loyalitas (X₁) memiliki nilai VIF sebesar 5,780 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas (X₁) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 2) Variabel Komitmen (X₂) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,220 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Komitmen (X₂) memiliki nilai VIF sebesar 4,544 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen (X₂) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Disiplin Kerja (X₃) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,194 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Disiplin Kerja (X₃) memiliki nilai VIF sebesar 5,155 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₃) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

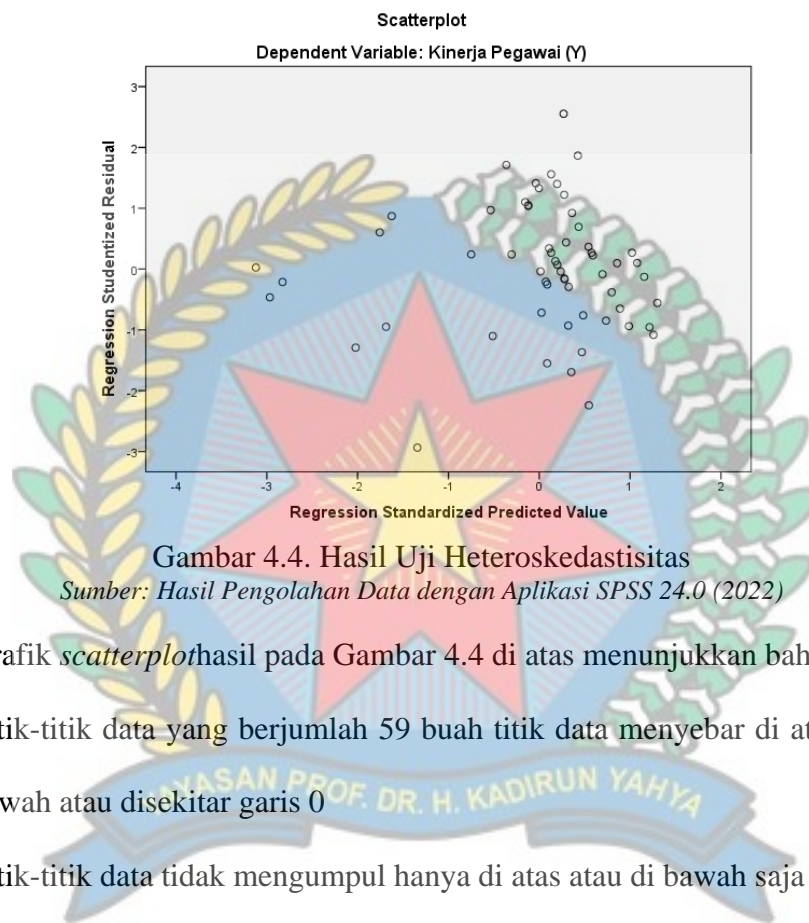
Berdasarkan uji multikolinearitas untuk setiap variabel bebas yang digunakan, maka diketahui bahwa setiap variabel bebas yang digunakan yaitu: Loyalitas (X_1), Komitmen (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Rusiadi (2016:157) lebih lanjut juga menjelaskan deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Hasil uji Heteroskedastisitas yang dilihat dari grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2022)

Grafik *scatterplot* hasil pada Gambar 4.4 di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 59 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar garis 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas. Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	1,584	0,119
	Loyalitas (X ₁)	-0,769	0,445
	Komitmen (X ₂)	-0,822	0,415
	Disiplin Kerja (X ₃)	1,524	0,133
a. Dependent Variable: ABS_Residual			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2022)

Hasil uji Heteroskedastisitas dengan uji Glejser untuk setiap variabel bebas pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Loyalitas (X₁) sebesar 0,445, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Loyalitas (X₁) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Komitmen (X₂) sebesar 0,415, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Komitmen (X₂) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.
- 3) Nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja (X₃) sebesar 0,133, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X₃) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Berdasarkan grafik *scatterplot* dan uji Glejser dapat dipastikan bahwa model regresi pada penelitian ini telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan telah bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,827	1,143	
	Loyalitas (X ₁)	0,263	0,101	0,271
	Komitmen (X ₂)	0,477	0,093	0,473
	Disiplin Kerja (X ₃)	0,196	0,078	0,247

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2022)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,827 + 0,263X_1 + 0,477X_2 + 0,196X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Loyalitas (X_1), Komitmen (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), maka Kinerja Pegawai (Y) telah ada yaitu sebesar 1,827.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Loyalitas (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,263 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik loyalitas pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika loyalitas memburuk maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Komitmen (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,477 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan komitmen pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya penurunan komitmen pegawai akan menurunkan kinerja pegawai.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,196 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya disiplin kerja pegawai yang memburuk akan menurunkan kinerja pegawai.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara

simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Loyalitas (X_1), Komitmen (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Loyalitas (X_1), Komitmen (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.14 di berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji F

ANOVAa						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1173,309	3	391,103	159,704	0,000 ^b
	Residual	134,691	55	2,449		
	Total	1308,000	58			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Loyalitas (X ₁), Komitmen (X ₂), Disiplin Kerja (X ₃)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan pada Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terima H_a dan tolak H_o .

Pengambilan keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} perlu dilakukan pencarian terlebih dahulu nilai dari F_{tabel} . Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 55. Dengan melihat daftar tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =FINV (0,05;3;5) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,773. Hasil uji F dari Tabel 4.14 diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 159,704. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,773. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Loyalitas (X₁), Komitmen (X₂), dan Disiplin Kerja (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini

dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel X secara parsial terhadap variabel Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

Hasil uji t dari data yang digunakan pada penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada Tabel 4.15 hasil uji t berikut ini:

Tabel 4.15. Hasil Uji t

Coefficients^a			
<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	0,723	0,473
	Loyalitas (X_1)	2,607	0,012
	Komitmen (X_2)	5,132	0,000
	Disiplin Kerja (X_3)	2,516	0,015

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2022)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 13. Dengan mengetikkan $=tinv(0,05;55)$ pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar 2,004. Pengambilan keputusan dari hasil uji t dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Loyalitas (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Loyalitas (X_1) sebesar 2,607, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,004 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Loyalitas (X_1) sebesar 0,012, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Loyalitas (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Pengaruh Komitmen (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Komitmen (X_2) sebesar 5,132, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,004 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Komitmen (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Komitmen (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3) Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 2,516, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,004 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai

signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,015, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan uji t (uji parsial) yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas X pada penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y . Dimana Komitmen (X_2) menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dikarenakan memiliki nilai t_{hitung} terbesar dibandingkan variabel lainnya, yaitu sebesar 5,132.

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Loyalitas (X_1), Komitmen (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,947^a	0,897	0,891	1,56490
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Disiplin Kerja (X_3), Loyalitas (X_1), Komitmen (X_2)				
b. <i>Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2022)

Hasil uji determinasi pada Tabel 4.16 diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,891 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 89,1% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 10,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model seperti misalnya kompensasi, pengembangan karir, pelatihan, motivasi kerja, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,947. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Loyalitas (X_1), Komitmen (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hipotesis H_1 (Pengaruh Loyalitas Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai)

Hipotesis H_1 berbunyi: Loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Loyalitas (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,263 yang mengindikasikan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Loyalitas (X_1) sebesar 2,607, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,004 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Loyalitas (X_1) sebesar 0,012, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Loyalitas (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis H_1 yang berbunyi: “Loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima H_a).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang kemukakan oleh Kasmir (2016) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah loyalitas. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lasari (2018), Ronaldi (2019), dan Armadita (2021) yang pada masing-masing penelitian yang mereka lakukan memberikan hasil bahwa loyalitas memiliki pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga seiring meningkatnya loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Penelitian ini telah menjawab rumusan masalah dari penelitian ini yaitu apakah loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai. Oleh karena itu, bagaimana pengaruh dari loyalitas terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai telah terjawab yaitu berpengaruh positif dan signifikan.

Seorang pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang dapat dilakukan. Karyawan yang berloyalitas akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tersebut dan berusaha tidak mengecewakan perusahaan atas hasil kerja yang diberikan. Dengan loyalitas yang tinggi pegawai mampu memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Loyalitas dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat diperloyalitkan secara kedinasan dan hukum. Pendapat di atas menekankan bahwa loyalitas menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan diperlukan loyalitas yang tinggi dari karyawan dalam suatu organisasi.

2. Hipotesis H₂ (Pengaruh Komitmen Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai)

Hipotesis H₂ berbunyi: Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai. Berdasarkan hasil

analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Komitmen (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,477 yang mengindikasikan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Komitmen (X_2) sebesar 5,132, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,004 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Komitmen (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Komitmen (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis H_2 yang berbunyi: “Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima H_a).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah komitmen. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hoke, Tewel, & Sumaraw (2018), Kurniawan (2019), dan Minggu, Lengkong, & Rumokoy (2019) dimana penelitian mereka masing-masing memberikan kesimpulan bahwa komitmen memiliki peranan yang kuat dalam memengaruhi kinerja pegawai, dimana komitmen mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini telah menjawab rumusan masalah dari penelitian ini yaitu apakah komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai. Oleh karena itu, bagaimana pengaruh

dari komitmen terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai telah terjawab yaitu berpengaruh positif dan signifikan.

Komitmen merupakan suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Oleh karena itu komitmen merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja sehingga hal ini mendukung agar pegawai bekerja dengan lebih produktif.

3. Hipotesis H₃ (Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai)

Hipotesis H₃ berbunyi: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X₃) memiliki nilai regresi sebesar 0,196 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X₃) sebesar 2,516, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,004 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X₃) sebesar 0,015, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H₀ (terima H_a). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis H_2 yang berbunyi: “Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima H_a).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Kasmir (2016) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afrianti (2018), Ronaldy (2019), Aromega, Kojo, & Lengkong (2019). Dimana hasil penelitian mereka menemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meningkatkan disiplin kerja pada pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini telah menjawab rumusan masalah dari penelitian ini yaitu apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai. Oleh karena itu, bagaimana pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai telah terjawab yaitu berpengaruh positif dan signifikan.

Disiplin kerja dalam perusahaan merupakan faktor pendukung yang menentukan kinerja pegawai di perusahaan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya loyalitas seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan

tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Aturan tersebut biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik secara lisan/tertulis. Disiplin kerja merupakan sebagian faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas pegawai dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini.

4. Hipotesis H₄ (Pengaruh Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai)

Hipotesis H₄ berbunyi: Loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Loyalitas (X₁), Komitmen (X₂), dan Disiplin Kerja (X₃) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 159,704. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,773. Nilai signifikan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H₀ (terima H_a).

Dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Loyalitas (X₁), Komitmen (X₂), dan Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis H₄ yang berbunyi: “Loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima H_a).

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadanti (2021) & Ilham (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen, loyalitas, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini telah menjawab rumusan masalah dari penelitian ini yaitu apakah loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai. Oleh karena itu, bagaimana pengaruh dari loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai telah terjawab yaitu berpengaruh positif dan signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,263, t_{hitung} sebesar 2,607, t_{tabel} sebesar 2,004, dan nilai signifikan sebesar 0,012.
2. Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,477, t_{hitung} sebesar 5,132, t_{tabel} sebesar 2,004, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,196, t_{hitung} sebesar 2,516, t_{tabel} sebesar 2,004, dan nilai signifikan sebesar 0,015.
4. Loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Sari Binjai dengan F_{hitung} sebesar 159,704, F_{tabel} sebesar 2,773, dan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana variabel komitmen menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi manajemen PDAM Tirta Sari Binjai untuk meningkatkan loyalitas pegawai dengan menstimulus rasa tanggung jawab pegawai terhadap

pekerjaan dengan memberikan kepercayaan kepada pegawai atas pekerjaan tertentu, memberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan jabatannya, serta memberikan penghargaan atas apa yang telah pegawai berikan untuk perusahaan.

2. Disarankan bagi manajemen PDAM Tirta Sari Binjai untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai dengan cara melibatkan pegawai dalam berbagai rapat pengambilan kebijakan perusahaan agar pegawai memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan perusahaan serta tidak mangkir terhadap pekerjaannya. Selain itu, disarankan untuk pimpinan agar lebih terbuka dengan memberikan kesempatan pegawai untuk mengajukan pendapat, masukan atau saran, dan memperhatikan keinginan pegawai agar pegawai tetap ingin berada di perusahaan.
3. Disarankan bagi manajemen PDAM Tirta Sari Binjai untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di perusahaan dengan cara menerapkan sistem *reward* dan *punishment* secara adil dan tegas untuk mengendalikan disiplin kerja pegawai, dimana pegawai diberikan *punishment* jika bersikap tidak mematuhi peraturan dan prosedur kerja perusahaan dan memberikan *reward* jika pegawai mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan.
4. Disarankan bagi manajemen PDAM Tirta Sari Binjai agar memprioritaskan pada aspek peningkatan loyalitas pegawai dikarenakan loyalitas pegawai menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dengan memperlakukan setiap pegawai secara adil baik dari segi pekerjaan, sikap, maupun insentif, memberikan peningkatan gaji yang berkala setiap tahunnya mengikuti inflasi agar daya beli pegawai tetap terjaga, dan

memberikan insentif berupa finansial langsung sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Almasdi, J. S. (2012). *Aspek Sikap Mental Dalam MSDM*. Jakarta: Syiar Media.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Bernardin, H. John. (2013). *Human Resources Management, An Experiential Approach*. USA : Irwin Mc Graw-Hill.
- Binangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. (2018). *Human Resource Management*. 8th edition. McGraw-Hill.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Daya Manusia*, CV. Alfabeta
- Fahmi, Irham, (2012). *Analisis kinerja keuangan*. Penerbit: Alfabeta, Bandung
- Gaol, Chr. Jimmi L (2014). *A to Z. Human Capital. Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo Anggota Ikapi, Jakarta.
- Gouzali, Saydam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- H. Malayu S.P. Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia* . - Jakarta : Bumi aksara, 2017.
- Handoko T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi BPF, Yogyakarta kedua
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPF Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF Yogyakarta.
- Hasibuan (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilanbelas, Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Hasibuan, Malayu S.P (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans Fred. (2018). Organizational Behavior Eleventh Editions. Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Luthans, F., (2016). Perilaku Organisasi. 10 ed. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangcuprawira, Sjafri, (2012) Manajemen Sumber Daya, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2016). Human Resource Management, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2010). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor:Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mondy R, Wayne. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I, Edisi 10. Jakarta: Erlangga
- Noor, Juliansyah. (2013). Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Pasolong, Harbani. (2017). Kepemimpinan Birokrasi (cetakan keempat). Bandung: Alfa

- Riani, Asri Laksmi. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). Budaya Organisasi. Perbit Graha Baru, Jakarta.
- Rivai,v. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan pertama, Penerbit Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal, & Mulyadi, Deddy. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P., dan Coulter, M. (2010). Manajemen (Edisi Kesepuluh). Erlangga. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, (2016). "Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT Indeks. Jakarta
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rusiadi, Subiantoro Nur, Hidayat Rahmat. (2017). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Kelima. Medan : USU Press.
- Sastrohadiwiryo , B. Siswanto. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sastrohardiwiryo,Siswanto. (2012). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, Sondong. P. (2016). kiat meningkatkan produktivitas kerja, PT Rineka Cipta Bandung.
- Simamora, Henry. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIA YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sinungan, Muchdarsyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelaiman. (2017). Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja. Intermedia Personalia Utama. Jakarta.
- Sopiah. (2018). Perilaku Organisasional. ANDI. Yogyakarta.
- Sugiyono (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, H. Moh.P. 2016. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tjiptono, Fandy, Chandra Gregorius, Strategi Pemasaran, Andi Yogyakarta, 2017.
- Torang, Syamsir. 2012, Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi. Alfabeta, Bandung.
- Triatna, Cepi. 2015. Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakaya.
- Umam, K. (2018). Perilaku Organisasi (Edisi II ed.). Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja Edisi Keempat. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.

JURNAL

- Adham, G. (2012). Hubungan antara suasana kerja dengan loyalitas pegawai PT. Petrokimia Gresik. Padang, 3 Desember 2012.
- Afrianti, U., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Disiplin kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Pada Polresta Malang Kota. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 7(01).
- Aranya, N., and Ferris. 2013. Organizational-professional Conflict among US and Israeli Professional Accountants, Journal of Social Psychology, vol. 119. 153– 161.

- Arifin, Muhammad. (2017). Strategi Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Disiplin di Perguruan Tinggi. *Jurnal EduTech* Vol. 3, No. 1, 2442-7063.
- Aritonang, Keke T. (2017). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur. Jakarta: *Jurnal Pendidikan Penabur* No.04/Th.IV/Juli 2017
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Aromea, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Chuanbao Yu, Haiyan Sun and Baozhen Han. (2015). Design and Implementation of Chinese High Star-Level Hotel Management Information System. *International Conference on Education Technology, Management and Humanities Science*. 1(7):130-150.
- Chughtai, A. A & Zafar, S. (2016). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied HRM Research*. 11 (1): 39-64.
- Dareho, M. P., Kindangen, P., & Kojo, C. (2018). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai PT. Delisa Minahasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Davis, K. (2019). Human Behaviour at Work : Organizational behavior and human decision process. *Journal of International Business Studies*.54(1): 57-80
- Efferin, S. dan Hartono, M. S. (2012). "Management Control and Leadership Styles in Family Business". 3rd GAOC conference, 14-17July 2012, Sunway University, Malaysia.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40-53.
- Fitriastuti, T. (2011). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Pada Persepsi Politik Dan Outcomes Organisasional Dengan Ingrasiasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*. 15 (2): 229- 247.
- Fuanida, Afni. (2016). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai CV. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 4(6):128-211.

- Hoke, S. V., Tewel, B., & Sumaraw, J. S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Jusuf, H. (2010). *Tingkat Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.
- Khuzaini dan Thomas S. Kaihatu. (2018). Pentingnya Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi. *Majalah Ekonomi*. Tahun XVIII. No. 3
- Kurniawan, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- LASARI, D. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. MANDALA FINANCE*.
- Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai YAYASAN RAUDLATUL QURAN BATAM. *Jurnal Benefita*, 4(3), 560-569.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2).
- Omar, M. W., Jusoff, K., Hussin, H. (2010). Employee Motivation and its Impact on Employee Loyalty. *World Applied Sciences Journal*, 8: (7).
- Onsardi, Asmawi, M., Abdullah, T. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 5(12).
- Ratnasari, N. (2011). Pengaruh insentif terhadap loyalitas pegawai. *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Negara*. Malang: Universitas Brawijaya
- Rianti, Vika. (2015). Hubungan Kepemimpinan Dengan Loyalitas Kerja Pegawai Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *JOM FISIP 2* (1). 1-14. Maret 22, 2018.
- Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019). Pengaruh Loyalitas Pegawai, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 11(2), 116-122.
- Runtu, Julius, (2013). "Whistleblowing sebagai Ungkapan Loyalitas Pegawai: Peran Employability dan Keberanian Moral Pegawai",

Sawelu, E. G., Adolfina, A., & Pandowo, M. H. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. CAHAYA MUTIARA BASAAN. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).

Sriyono, dan Farida Lestari. (2013). “Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas terhadap Produktifitas pada Perusahaan Jasa”, Sidoarjo: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Wardana, (2018). “Meningkatkan Kinerja Melalui Evaluasi dan Coaching”, Medical Repts.

Wellyanto, S.C. & Halim, A.G. (2017). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Hotel x di Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra Surabaya.

