

Pengaruh Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Simalungun

Ismail Nasution^{1*}, Ayu Sri Rezky²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
ismail.nasution@fe.uisu.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: 15 Juli 2023 Direvisi: 17 Juli 2023 Disetujui: 25 Juli 2023	Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja anggota Polres Simalungun. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polres Simalungun. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polres Simalungun. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 435 orang. Teknik pengambilan sampel dengan slovin yaitu 81 orang. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi (R ²), uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-F). Analisis data dalam penelitian dengan kuantitatif. Secara parsial loyalitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan loyalitas dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Simalungun.
Kata Kunci: Loyalitas, Disiplin, Kinerja	

Copyright © 2023 Ismail Nasution, Ayu Sri Rezky
DOI: <https://doi.org/10.60036/jbm.v3i3.130>

PENDAHULUAN

Suatu organisasi selalu memiliki aturan dalam rangka meningkatkan kinerja, profesionalise, budaya organisasi, maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi tersebut serta untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peranan, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut.

Menurut Sunyoto (2012:18) kinerja merupakan sesuatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Bila anggota memiliki kinerja yang baik, maka kinerja yang dihasilkan akan baik juga untuk perusahaan atau menguntungkan institusi, maka dari itu penilaian kinerja kepada anggota sangat penting untuk dilakukan agar mengetahui sejauh mana anggota dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Permasalahan kinerja anggota Polres Simalungun, diantaranya masih ditemukannya anggota Polres dalam menjalankan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya kerja sama antar tim dalam menjalankan tugas yang diberi pimpinan.

Penelitian terdahulu yang menyatakan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja adalah penelitian dari Aldrianto (2016). Menurut Ardana, (2012:136) loyalitas merupakan sikap pada mental karyawan ditujukan kepada keadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, tanpa harus memperdulikan situasi perusahaan saat ini. Diharapkan seorang anggota Polri mempunyai sikap loyalitas yang tinggi, sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan institusi akan tercapai dengan baik dalam suatu organisasi. Bila loyalitas anggota menurun, dapat menyebabkan kerugian yang besar bagi organisasi.

Dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan melaksanakan tugas selanjutnya dengan baik dan benar. Faktor disiplin kerja anggota Polri mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan kinerja anggota Polri. Dalam kenyataannya, faktor kedisiplinan merupakan faktor utama dan yang paling penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Seorang anggota Polri yang memiliki disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja, juga cenderung mentaati aturan yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Dengan demikian anggota Polri yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin.

LANDASAN TEORI

Menurut (Fahmi, 2017:176). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Masana Sembiring (2012:83) mengatakan bahwa semua faktor dari individu pegawai termasuk pimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, kemampuan berpikir dan sebagainya.

Menurut Moerheriono (2012:114) menyatakan ada 6 indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai:

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan Waktu
5. Produktivitas

Menurut Sudarsana (2016:81) loyalitas karyawan merupakan suatu sikap kesetiaan atau kepatuhan karyawan terhadap perusahaan dengan memiliki sikap komitmen atau kesediaan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dengan demikian yang menjadi pengukuran loyalitas terhadap karyawan adalah lamanya mereka bertahan dan memiliki dampak produktivitas yang lebih baik terhadap perusahaan.

Berdasarkan teori Siswanto (2015:65) indikator loyalitas, antara lain:

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan
3. Kemauan untuk bekerja sama.

4. Rasa memiliki
5. Hubungan antar pribadi

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Seperti dinyatakan Hasibuan (2015:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2015: 194), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan Melekat
6. Sanksi hukuman.
7. Ketegasan.
8. Hubungan Kemanusiaan

Menurut Hasibuan (2015:110) indikator disiplin kerja lainnya yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, antara lain:

1. Sikap
2. Norma

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan secara total sampling dimana teknik pengambilan sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah anggota Polres Simalungun yang berjumlah 433.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung oleh survey. Adapun penelitian adalah explanatory research yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang dirumuskan. Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan kuisioner. Dalam hal ini responden pada anggota Polres Simalungun sebanyak 433 orang yang dijadikan sampel penelitian. Pengelolaan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22, teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Regresi

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4.811	4.014
	Loyalitas	.457	.067
	Disiplin Kerja	.406	.146

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 4.811 + 0.457X_1 + 0.406 X_2$$

Nilai kinerja anggota Polri Simalungun sebesar 4.811, yang mana nilai dari variabel loyalitas, disiplin dan kinerja pegawai diabaikan.

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X_1 (loyalitas) mempunyai nilai positif yaitu 0,457 hal ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri Simalungun.

Koefisien regresi X_2 (disiplin) juga mempunyai nilai positif yaitu 0.406, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap anggota Polri Simalungun.

Uji Hipotesis

Uji -t (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja anggota Polri Simalungun digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.811	4.014		1.199	.234
	Loyalitas	.457	.067	.582	6.806	.000
	Disiplin Kerja	.406	.146	.238	2.783	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi parsial (uji-t) pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} loyalitas sebesar 6.806 > t_{tabel} 1.664 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri Simalungun. Selanjutnya untuk disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.783 > t_{tabel}

1.664 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.007 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Simalungun.

Uji -F (Simultan)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara variabel loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polri Simalungun dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 2. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.637	2	158.819	32.271	.000 ^a
	Residual	383.869	78	4.921	1	
	Total	701.506	80			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Loyalitas

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi simultan (uji-F) pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $32.271 > F_{tabel}$ 3.11 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara simultan loyalitas dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Simalungun.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32.271 > 3.11$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja Anggota Polri Simalungun. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri Simalungun

SIMPULAN

Simpulan

1. Secara parsial loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Simalungun.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Simalungun.
3. Secara simultan loyalitas dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Simalungun.

Saran

1. Perusahaan dalam meningkatkan loyalitas kerja anggota Polres Simalungun dalam melakukan kondisi kenyamanan kerja anggota membangun kekeluargaan antar anggota serta memberikan penghargaan bagi anggota yang berprestasi.

2. Anggota Polres Simalungun dalam meningkatkan disiplin kerja melakukan rotasi agar anggota tidak merasa bosan dan menegakan aturan-aturan untuk menciptakan anggota yang menjaga disiplin.
3. Pimpinan Polri khususnya Kapolres Simalungun hendaknya dapat lebih perhatian loyalitas dan disiplin anggota, agar dalam melaksanakan tugas yang diemban sesuai dengan intruksi dan aturan yang berlaku pada Polri sehingga dapat meningkatkan kinerja anggotanya.
4. Variabel yang hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Polres Simalungun dalam meningkatkan loyalitas dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja seluruh anggotanya.

DAFTAR RUJUKAN

- Aldrianto Muhammad 2016, Pengaruh Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kospermindo di Makassar.
- Anjelika Wulan Tamba. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7 No. 1 Tahun 2018.
- Ardana, Mujiati, dan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogya: Graha Ilmu.
- Bejo Siswanto, 2015, Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja, Sinar Baru Bandung.
- Cintya Ribka Sampul. 2020. *Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Horison Hotels Jayapura*. Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta Yogyakarta.
- Dewi Lasar. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Penerbit Universitas Diponegoro, Jakarta.
- Hamzah Muriko Febrian, Musadieg al. Mochammad, Hakam M. Soe'oad, 2013. Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi Pada Karyawan PT. Pembangunan DVO III Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.6, No.2.
- Hasibuan, SP Melayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Aldrianto. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kospermindo di Makassar. Jurusan Manajemen fakultas Ekonomidan Bisnis universitas Hasanuddin Makassar
- Pandey, C., & Khare, R. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1 (8), 26-41.
- Raharjo, S. T., & Prawatya, D. A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi. *Diponegoro Journal of Management* Vol 1 No. 1, 323-331

- Rowley, Chris. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rowen. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tirta Agung Jaya mandiri Studi kasus pada CV. Tirta Agung Jaya Mandiri*. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Rivai, V., & Sagala, D. E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai & Basri, 2014, *Performance Appraisal*, Raja, Grafindo Persada, Jakarta.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksar.