

Pengaruh Loyalitas, Keterlibatan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Disperindagkop dan UKM Di Provinsi Papua

The Influence of Loyalty, Work Involvement and Discipline on the Performance of Department of Industry, Trade, Cooperatives and MSME Secretariat Employees in Papua Province

Andi Paerah¹

¹ Universitas Gorontalo Fakultas Ekonomika, andypaerah14@gmail.com, Indonesia



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Informasi Artikel

Email Korespondensi:
andypaerah14@gmail.com

DOI :
10.30595/medek.v23i1.16212

Riwayat Artikel

Diajukan :
03/01/2023

Diterima :
07/03/2023

Diterbitkan :
18/02/2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh loyalitas, keterlibatan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Papua yang berjumlah 42 orang dengan menggunakan sampel jenuh atau sampel total. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuisioner. Teknik analisis data adalah analisis statistik deskriptif, regresi linear berganda dan uji asumsi klasik. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan loyalitas, keterlibatan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun secara parsial loyalitas dan keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan hanya disiplin kerja yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut yaitu loyalitas dan keterlibatan kerja harus mendapat perhatian lebih dari pihak terkait dalam rangka peningkatan kinerja di masa mendatang.

Kata Kunci : *Loyalitas, Keterlibatan Kerja, Disiplin, Kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of loyalty, work involvement and discipline on employee performance partially or simultaneously. The method used in this research is Explanatory Research with a quantitative approach. The population in this study were all 42 employees of the Secretariat of the Office of Industry, Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises of Papua Province using a saturated sample or a total sample. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques are descriptive statistical analysis, multiple linear regression and classical assumption test. The results of the analysis show that simultaneously loyalty, work involvement and discipline have a significant effect on performance, but partially loyalty and work involvement have no effect on performance and only work discipline has a significant effect on employee performance. Therefore, the two variables, namely loyalty and work involvement, should receive more attention from related parties in order to improve performance in the future.

Keywords : *Loyalty, Work Involvement, Discipline, Performance*

I. PENDAHULUAN

Manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena manusia merupakan penggerak utama dari keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai, oleh karena itu, sumber daya organisasi terutama SDM harus mendapat perhatian lebih dari pihak manajemen karena pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang dapat memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi, sebagaimana yang dikemukakan Luthans (1995) bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dan keinginan untuk berusaha keras sesuai kemauan organisasi, serta keyakinan, penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas kepada organisasi dan proses keberlanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sekretariat dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM Provinsi Papua mempunyai tugas melaksanakan pembinaan administrasi yang meliputi pembinaan, penyusunan program, rencana kerja dinas, keuangan, umum, kepegawaian dsb, tidak terlepas dari nilai-nilai komitmen organisasi yang ditanamkan. Pegawai seharusnya mampu mengubah sikap dan perilaku dengan mempersepsikan nilai-nilai tersebut, guna menghadapi tantangan dan perubahan di masa depan. Perubahan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen melalui loyalitas, keterlibatan kerja dan disiplin dari setiap pegawai guna mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi bergantung pada pegawai yang dipekerjakan, dengan kata lain, kinerja organisasi sangat ditentukan oleh profesionalisme dan kompetensi atau kemampuan pegawai terhadap bidang tugas pekerjaan yang diembannya yang tergambar pada pencapaian kinerja baik kuantitas maupun kualitas. Pegawai yang profesional menurut Hamid (2003:40) dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai salah satu yang dapat dilakukan adalah memberikan peluang yang sama bagi setiap pegawai untuk mengambil peran dalam setiap aktifitas organisasi, dengan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi tersebut akan memberikan dampak positif terhadap tujuan organisasi. Menurut Robins (2001) keterlibatan kerja merupakan ukuran seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri. Robins menambahkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan, sebagaimana hasil temuan penelitian oleh Rizwan (2015) bahwa terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan kinerja pegawai, artinya, jika pegawai dilibatkan dalam pekerjaannya maka akan berdampak pada kinerja individu yang lebih baik dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sebastianus dkk (2016) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dengan kinerja pegawai, hal tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi pegawai yang dilibatkan dalam suatu pekerjaan, maka tingkat kinerja akan meningkat. Akan tetapi beberapa penelitian sebelumnya tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rini (2020); Vinca R. & Sri Langgeng R. (2020); Kevin Frangky dkk (2018) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, disiplin kerja merupakan komponen yang sangat urgen dalam sebuah pencapaian organisasi karena disiplin kerja menjadi salah satu penentu utama bagi pegawai dalam bekerja lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Djalante dkk (2022); Endang Sri Handayani (2006); Andrew dkk (2016); Ririn Nur & Siti Hadija (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Hartatik (2018 : 184) arti penting disiplin kerja yakni disiplin kerja yang baik mencerminkan

besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi, oleh karenanya tujuan utama dari disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dalam upaya mencegah terbuangnya waktu dan energy yang secara cuma-cuma. Akan tetapi hasil penelitian oleh Dwi Agung (2013); Agung Setiawan (2013) bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Variabel terakhir yang juga tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja adalah loyalitas sebagaimana yang dikemukakan Janson dan Wiklund (2019) pegawai yang loyal kepada organisasi cenderung melakukan lebih banyak usaha dalam pekerjaan yang dilakukan, pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reiza dan Askiah (2020) bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana perusahaan tempat mereka melakukan penelitian telah menerapkan loyalitas kerja terbaik kepada semua karyawannya sehingga dapat diterima oleh setiap karyawan yang membuat mereka bekerja lebih giat dan semangat dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Hasil temuan penelitian oleh Iwan Kurniawan dan Arief Syah (2020) juga mendukung hasil temuan Reiza dan Askiah sebelumnya yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Anjelika Wulan dkk (2018); Vinca R. & Sri Langgeng R. (2020); Hery Winoto (2017); Sardika Qorfianalda & Anna Wulandari (2021) tidak sejalan dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti sebelumnya, yang mana hasil penelitian tersebut menemukan, bahwa tidak terdapat pengaruh antara loyalitas terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengamatan di lingkungan Sekretariat Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Papua, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai yang masih perlu ditingkatkan, karena masih ditemukan adanya pegawai yang tidak konsisten dengan waktu kerja yang telah ditentukan misalnya saja, sebelum waktu istirahat ada pegawai yang tidak berada di tempat kerja, alasannya lagi pergi makan siang, dan ada juga beberapa pegawai yang kedapatan berada di luar kantor saat jam kantor sedang berlangsung, ada juga pegawai yang datang hanya melakukan absen kemudian pulang, serta beberapa ASN yang terjaring razia di tempat-tempat hiburan, selain itu, beberapa pegawai tidak terlihat menggunakan atribut kantor dan berpakaian tidak sesuai ketentuan. Selain disiplin, loyalitas juga perlu mendapat perhatian dari pimpinan, karena terlihat kurangnya memiliki kemauan untuk bekerja sama dan beberapa pegawai tidak menyukai pekerjaan yang diberikan kepada mereka dikarenakan mereka tidak memiliki pengetahuan atau tidak memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, mengapa mereka tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut karena tidak didukung oleh kualifikasi pendidikan yang memadai dan peralatan kantor yang tidak mendukung terutama masalah jaringan internet.

Bedasarkan pengamatan tersebut dan adanya gap empiris dari tiap-tiap konstruk yang diteliti, olehnya perlu dilakukan penelitian kembali dengan berfokus pada kinerja pegawai yang ditinjau dari loyalitas, disiplin dan keterlibatan kerja pegawai di Sekretariat PERINDAGKOP dan UKM Provinsi Papua.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pegawai merupakan ujung tombak dari keberhasilan suatu organisasi, terlebih organisasi pemerintah olehnya itu, perlu mendapat perhatian khusus bagi pimpinan dalam mengelola pegawai secara tepat guna, sehingga dapat memberikan kontribusi besar bagi organisasi dalam hal kinerja. Adapun teori-teori yang dijadikan dasar dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

II.1. Keterlibatan Kerja

Dalam tulisan Robbins dan Coulter (2012) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi pegawai terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam

pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri. Robins menambahkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Sutarto (1989:79) keterlibatan pegawai dalam aktifitas-aktifitas kerja penting untuk diperhatikan karena keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja, dan salah satu cara atau pendekatan yang bisa digunakan untuk memancing partisipasi bawahan yaitu dengan melibatkan mereka dalam berbagai pengambilan keputusan bersama, hal ini tentu akan menghasilkan pegawai yang merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, sehingga mereka merasa terpanggil dan wajib untuk ikut melaksanakan bersama apa yang menjadi tujuan organisasi. Indikator keterlibatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Tanggung jawab
- 2) Kesediaan menerima tugas
- 3) Kerjasama
- 4) Terlibat dalam pengambilan keputusan. (Sutarto, 1989)

II.2. Loyalitas

Berikutnya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu loyalitas dari seorang pegawai. Loyalitas kerja dapat dipahami sebagai kesetiaan dan pengabdian yang tinggi terhadap organisasi. Pemahaman tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sriyono dan Farida (2013) dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwa loyalitas kerja adalah bentuk kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dengan tanggung jawab dan rasa cinta dalam melaksanakan setiap tugas yang diembankan kepadanya. Dalam pengertian lain yang dikemukakan oleh Siswanto (2002) bahwa loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab serta menaati segala aturan main dalam organisasi. Beberapa aspek dalam loyalitas menurut Siswanto yakni : tanggung jawab, taat pada peraturan, membangun tim work, keinginan untuk menjaga dan mengembangkan organisasi serta kecintaan terhadap pekerjaan. Indikator loyalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Keinginan
- 2) Rasa memiliki
- 3) Pengorbanan
- 4) Mendukung organisasi. (Soekidjan, 2009)

II.3. Disiplin

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja pegawai. Disiplin merupakan sikap maupun tindakan seseorang untuk tunduk dan patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh I.G Wursanto (1995) bahwa disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsfan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi tidak tercapai. Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Ketenteraman
- 2) Ketertiban
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kepatuhan. (Priyodaminto, 1992)

II.4. Kinerja

Dalam penelitian ini, kinerja merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel yang telah dijelaskan sebelumnya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) bahwa kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pegawai. Sejalan dengan pendapat tersebut Sutrisno (2010) mengartikan kinerja sebagai kesuksesan seorang pegawai dalam pekerjaannya yang dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian yaitu :

- 1) Pengetahuan kemampuan keterampilan kerja
- 2) Sikap terhadap pekerjaan
- 3) Kualitas kerja
- 4) Volume hasil kerja
- 5) Interaksi dalam kelompok. (Cambel, et al, 1996)

Berdasarkan latar belakang dan kajian pustaka di atas, maka penelitian ini mencoba untuk menguji model konseptual dari loyalitas, keterlibatan kerja dan disiplin yang berdampak pada kinerja, yang diuji baik secara parsial maupun secara simultan dan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM Provinsi Papua. Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan dengan harapan bisa ditemukan formulasi model sekaligus melihat seberapa besar keterkaitan antara variabel-variabel yang telah disebutkan di atas.

II.5. Pengembangan Hipotesis

II.5.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wau dkk (2021) bahwa disiplin memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh Pangarso (2016) bahwa disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, dan sebaliknya pun begitu. Hasil penelitian oleh Syarkani (2017) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM Provinsi Papua

II.5.2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian Khanam (2013) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai, selanjutnya hasil penelitian Aisha (2014) dan Rizwan (2011) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2 : Diduga keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM Provinsi Papua

II.5.3. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan Gommel dan Madiono (2017) menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H3 : Diduga loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM Provinsi Papua

II.5.4. Pengaruh disiplin, keterlibatan kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai

Beberapa hasil penelitian terdahulu (Endang Sri Handayani :2006), (Naniek Suryanti :2007)

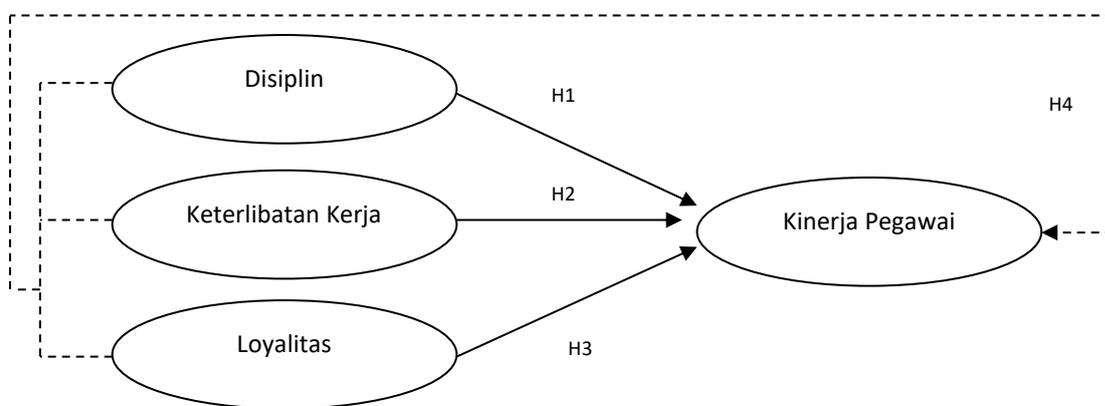
menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin, keterlibatan kerja dan loyalitas terhadap kinerja pegawai.

H4 : Diduga disiplin, keterlibatan kerja dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM Provinsi Papua

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Papua yang berjumlah 42 orang dengan menggunakan sampel jenuh atau sampel total. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuisioner. Teknik analisis data adalah analisis statistik deskriptif, regresi linear berganda dan uji asumsi klasik. Analisis ini diolah dengan menggunakan *software* SPSS 11.5 pada tingkat kepercayaan sebesar 90 %.

Gambar 3.1. Konseptual Penelitian



Ketengangan gambar :

- Garis putus-putus adalah garis pengujian secara simultan
- Garis lurus adalah garis pengujian secara parsial

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan di Sekretariat Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi (DISPERINDAGKOP) dan UKM Provinsi Papua dalam jangka waktu kurang lebih tiga (3) bulan dari bulan September sampai Desember 2013. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan pembagian kuesioner kepada semua pegawai yang berjumlah 42 orang. Adapun hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

IV.1. HASIL UJI

Tabel 4.1. Hasil Uji F (simultan)

Model		Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	193.274	6.020	.002(a)
	Residual	38	32.107		
	Total	41			

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F . Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,020 dengan menggunakan batas signifikansi 0,002, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,002. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan

secara simultan variabel disiplin kerja, keterlibatan kerja dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DISPERINDAGKOP dan UKM Provinsi Papua.

Tabel 4.2. Koefisien Determinasi

Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.568(a)	.322	.269	5.66634	1.778

Sumber : Data primer yang diolah, 2013(Lamp. Output SPSS)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0.269. Hal ini berarti 27% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, keterlibatan dan loyalitas, sedangkan besarnya 73% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 4.3. Hasil Estimasi Regresi

Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.181	4.088	
	disiplin kerja	1.563	.703	.495
	keterlibatan kerja	1.205	.861	.417
	Loyalitas	-1.170	.973	-.363

Sumber : Data primer yang diolah, 2013(Lamp. Output SPSS)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0.495 X_1 + 0.417 X_2 + -363 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat di jelaskan bahwa :

- Variabel disiplin kerja, keterlibatan kerja, dan loyalitas mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.
- Koefisien disiplin kerja memberikan nilai 0.495 yang berti bahwa jika disiplin kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan
- Koefisien keterlibatan memberikan nilai sebesar 0.417 yang berarti bahwa jika keterlibatan kerja pegawai semakin tinggi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- Koefisien loyalitas memberikan nilai sebesar -.363 yang berarti bahwa jika loyalitas semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai tidak akan mengalami peningkatan.

Tabel 4.4. Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Disiplin Kerja	2,222	0,032
Keterlibatan Kerja	1,399	0,170
Loyalitas	-1,202	0,237

Sumber : Data primer yang diolah, 2013 (Lamp. Output SPSS)

Bersasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pengujian secara parsial disiplin kerja (X₁)

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,222 dengan taraf signifikansi hasil 0,032, taraf signifikansi tersebut lebih kecil

dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 yaitu “disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

b) Pengujian secara parsial keterlibatan kerja (X_2)

Dari tabel di atas hasil pengujian hipotesis keterlibatan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,399 taraf signifikansi hasil sebesar 0,170 taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_2 “keterlibatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

c) Pengujian secara parsial loyalitas (X_3)

Dari tabel di atas bahwa hasil pengujian hipotesis loyalitas menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,202 taraf signifikansi hasil sebesar 0,237 taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_o dan menolak H_a , dengan demikian hipotesis H_3 (loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai).

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial tidak semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh hanya terdapat pada satu variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) yang bersifat signifikan artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai di Sekretariat Disperindagkop dan UKM Provinsi Papua, maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Sementara dua variabel bebas lainnya yaitu keterlibatan (X_2) dan loyalitas (X_3) tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

IV.1.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam teori yang dikemukakan Hasibuan (2013) yang menyatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Olehnya, disiplin kerja harus dimiliki dan menjadi komitmen dalam diri setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi, karena disiplin kerja merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan atau organisasi. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingka laku dan perbuatan. Sehingga terlihat bahwa kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.222 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.032 tersebut lebih kecil dari 0.05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas PERINDAGKOP dan UKM Provinsi Papua. Hasil temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Endang Sri Handayani (2006); Andrew dkk (2016); Ririn Nur & Siti Hadija (2016) dengan hasil secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV.1.2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Holtom dkk (2006) karyawan yang memiliki sikap keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut akan memberikan performa yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya, karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang penting dari kehidupan mereka. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1.399 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.170 tersebut lebih besar dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai dikarenakan ada variabel lain yang mempengaruhi yang tidak ada dalam penelitian ini. Kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DISPERINDAGKOP dan UKM Provinsi Papua. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Rini (2020); Vinca R. & Sri Langgeng R. (2020); Kevin Frangky dkk (2018) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Greis (2015), Rizwan (2011), Khan (2011) Aisha (2014) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja.

IV.1.3. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai

Reichheld (Sutanto, 2011) mengatakan bahwa semakin tinggi loyalitas kerja dalam perusahaan, maka semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang ditetapkan perusahaan. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Naniek Suryanti (2007) yang menyatakan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil dari penelitian ini, secara parsial telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara loyalitas terhadap kinerja pegawai, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar -1.202 dengan taraf signifikansi hasil 0.237 tersebut lebih besar dari 0.05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_0 , pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa loyalitas tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai dikarenakan ada variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DISPERINDAGKOP dan UKM Provinsi Papua. Artinya, dalam konteks penelitian ini, pegawai yang ada di kantor tersebut ada kecenderungan memiliki loyalitas kerja yang rendah walaupun pegawai loyal tetapi tidak memberikan dampak yang berarti pada peningkatan kinerja. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Vinca R. & Sri Langgeng R. (2020); Hery Winoto (2017); Sardika Qorfianalda & Anna Wulandari (2021) bahwa loyalitas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

IV.1.4. Pengaruh disiplin kerja, keterlibatan kerja dan loyalitas terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan telah membuktikan bahwa ke tiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, keterlibatan kerja dan loyalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DISPERINDAGKOP dan UKM Provinsi Papua, dengan hasil nilai F hitung sebesar 6.020 yang menggunakan batas signifikansi 0.002, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.002. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andrew dkk (2016); Andi Djalante dkk (2022)

bahwa disiplin dan loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan atau penurunan kualitas pekerjaan bergantung pada seberapa seringnya pegawai dilibatkan dalam pekerjaan atau kegiatan-kegiatan lain yang masih terkait dengan urusan organisasi, dan tentunya dibarengi dengan disiplin serta loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Olehnya, perlu mendapat perhatian lebih dari organisasi dalam hal ini adalah pemimpin pada aspek-aspek tertentu, misalnya saja perhatian terhadap ketaatan pada peraturan, bertanggung jawab, rasa memiliki, kecintaan terhadap pekerjaan dll.

IV.1.5. Disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DISPERINDAGKOP dan UKM Provinsi Papua. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Patricia M & Silvy L (2014); Ike Susanti (2017); Muhammad Rusydi dkk (2021) bahwa disiplin kerja merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sangat penting dalam suatu organisasi dimana peningkatan kedisiplinan dari setiap pegawai akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap hasil kinerja pegawai itu sendiri terutama bagi kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Olehnya, kedisiplinan pegawai perlu mendapat perhatian lebih dari pimpinan, terutama jam masuk dan pulang kantor pegawai, karena dari hasil pengamatan di tempat penelitian banyak pegawai yang datang terlambat dan pulanginya terkadang lebih awal sebelum waktunya pulang, belum lagi kedisiplinan pegawai pada saat jam kantor, ada beberapa pegawai yang sering keluar/jalan-jalan saat jam kantor, hal tersebut tentu akan memberikan dampak yang buruk bagi kelancaran kinerja organisasi secara keseluruhan belum lagi dapat menghambat pelayanan kepada masyarakat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

V.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu; bahwasecara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DISPERINDAGKOP dan UKM Provinsi Papua. Dikarenakan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja di dalam sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi kemungkinan tercapainya peningkatan kinerja. Disiplin kerja juga merupakan variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa disiplin kerja seorang pegawai merupakan bentuk komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan kedisiplinan dari pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu yang terbaik dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya, secara parsial keterlibatan kerja dan loyalitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DISPERINDAGKOP dan UKM Provinsi Papua. Menurut peneliti bahwa walaupun keterlibatan kerja dan loyalitas dari setiap pegawai tinggi tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan terakhir dari hasil penelitian ini bahwa secara simultan yaitu disiplin kerja, keterlibatan kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DISPERINDAGKOP dan UKM Provinsi Papua. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja pegawai terus ditingkatkan, keterlibatan kerja setiap pegawai dalam menjalin hubungan dengan unit kerja lain terus terjaga dan loyalitas pegawai terhadap organisasi terus dipertahankan maka akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja pegawai.

V.2. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang bisa dijadikan acuan bagi penelitian lanjutan yang membahas konstruk yang sama yaitu sebagai berikut :

- 1) Beberapa kuesioner tidak dapat dianalisis dikarenakan rusak dan instrument pertanyaan sebgaiian tidak dijawab
- 2) Jarak tempuh dari tempat tinggal peneliti dengan tempat peneliitan sangat jauh kurang lebih memakan waktu 1 jam perjalanan, sehingga jarak, waktu dan biaya menjadi kendala tersendiri dalam proses penelitian ini
- 3) Keterbatasan dalam memahami dan menggunakan alat analisis, sehingga perlu didampingi oleh dosen pembimbing.

V.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran penulis terutama kepada pimpinan DISPERINDAGKOP dan UKM agar evaluasi kinerja pegawai sering dilakukan dengan memperhatikan disiplin pegawai, yang notabene bahwa disiplin pegawai sangat menentukan kinerja pegawai itu sendiri dan kinerja organisasi secara keseluruhan, karena dari hasil pantauan peneliti tidak sedikit pegawai yang datang terlambat ke kantor dan terkadang pulangya lebih awal. Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam setiap pengambilan keputusan. Terakhir penelitian ini masih terdapat banyak kekuarang, olehnya bagi peneliti akan datang yang membahas konstruk variabel yang sama namun dilakukan di tempat yang berbeda, agar kiranya dapat melakukan modifikasi variabel-variabel, sehing akan lebih bervariasi dalam penelitiannya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agung Dwi Nugroho, (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 2, hal 191-199
- Aisha, Akbar (2014). Job Involvement-Predictor of Job Satisfaction and Job Performance-Evidence from Pakistan University of Haripur Pakistan. *World Applied Sciences Journal* 30. Vol. 8. No. 2. P:11
- Andi D., Ahmad F., dan Mustaman (2022). Pengaruh Disiplin, Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN Dinas Bina Marga Cipta Karya, Tata Ruang, Pertahanan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 7. No. 1. P. 388-399.
- Anjelika Wulan T, R. J. Pio, S.A.P Sambul (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Asministrasi Bisnis*. Vol. 7. No. 1. Hal. 33-41
- Andrew M.C, Lotje K, Victor P, (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA Vol. 4, No. 3, hal. 600-611*.
- Djalante Andi, Firman Ahmad & Mustaman, (2022). Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Lingkungan Kerja terhdap Kinerja ASN di Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertahanan dan Perumahan Rakyat Kab. Sidenreng Rappang. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 7, No. 1, hal. 388-399.
- Frangky Kevin, Willem Tumbuan & Greis, (2018). Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 7, No. 3, hal. 2821-2830.

- Hasibuan, Melayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Jakarta : Laksana
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316-331.
- I.G, Wursanto. (1995). *Dasar-Dasar Manajemen Personalialia*. Jakarta. Pustaka Dian.
- Susanti Ike, (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. MMW Sidoarjo. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan*. Vol. 2, No. 2, hal 425-437.
- Iwan Kurniawan dan Arief. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sahabat Sampoerna Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol. 8. No. 2. P 2338-4794
- Jansson, S., dan Wiklund F. (2019). "Employee Loyalty and The Factors Affecting It: A Qualitative Study Comparing People with Different Working Experience on Their View of Employee Loyalty". Master Thesis, Umea School of Business
- Luthans.Fred, (2005). *Organisazational Behavior*, (edisi bahasa Indonesia : Penerbit Prehalindo Jakarta.
- Malthis, R.L dan Jackson, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Nur Ririn & Siti Hady (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kab. Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 1, No. 1, hal. 204-214.
- Pangarso. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal manajemen teori dan terapan*. 9(2)
- Patricia M, & Silvy L (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*. Vol. 2, No. 4, hal. 514-523.
- Qorfianalda S. & Wulandari A. (2021). Budaya Organisasi terhadap Kinerja dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan PT. Padang Golf Cikarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. Vol. 2 Issue 02, hal. 157-168.
- Rizwan, Muhammad (2011). Relationship of Job involvement with Employe Performance. Moderating role of Attitude. *European Journal of Business and Management*. Vol. 3. No. 8. P: 283.
- Rini Haryanto Eko Putri (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Java Connection Yogyakarta. *Tugas Akhir Thesis, Universitas Teknologi Yogyakarta*.
- Robins, Stephen P, (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep- Kontroversi-Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia :Jakarta PT. Prenhalindo.
- Robbins, Stephen, P. Coulter Mary (2012). *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba

Empat.

- Rusydi M., Firman A., & Mustaking, (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Di Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Vol. 2, No. 3, hal 473-482.
- Setiawan Agung, (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 4, hal 1246-1253.
- Syarkani, (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Stie Panca*. Vol. 3. No. 3. 365-374
- Sebastianus A., Desak Ketut, dan I Made Artha (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Pemediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.8 (2017) : 3103-3132.
- Vinca Regina L. & Sri Langgeng R. (2020). Pengaruh Keterlibatan Keryawan, Loyalitas dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Communication. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9, No. 1, hal. 17-34.
- Wau, Samalua w, Ferdinand T. (2021). Pengeruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Volume 4. No. 2. Hal 203-212.
- Winoto Hery (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas terhadap kinerja Karyawan Non Akademik Universitas XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 17, No. 2, hal. 89-109.