



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus pada KPU Kota Batu)**

SKRIPSI
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:
Vivin Syafiah
NPM. 21801081591

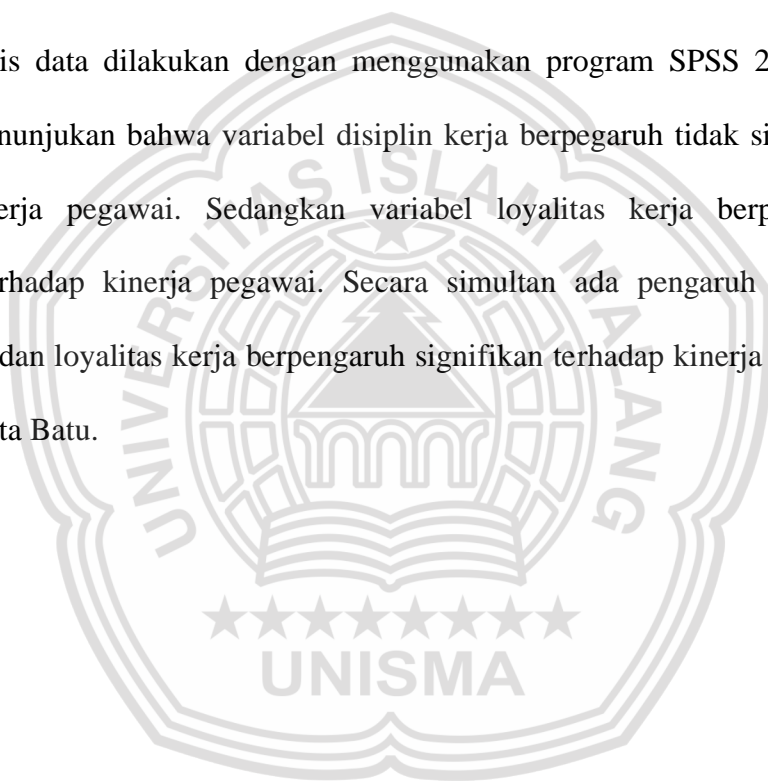


UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG
2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui secara persial dan simultan pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada KPU Kota Batu. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai KPU Kota Batu. Populasi penelitian ini berjumlah 35 orang yang dipilih secara keseluruhan. Memakai sampling jenuh. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif.

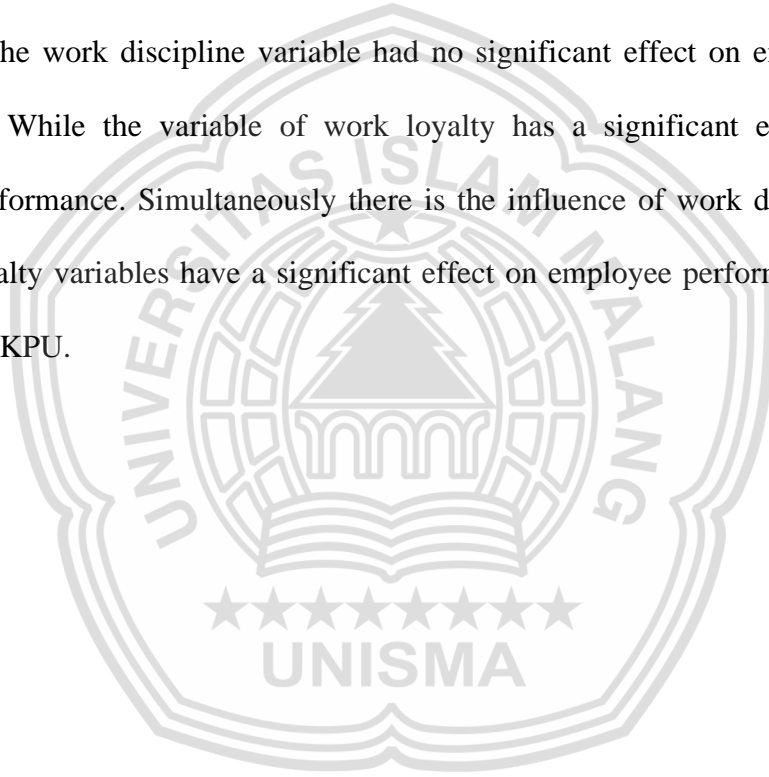
Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpegaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan ada pengaruh variabel disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPU Kota Batu.



ABSTRACT

This study aims to describe and determine partially and simultaneously the effect of work discipline and work loyalty on employee performance at KPU Batu City. Respondents in this study were employees of the KPU Batu City. The population of this study amounted to 35 people who were selected as a whole. Using saturated sampling. This type of research uses descriptive quantitative.

Data analysis was performed using the SPSS 26 program. The results showed that the work discipline variable had no significant effect on employee performance. While the variable of work loyalty has a significant effect on employee performance. Simultaneously there is the influence of work discipline and work loyalty variables have a significant effect on employee performance at the Batu City KPU.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi, instansi pemerintah atau perusahaan untuk mengetahui potensi dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya manusia juga sangat mempengaruhi kemajuan instansi pemerintah untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Terhadap beberapa macam fungsi utama manajemen sumber daya manusia (MSDM), salah satunya yaitu pengukuran kinerja. Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. (Hasibuan, 2006) dalam (Tamba et al., 2018). Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik, harus memperhatikan fungsi fungsi manajemen instansi pemerintah, seperti perencanaan, pengendalian, pengarahan, kompensasi, perorganisasian, pemeliharaan, pemberhentian, dan kedisiplinan. Dengan hal ini dapat menciptakan kedisiplinan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai yang baik.

Kedisiplinan adalah perilaku untuk menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan tata tertib yang ditentukan. Kedisiplinan juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan menjadi semakin efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2013) seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma dan tanggung jawab (Tamba et

al., 2018). Disiplin kerja merupakan hal yang wajib ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Tanpa disiplin sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Adanya disiplin kerja akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk lebih semangat dan gairah kerja agar meningkatkan kualitas SDM.

Selain disiplin kerja, loyalitas kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin, 1988). Loyalitas juga merupakan kemauan untuk bekerja sama yang berarti kesediaan untuk mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk tidak menonjolkan kepentingan diri sendiri (Muhyadi, 1989) dalam (Marentek, 2021). Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja yang baik, setiap pegawai harus memiliki loyalitas dan kedisiplinan yang tinggi. Karena dengan memiliki loyalitas yang baik sudah pasti memiliki kesetiaan, kepatuhan, dan ketaatan terhadap kerjanya. Begitu pula dengan kedisiplinan, jika pegawai memiliki disiplin yang tinggi sudah pasti pegawai menghormati, menghargai, mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan demikian akan tercapai kinerja yang optimal.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga penyelenggara pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Dalam menjalankan tugasnya, KPU dibantu oleh Sekretariat Jendral; KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota masing-masing dibantu oleh sekretariat. Jumlah anggota KPU sebanyak 7 (tujuh)

orang; KPU Provinsi sebanyak 5 (lima) orang; dan KPU Kabupaten/Kota sebanyak 5 (lima) orang. Keanggotaan KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota terdiri atas seorang ketua merangkap anggota dan anggota. Ketua KPU, KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota dipilih dari dan oleh anggota.

Adapun permasalahan yang diperoleh dari KPU Kota Batu terkait disiplin kerja dan loyalitas kerja di KPU Kota Batu adalah dimana masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pegawai yang tidak mentaati aturan yang sudah ditentukan.

Sejalan dengan pernyataan diatas, salah satu narasumber pegawai KPU Kota Batu menyatakan bahwa *“tingkat kedisiplinan dan loyalitas kerja di KPU Kota Batu saat ini memang masih rendah disebabkan tata ruang kantor yang tidak nyaman dan lingkungan kerja yang masih belum memadai, karena perpindahan dari lingkungan kerja lama ke lingkungan kerja yang baru, dan pada dasarnya disiplin kerja sendiri adalah kunci keberhasilan yang harus diterapkan untuk mencapai hasil yang maksimal dengan diimbangi loyalitas yang tinggi di lingkungan KPU untuk saat ini”*. Hal inilah yang menjadi faktor permasalahan pegawai di lingkungan KPU Kota Batu. Maka dalam hubungannya dengan kinerja, disiplin dan loyalitas kerja yang ada KPU Kota Batu mempunyai peran penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, apabila seorang pegawai termotivasi maka akan mencapai kinerja yang tinggi sehingga berpengaruh pada prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka muncul keinginan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kota BATU”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diangkat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu ?
- c. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

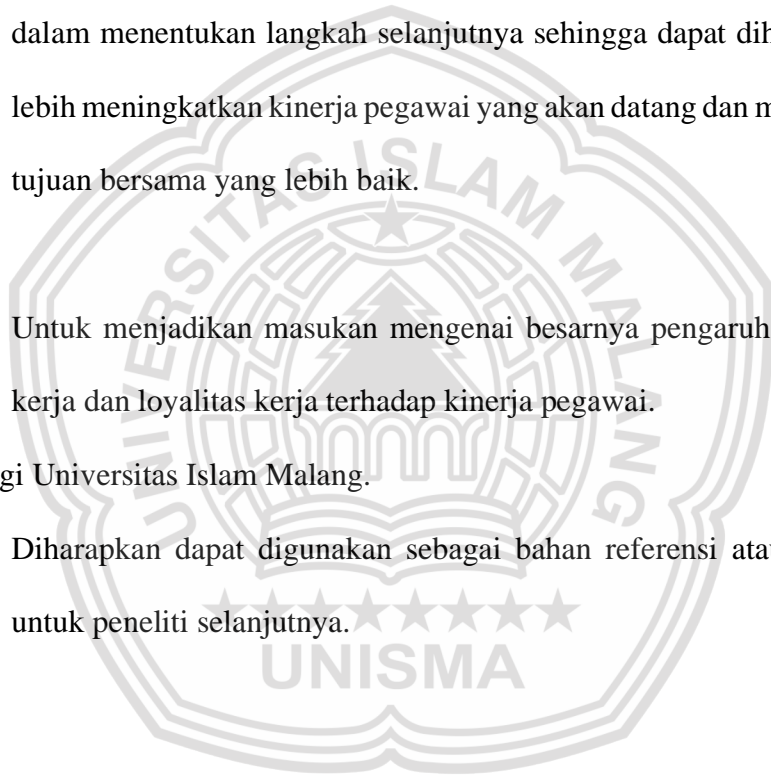
- a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang harapanya dapat berguna kedepanya bagi berbagai pihak adalah :

- a. Bagi Peneliti.

- 1) Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan untuk mempelajari secara langsung mengenai disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai.
 - 2) Sarana untuk menerapkan teori mengenai manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama kuliah.
- b. Bagi KPU Kota Batu.
- 1) Sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi KPU Kota Batu dalam menentukan langkah selanjutnya sehingga dapat diharapkan lebih meningkatkan kinerja pegawai yang akan datang dan mencapai tujuan bersama yang lebih baik.
 - 2) Untuk menjadikan masukan mengenai besarnya pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Bagi Universitas Islam Malang.
- 1) Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian untuk peneliti selanjutnya.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

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

- a. Disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu. Sehingga apabila pegawai memiliki disiplin kerja dan loyalitas kerja yang tinggi maka akan tercipta kinerja dan prestasi kerja yang baik.
- b. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu, artinya apabila disiplin kerja menurun maka akan mempengaruhi dampak pada kinerja pegawai.
- c. Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Batu. Dengan ini maka pegawai akan nyaman dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai.

5.2 Keterbatasan

Dalam proses melakukan penelitian ini terdapat keterbatasan yang mempengaruhi hasil dari penelitian yaitu:

- a. Kurangnya populasi dalam penelitian ini dikarenakan penelitian ini menggunakan sampling jenuh dalam kantor.
- b. Penelitian ini dilakukan selama pandemi yang terjadi beberapa bulan yang lalu.
- c. Dalam pengambilan data, informasi yang diberikan hanya melalui kuisioner sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal karena

responden masih ada yang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

5.3 Saran

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

- a. Bagi KPU Kota Batu
 - 1) KPU Kota Batu diharap terus berupaya untuk meningkatkan disiplin kerja dan loyalitas kerja agar menciptakan kinerja yang lebih baik lagi.
 - 2) Diharapkan skripsi ini menjadi masukan bahwa pentingnya pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- a. Bagi peneliti selanjutnya
 - 1) Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian yang sama agar mengembangkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini.
 - 2) Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama diharapkan untuk menggunakan populasi yang lebih besar dan objek penelitian yang berbeda agar mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Tamba, R. Pio, S. Sambul. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado*: Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7 No. 1,35.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Agung, Anak. Bagus, Ida. Suniasta, I Made. 2021. *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo.
- Ahmad Furchan. 2004. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ahmadi, S.Pd.I., M.M. 2021. *Optimalisasi Motivasi Dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- G. Marentek, R. Pio, V. Tatimu. 2021. *Disiplin Kerja dan Loyalitas Pegawai Kaitannya Dengan Kinerja Pegawai Hotel Peninsula Manado*: Productivity, Vol 2 No. 6,440.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke- 2*. Yogyakarta: BPFPE.
- I. Daulay, S. Hendriani, A. Maineldi. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*: Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Vol. 1 No. 2,3.
- Kasiram, M. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN MALANG PRESS.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Singodimedjo, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Kelima. Bandung: Alfabeta.



Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PenerbitCV Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Vionita, G.; Mimpin, S.; Fery. 2017. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Pangkal pinang: Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb)*, Vol. 18 No.2,17.

