

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ABANG KABUPATEN KARANGASEM

**I Made Budiarta⁽¹⁾, I Gusti Agung Ngr Gd Eka Teja Kusuma⁽²⁾,
I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi⁽³⁾**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : arta98697@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi organisasi harus memiliki kinerja yang baik. Fenomena yang terjadi Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem dari aspek sumber daya manusia adalah kinerja pegawai yang kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil menurunnya kinerja berupa lambatnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, kuisioner, dan metode dokumentasi. Teknis analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial (uji instrumen penelitian, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, Uji F (F-test), analisis dan uji t). Hasil penelitian dengan uji F (F-Test) nilai F hitung sebesar 16,415 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem. Analisis uji t diperoleh nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,541 yang menunjukkan arah positif dengan nilai signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem. Nilai koefisien variabel loyalitas kerja sebesar 0,674 yang menunjukkan arah positif dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

Human resources as one of the functions of the organization must have good performance. The phenomenon that occurs at the Abang Sub-district Office of Karangasem Regency from the aspect of human resources is that the performance of employees is less than optimal. This can be seen from the results of declining performance in the form of slow services provided to the community. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work loyalty on employee performance at the Abang District Office, Karangasem Regency. Data collection methods used in this study were observation, interviews, questionnaires, and documentation methods. Technical analysis used in this research is descriptive analysis and inferential analysis (test instrument research, multiple linear regression analysis, classical assumption test, F-test, analysis and

t-test). The results of the study with the F test (F-Test) calculated F value of 16.415 with a significance of 0.000. Because the significance is smaller than 0.05, it can be concluded that work discipline and work loyalty simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Abang District Office of Karangasem Regency. The t-test analysis obtained the coefficient of work discipline variable of 0.541 which indicates a positive direction with a significant value of 0.001 which is smaller than 0.05, it can be concluded that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Abang District Office of Karangasem Regency. The coefficient value of the work loyalty variable is 0.674 which indicates a positive direction with a significant value of 0.000 which is smaller than 0.05, it can be concluded that work loyalty has a positive and significant effect on employee performance at the Abang District Office of Karangasem Regency.

Keywords: Work Discipline, Work Loyalty, and Performance

I PENDAHULUAN

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Afandi, 2016:69). Dalam penelitian ini, faktor yang diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja dan loyalitas kerja

Disiplin kerja erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Pada umumnya semakin disiplin seorang karyawan terhadap standar operasi yang telah ditetapkan dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan perusahaan, akan semakin baik kinerja karyawan

tersebut (Ganyang, 2018:143). Menurut Afandi (2016:89), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Selain disiplin kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah loyalitas kerja. Setiap perusahaan menginginkan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tidaklah mudah, loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada perusahaan. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang.

Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem merupakan suatu Lembaga instansi pemerintah yang di pimpin oleh camat dan

dibantu oleh beberapa seksi untuk menjalankan pemerintahan di wilayah kecamatan. Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat dimana suatu tempat terselenggaranya tugas-tugas pemerintah.

Kinerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem berdasarkan pengamatan tampak terjadi penurunan. Fenomena yang terjadi seperti seringkali pegawai datang terlambat hingga 1 jam dan bekerja sambil mengobrol dengan rekan kerja sehingga berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menurun seperti masyarakat yang ingin mengurus Legalisasi KTP dan KK serta penerbitan Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK) menjadi lama.

Disiplin kerja pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem merupakan kepatuhan pegawai terhadap seluruh aturan yang ada di organisasi. Fenomena mengenai disiplin kerja yang dijumpai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem adalah masih adanya pegawai yang sering datang terlambat hingga 30 menit sampai 1 jam, jam istirahat yang sering melebihi dari yang ditentukan serta bekerja sambil berincang-bincang. Rendahnya disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem akan menyebabkan rendahnya kinerja yang dihasilkan.

Permasalahan selanjutnya yang terjadi di Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem yang mengenai loyalitas pegawai, Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja. Menurunnya loyalitas kerja juga terlihat dari kurangnya tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap pekerjaan, hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai yang sering meninggalkan pekerjaan dan keluar kantor tanpa izin untuk bertemu seseorang sebelum menyelesaikan pekerjaan yang di berikan.

Tanpa adanya disiplin kerja dan loyalitas kerja sangat sulit bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan pegawai disiplin dalam bekerja dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Berdasarkan penjabaran permasalahan diatas, penulis tertarik mengangkat masalah penelitian yang ada di Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem dengan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem”**.

II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content* (values) dan *intentions* (tujuan).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison, dkk, 2017:10). Menurut (Sutrisno, 2016:5), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Disiplin kerja

Menurut (Ganyang, 2018:143) disiplin adalah Suatu kondisi di mana karyawan menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara kongkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan

tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2016:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut (Afandi, 2016I:10), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut::

- a) Masuk kerja tepat waktu
- b) Penggunaan waktu secara efektif
- c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja.
- d) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- e) Target pekerjaan.

Loyalitas Kerja

Menurut Soegandhi dkk, (2016) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Kurniawan (2015) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut :

- a) Bertanggung jawab
- b) menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi
- c) bersedia bekerja melebihi kondisi biasanya

d) tidak keberatan diberikan tugas yang berat

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Afandi, 2016:69).

Indikator kinerja pegawai sebagai berikut (Edison, 2017: 193) :

- a. Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu hasil yang dicapai dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan.
- c. Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti.
- d. Taat asas, yaitu hasil kerja harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Hipotesis

- 1) Pengaruh Variabel Disiplin kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin karyawan yang baik akan

mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sistem disiplin kerja membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pangorso (2018) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Husain (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai. Syarkani, (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem.

- 2) Pengaruh Variabel Loyalitas Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem

loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada perusahaan Martiwi dkk, (2017). Soegandhi dkk, (2016) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam

penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Penelitian yang dilakukan Lestari (2020) loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Salim (2017) menyatakan Loyalitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Alina (2016) loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₂ : Loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem

METODE PENELITIAN

1) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem yang beralamat di Jalan WR Supratman, Abang, Kabupaten Karangasem, Bali.

2) Objek penelitian

pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem.

3) Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuisioner, dan studi dokumentasi

4) Definisi operasional

a) Disiplin kerja (X1)

Persepsi pegawai Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem tentang

kesadaran dan kesediaan pegawai Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

- (1) Masuk kerja tepat waktu
- (2) Penggunaan waktu secara efektif
- (3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja.
- (4) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- (5) Target pekerjaan.

b) Loyalitas Kerja

Persepsi pegawai Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem tentang sikap dan perilaku pegawai terhadap kesetiaan terhadap pekerjaannya serta kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

indikator Loyalitas kerja yaitu :

- (1) Bertanggung jawab
- (2) menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi

- (3) bersedia bekerja melebihi kondisi biasanya
- (4) tidak keberatan diberikan tugas yang berat
- c) Kinerja Pegawai
Merupakan hasil kerja dari tingkah laku pegawai Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Indikator kinerja pegawai :
 - (1) Target
 - (2) Kualitas
 - (3) Waktu Penyelesaian
 - (4) Taat asas
- 5) Teknik Analisis Data
Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan Uji Model Fit (F-Test)

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.7

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.173	3.058		3.000	.005
Disiplin, Kerja (X1)	.541	.153	.415	3.536	.001
Loyalitas kerja (X2)	.674	.159	.499	4.248	.000
R					.671
R Square					.451
Adjusted R Square					.423
F Statistic					16,415
Signifikansi					.000

Berdasarkan Tabel 5.7 di atas nilai-nilai tersebut di atas, maka

diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,173 + 0,541X_1 + 0,674X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

- a) Dilihat dari nilai $b_1 = 0,541$ Hal ini menunjukkan apabila nilai dari disiplin kerja (X_1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dengan asumsi nilai dari loyalitas kerja (X_2) tetap.
- b) Dilihat dari nilai $b_2 = 0,674$. Hal ini menunjukkan apabila nilai dari loyalitas kerja (X_2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dengan asumsi nilai disiplin kerja (X_1) tetap.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 5.8

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.368329
	Absolute	.088
Most Extreme Differences	Positive	.083
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.579
Asymp. Sig. (2-tailed)		.821

Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,821 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 5.9

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin_X1	.995	1.005
Loyalitas_X2	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Berdasarkan Tabel 5.9 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dari model regresi yang digunakan

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.10

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.955	1.852		-.516	.609
Disiplin_X1	.127	.093	.208	1.370	.178
Loyalitas_X2	.123	.096	.193	1.277	.209

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan Tabel 5.10 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisita

Uji Model Fit (F-Test)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem. Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5.7 didapat nilai F hitung sebesar 16,415 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem sehingga model regresi layak untuk digunakan.

Uji t

- 1) Dari hasil t-test pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem menunjukkan nilai *unstandardized coefficients beta* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,541 yang menunjukkan arah positif serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem sehingga hipotesis pertama (H₁) diterima.
- 2) Dari hasil t-test pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem menunjukkan nilai

unstandardized coefficients beta untuk variabel loyalitas kerja sebesar 0,674 yang menunjukkan arah positif serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

V SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem pada penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem, yang berarti apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga akan meningkat.
- 2) Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem, yang berarti apabila loyalitas kerja dari para pegawai semakin meningkat maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga akan meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dari penelitian ini diharapkan dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti - peneliti yang akan datang untuk lebih menyempurnakan hasil penelitiannya di masa yang akan datang, yaitu variabel yang digunakan terbatas kepada disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai yang mana masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

SARAN

- 1) Dalam hal disiplin kerja, pernyataan yang memiliki nilai terendah yakni hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh institusi, sehingga diharapkan kepada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem untuk melakukan pendekatan kepada pegawai untuk memperhatikan mengenai aturan tentang waktu kedatangan agar tidak ada lagi karyawan yang datang terlambat, serta memberikan arahan kepada karyawan mempergunakan waktu kerja secara efektif dan efisien sehingga kedepannya apa yang menjadi target institusi dapat tercapai secara maksimal.
- 2) Dalam hal loyalitas kerja, pernyataan yang memiliki nilai terendah yakni selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab, sehingga diharapkan kepada Camat Abang Kabupaten Karangasem agar bisa

membangun suasana kerja yang baik antar pegawainya sehingga diharapkan akan meningkatkan kesetiaan terhadap lembaga/institusi.

Manusia. Bogor : IN MEDIA

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.
- Alina. 2016. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Manajemen & bisnis*. Vol. 14 No 4. 2016.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dantes, Nyoman. 2017. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI
- Edison, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Trategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung :Alfabeta
- Ganyang, Machmed T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : IN MEDIA
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Husain. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Manajemen*. Vol. 1, No. 1, September 2017
- Irawan. 2018. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Jurnal Manajemen Vol II, No. 1, Maret 2018*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kurniawan, 2011, "Pengaruh *Trust In A Brand* Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Pada Starbuck Coffe Di Semarang), *Skripsi Jurusan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*
- Lestari. 2020. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada MTs Nurul Huda. *Jurnal Media Wahana*

Ekonomika, Vol. 17 No.3,
Oktober 2020

*Jurnal Manajemen Teori dan
Terapan Tahun 9. No. 2,
Agustus 2016*

- Martiwi, Rukmi Tin dkk. (2017). Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, 13(1). Program Pascasarjana Magister Manajemen. Universitas Muhammadiyah, Surakarta. Vol. 1 No. 4. 2017*
- Martono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Mina. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BCA Jakarta Selatan. *Jurnal Bisnis Manajemen. No. 4, Juni 2016*
- Muharto. 2016. *Metode Penelitian Sistem Informasi Mengenai Kesulitan Mahasiswa dalam Menyusun Proposal Penelitian*. Yogyakarta : Deppublish
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : In Media
- Pangorso. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Rozalia, dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 26 No. 2 September 2015*
- Salim. 2017. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wood Planting. *Jurnal Bisnis Manajemen. No.1 4, Oktober 2017*
- Samosir. 2019. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sinar Metrindo Perkasa. *Jurnal Bisnis. Vol. 6 No. 2 Juni 2019*
- Sampul, (2020) Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Horison Hotels Jayapura). *Skripsi. Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta*
- Soegandhi, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siswanto. 2017. *Strategi Pemasaran Untuk Membangun Citra dan Loyalitas Merek*. Bogor: IPB Press
- Situmorang. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa, Tbk Tj. Morawa – Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Volume 2 Tahun 2016*
- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta : Pranada Media Group.
- Suwarno. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Cabang Surabaya. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ciputra Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3, November 2017, hal 365 - 374*
- Zaenuddin, Muhammad. 2015. *Isu, Problematika, dan Dinamika Perekonomian, dan Kebijakan Publik: Kumpulan Essay, Kajian dan Hasil Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta : Deepublish.