Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 48827-48838

PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN SIKKA

Maria Oktavia Dua Lehan[1], Yustina Olivia Da Silva[2], Theresia Winarti[3]

[1,2,3]Universitas Nusa Nipa

Email: duaoktavia03@gmail.com
Corresponding Author: Maria Oktavia Dua Lehan, duaoktavia03@gmail.com

Published: September , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Loyalitas Kerja, dan Disiplin Kerja; (2) menganalisis pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten sikka sikka berjumlah 50 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui quisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa variabel kinerja pegawai berada dalam kriteria baik, variabel loyalitas kerja berada dalam kriteria baik, selanjutnya variabel disiplin kerja berada dalam kriteria baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel loyalitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menujukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Sikka sebesar 30,6%.

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

ABSTRACT

This study aims to: (1) describe the levels of employee performance, work loyalty, and work discipline; and (2) analyze the influence of work loyalty and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously. The study population consisted of 50 employees from the Sikka Regency Public Order and Fire Department. Given the limited population size, a census (or saturated sampling) method was employed. Data were collected via questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics—specifically, multiple linear regression. Hypothesis testing was conducted using the F-test and t-test. Descriptive analysis results indicate that the variables of employee performance, work loyalty, and work discipline all fall within the "good" category. Statistical results from the t-test show that work loyalty has a positive and significant partial effect on employee performance; similarly, work discipline has a positive and significant partial effect on employee performance. The F-test results indicate that work loyalty and work discipline have a significant simultaneous effect on employee performance. Finally, the coefficient of determination analysis shows that the two independent variables in this study explain 30.6% of the variation in the performance of Sikka Regency Public Order and Fire Department employees.

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

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu bentuk koordinasi yang rasional dari berbagai kegiatan yang dilakukan oleh sejumlah orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi, setiap individu memiliki peran dan tugas yang telah dibagi secara jelas sesuai dengan fungsi masing-masing. Pembagian kerja ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, organisasi juga berjalan melalui suatu sistem hierarki yang mengatur otoritas dan tanggung jawab, sehingga setiap anggota memahami kedudukan, wewenang, serta kewajibannya. Dengan adanya koordinasi yang terstruktur dan sistematis, organisasi mampu beroperasi secara harmonis dan terarah dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan. Solong & Yadi, (2021).

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) adalah perangkat daerah yang dibentuk oleh pemerintah daerah untuk menegakkan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, serta menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Satpol PP berada di bawah pemerintah daerah provinsi maupun kabupaten/kota dan berperan dalam melakukan pengawasan, penertiban, serta tindakan administratif terhadap pelanggaran peraturan daerah. Keberadaan Satpol PP diatur dalam berbagai ketentuan perundang-undangan dan menjadi unsur penting dalam mendukung penyelenggaraan otonomi daerah di Indonesia. Sedangkan pemadam kebakaran (DAMKAR) adalah perangkat atau unit kerja di bawah pemerintah daerah yang bertugas melakukan pencegahan, pengendalian, dan penanggulangan kebakaran, serta penyelamatan dalam kondisi darurat lainnya seperti bencana, kecelakaan, atau evakuasi. Selain memadamkan api, damkar juga memiliki fungsi edukasi kepada masyarakat mengenai pencegahan kebakaran dan keselamatan. Dalam pelaksanaannya, damkar sering berkoordinasi dengan instansi lain guna menjamin keselamatan jiwa dan perlindungan harta benda masyarakat.

Satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran Kabupaten Sikka merupakan pelaksanaan penyelenggaran pemerintahan daerah untuk urusan pemerintahan bidang ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat. Satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran mempunyai tugas membantu bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketentramaan, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, keberhasilan satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya terkait dengan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu instansi pemerintahan, lembaga pendidikan, maupun organisasi swasta. Keberadaan SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan arah, strategi, serta keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kualitas SDM yang baik akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas, inovasi, serta daya saing organisasi di tengah dinamika perubahan lingkungan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Larasati (2018) dalam Siagian, (2021), sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan instansi, sehingga investasi dalam peningkatan kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme pegawai menjadi hal yang sangat strategis untuk menjamin keberlangsungan dan kemajuan instansi.

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam memenuhi atau melaksanakan kewajiban untuk menyempurnakan dalam memenuhi atau melaksanakan kewajiban untuk menyempurnakan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai standar, hasil kerja, dan target yang telah disepakti bersama.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan

kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi. Untuk itu sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata. Carcia & Da Silva, (2022).

Kinerja pegawai menurut Syaputra *et al* (2025) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Kinerja tersebut tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta tingkat kedisiplinan dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi, baik sektor publik maupun swasta. Organisasi yang memiliki pegawai dengan kinerja yang baik akan lebih mudah mencapai tujuannya dan bersaing dalam lingkungannya yang dinamis. Kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara loyalitas kerja dan disiplin kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Hermawan *et al* (2020), menyatakan untuk mengukur kinerja pegawai digunakan indikator kualiitas kerja *(Quality of work)*, Ketepatan waktu *(Pomptnees),* Inisiatif *(initiative), Kemampuan (Capability* dan Komunikasi *(Communication)*. Berdasarkan indikator tersebut, selanjutnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai kantor satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Sikka maka dilakukan pra survei dengan menyebarkan kuisioner sementara kepada 15 pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu sekretaris satuan polisis pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Sikka. menunjukan bahwa ketepatan waktu pegawai masih belum optimal. Masih ada pegawai yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan tugas karena suka menunda-nunda pekerjaan. Selain itu pada bagian pemadam kebakaran juga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi ketepatan waktu, seperti faktor jalan, jarak tempuh dan kondisi kendaraan pemadam kebakaran. Sedangkan tingkat inisiatif juga masih perlu ditingkatkan, karena sebagian pegawai belum mampu menjalankan tugas tanpa ada arahan dari pimpinan. Hasil wawancara juga menunjukka bahwa motivasi dan kesadaran pegawai dalam bekerja masih kurang, serta adanya kecenderungan saling menunggu atau ketergantungan antar pegawai.

Permasalahan dalam *kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya adalah yaitu loyalitas kerja. Faktor pertama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah loyalitas kerja*. Loyalitas kerja pegawai merupakan bentuk tekat dan kemampuan individu untuk mengikuti dan menjalankan tugas-tugas organisasi dengan penuh kesadaran, tanggungjawab, dan dedikasi yang tercermin dalam sikap serta perilaku sehari-hari. Loyalitas ini tidak hanya diwujudkan melalui kepatuhan terhadap aturan dan pelaksanaan tugas, tetapi juga melalui keterlibatan emosional dan komitmen moral terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks ini, loyalitas kerja menjadi indikator penting bagi keberlangsungan dan stabilitas organisasi Riyanti (2021) dalam Ariyanti *et al* (2025).

Loyalitas kerja merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga instansi dimana mengandung rasa cinta dan tanggung jawab dalam berusaha dan memberikan pelayanan yang terbaik. Loyalitas juga merupakan kesediaan pegawai dalam menyalurkan seluruh kemampuannya, keterampilan, pikiran serta waktu untuk memperoleh tujuan instansi, bukan hanya itu pegawai harus dapat menyimpan rahasia organisasi tempat dia bekerja serta tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai *Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka* telah bekerja dengan tingkat loyalitas yang cukup baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang menunjukan sikap loyalitas yang relatif rendah. Hal ini ditandai dengan adanya penurunan tingkat pengabdian, yang disebabkan oleh kurangnya apresiasi sebagai bentuk dorongan peningkatan pengabdian terhadap organisasi, serta tidak memperoleh penghargaan dari atasan sebagai upaya untuk meningkatkan komitmen dan kesediaan pegawai agar tetap setia pada organisasi. Sehingga perlu adanya pengharggan atau apresiasi agar pegawai bisa loyal dalam bekerja. Selain loyalitas kerja, faktor lain yang menentukan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadaman Kebakaran Kabupaten Sikka adalah disiplin kerja.

Menurut Fitria & Libmgiani, (2024) disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk mentaati semua aturan organisasi dan normal sosial yang ada. Disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaan dengan

baik dan mentaati semua peraturan yang ada di organisasi dan pegawai bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya.

Menurut Sukmana (2016) dalam Sukma & Puspitadewi, (2022) menyatakan bahwa loyalitas merupakan bentuk sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dari kesediaan untuk tetap bertahan dan terus bekerja dalam organisasi. Loyalitas tersebut tidak hanya sekadar keinginan untuk tetap berada dalam perusahaan, tetapi juga disertai dengan rasa tanggung jawab yang disadari sepenuhnya dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Dengan adanya loyalitas, karyawan diharapkan mampu menjalankan pekerjaan secara konsisten, berkomitmen terhadap tujuan organisasi, serta menunjukkan sikap positif dalam menghadapi berbagai tantangan kerja. Selain itu, loyalitas juga mencerminkan adanya keterikatan emosional antara karyawan dan perusahaan, sehingga karyawan tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga karena rasa memiliki terhadap organisasi tempatnya bekerja.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka penelitian ini menggunakan metode Deskritif dan Asosiatif. Penelitian Deskriptif merupakan dasar bagi semua penelitian. Penelitian Deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis statistik (Basuki, 2006:110). Selanjutnya Narimawati (2008:21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian melalui penerapan melalui narasi, gambar, maupun grafik.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi, dengan penelitian asosiatif ini dapat diketahui hubungan antara variabel dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pelaksanaannya metode penilitian yang dilakukan adalah survey, yaitu penelitian dilakukan pada suatu populasi besar maupun kecil dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu pegawai di satuan polisi pamong peraja dan pemadam kebakaran kabupaten sikka dan informasi yang didapat dari pegawai tersebut hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu atau disebut juga *Cross-sectional*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikasi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel loyalitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Uji hipotesis parsial (Uji t)

Hipotesis		t hitung	Sig	Keterangan
H 1	Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	2,476	0,017	Hipotesis Diterima
H 2	Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	2,672	0,010	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Berdasarkan análisis data pada tabel 4.14 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Loyalitas Kerja (X_1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,476 dengan nilai signifikan sebesar 0,017. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_o) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel loyalitas kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. artinya jika

variabel loyalitas kerja semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,672 dengan nilai signifikan sebesar 0,010. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_o) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel disiplin kerja semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

4.5.3.2. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas loyalitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Uji hipotesis simultan (Uji F)

Hipotesis		F hitung	Sig	Keterangan
H 3	Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	10,350	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 10,350 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : loyalitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.5.1Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Koefisien determinasi (R^2)

Model Penelitian	Hasil	
R Square	0,306	
Kinerja pegawai dijelaskan oleh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja	30,6	%
Kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel lain	69,4	%

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,306 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : loyalitas kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran Kabupaten Sikka sebesar 30,6%. Sedangkan sisanya sebesar 69,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian dilakukan untuk lebih memperjelas hasil analisis baik dengan analisis deskriptif maupun dengan statistik inferensial. Selanjutnya hasil penelitian ini akan dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan, *reseach gap* maupun hasil penelitian terdahulu.

4.6.1 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka Sikka.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahawa apabila loyalitas kerja pegawai semakin diperbaiki maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila loyalitas kerja semakin diperbaiki maka kinerja pegawai satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) *Budiarta et al* (2022); 2) *Sinagariang et al (2025), Nasution& Resly (2023).* Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) *Zulfikri & Trisninawati (2024) dan Syafrin & Nofitar (2024).* Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa loyalitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Loyalitas kerja yang tercermin melalui kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran mampu mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh komitmen dan tanggung jawab. Pegawai yang patuh terhadap peraturan, taat pada instruksi atasan, serta disiplin dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat cenderung mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar kualitas dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Selain itu, loyalitas kerja yang tinggi juga membuat pegawai memiliki rasa tanggung jawab dan pengabdian yang lebih besar terhadap organisasi. Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik, menjaga fasilitas kerja, serta tidak melemparkan tanggung jawab kepada orang lain akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Di samping itu, sikap jujur dalam menjalankan tugas dan tidak menyalahgunakan wewenang turut meningkatkan kepercayaan organisasi terhadap pegawai. Kondisi tersebut membantu terciptanya komunikasi kerja yang baik, meningkatkan inisiatif pegawai dalam bekerja, serta mendukung pengembangan kemampuan kerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, semakin tinggi loyalitas kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahawa apa bila disiplin kerja semakin diperbaiki maka kinerja pegawai akan meningkat. berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja semakin diperbaiki maka kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) *Sibagariang et al (2025), Rachmadina (2024), Nasution & Resky (2023), dan Ftria & Limgiani (2024).* Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Syafrin & Nofitar (2024) dan Ranterung et al (2025). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Sikka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang tercermin melalui kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan yang tinggi mampu mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara tertib dan bertanggung jawab. Pegawai yang hadir tepat waktu, mematuhi aturan kerja, serta bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang telah ditentukan.

Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga membuat pegawai lebih teliti, hati-hati, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas. Pegawai yang bertanggung jawab terhadap penggunaan peralatan kerja serta memiliki kewaspadaan dalam bekerja akan mampu meminimalkan kesalahan dan meningkatkan kualitas pekerjaan. Kondisi tersebut mendukung terciptanya komunikasi kerja yang baik, meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, serta mendorong pegawai untuk lebih berinisiatif dalam menghadapi masalah pekerjaan. Oleh karena itu, semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Sikka.

4.6.3 Pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila loyalitas kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) dikelolah dengan lebih baik maka kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Loyalitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh loyalitas kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh : *Medha et al,* (2025). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, manajemen Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka perlu meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel kinera pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka adalah 74,52%, sehingga terdapat *gap* sebesar 25,48%. Indikator kinerja pegawai yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah indikator ketepatan waktu (*Promptnees*), Inisiatif (*initiative*), dan komunikasi (*comuniation*).

Berdasarkan hasil analisis, manajemen Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka disarankan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki dua variabel yaitu loyalitas kerja dan disiplin kerja. Kedua variabel ini saling berkaitan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan pegawai.

Secara parsial, variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai akan menjadi lebih signifikan jika digabungkan secara simultan dengan variabel disiplin kerja. oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel loyalitas kerja secara bersamaan dengan variabel disiplin

kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka.

Variabel loyalitas kerja termasuk kriteria baik (72,40%) namun terdapat gap sebesar 27,60%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

4.6.3.1 Pengabdian

Peningkatan kinerja pegawai satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten sikka dapat dilakukan melalui penguatan loyalitas kerja pada indikator pengabdian. Organisasi perlu memberikan apresiasi yang nyata kepada pegawai yang menunjukkan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas, seperti penghargaan pegawai teladan, pemberian kesempatan mengikuti pelatihan, maupun pengakuan langsung dari pimpinan atas capaian kerja yang diraih. Apresiasi tersebut akan menumbuhkan rasa dihargai sehingga pegawai terdorong meningkatkan pengabdian kepada organisasi. Selain itu, penghargaan dari atasan juga dapat memperkuat komitmen dan kesediaan pegawai untuk tetap setia kepada organisasi, karena mereka merasa kontribusinya diperhatikan dan memiliki nilai penting bagi keberhasilan instansi.

4.6.3.2 Kejujuran

Perbaikan loyalitas kerja juga perlu difokuskan pada indikator kejujuran agar kinerja pegawai semakin optimal. Pegawai harus dibiasakan untuk menjalankan tugas sesuai fakta dan ketentuan tanpa melakukan penyimpangan, sehingga tercipta budaya kerja yang profesional dan dapat dipercaya. Pimpinan dapat memperkuat hal tersebut melalui pengawasan yang konsisten, pemberian teladan sikap jujur, serta penerapan aturan disiplin yang adil. Selain itu, pegawai perlu didorong untuk tidak menyalahgunakan wewenang dan melaporkan hasil pekerjaan secara apa adanya agar tercipta transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas. Dengan meningkatnya kejujuran pegawai, kepercayaan masyarakat terhadap instansiakan semakin baik dan kinerja organisasi pun menjadi lebih efektif.

Secara parsial, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai akan lebih signifikan jika digabungkan secara simultan bersama variabel loyalitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel disiplin kerja secara bersamaan dengan variabel loyalitas kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka.

Variabel Disiplin Kerja termasuk kriteria baik (74,50%) namun terdapat gap sebesar 25,50%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

4.6.3.2.1.1.1 Ketaatan pada peraturan kerja

Peningkatan kinerja pegawai satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten sikka dapat dilakukan melalui penguatan disiplin kerja pada indikator ketaatan terhadap peraturan kerja. Pegawai perlu dibiasakan untuk menggunakan pakaian dinas sesuai ketentuan yang berlaku karena hal tersebut mencerminkan kedisiplinan, profesionalisme, dan identitas institusi di mata masyarakat. Selain itu, pegawai juga harus memiliki tanggung jawab dalam penggunaan peralatan kerja, seperti menjaga, merawat, dan menggunakan fasilitas sesuai fungsi dan prosedur yang telah ditetapkan. Pimpinan dapat mendukung hal ini melalui pengawasan rutin, pemberian sanksi yang tegas bagi pelanggaran, serta penghargaan bagi pegawai yang disiplin sehingga tercipta budaya kerja yang tertib dan bertanggung jawab.

4.6.3.2.1.1.2 Ketaatan pada standar kerja

Kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan melalui perbaikan disiplin kerja pada indikator ketaatan terhadap standar kerja. Pegawai harus bekerja sesuai prosedur operasional yang telah

ditetapkan agar setiap tugas dapat dilaksanakan secara efektif, aman, dan sesuai tujuan organisasi. Selain itu, pegawai perlu didorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan optimal. Upaya yang dapat dilakukan antara lain memberikan pembinaan terkait standar operasional kerja, melakukan evaluasi berkala terhadap capaian tugas, serta meningkatkan koordinasi antarpegawai agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tepat. Dengan disiplin kerja yang baik, produktivitas dan kualitas pelayanan pegawai akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Hasil ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan organisasi.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik disiplin kerja pegawai dalam menaati aturan dan melaksanakan pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

REFERENCES

Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Uisu Press

Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *6*(2), 85–92.

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, *1*(3), 134–143.

Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Irawati, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Cibungbulang di Kabupaten Bogor. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *8*(2), 524–532.

Ating, Somantri dan Sambas, Ali Muhidin, (2006). Statistika dalam penelitian. Bandung: Pustaka Setia

Astuti, D., Kristianti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia. *Journal Of Research And Publication Innovation*, *1*(1), 70–82.

Baek, L. H., da Silva, Y. O., & Meylano, N. H. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, *12*(2), 140–151.

Basuki, Sulistyo. (2006). Metode penelitian. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.

Budiarta, I. M., Eka, I. G. A. N. G., Kusuma, T., & Jodi, I. W. G. A. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem. *Emas*, *3*(9), 37–48.

Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo utama kabupaten tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, *1*(2), 248–254.

Carcia, M. S. M., & Da Silva, Y. O. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, *9*(3), 29–40.

Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan: Sebuah studi kasus. *Prosiding Seminar Nasional*, *1*, 289–294.

Faiziah, N., & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Idexpress Logistik Indonesia (Pagedangan). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *2*(4), 314–333.

Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, *9*(1).

Fersinata, F. J., & Sitohang, F. M. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Yuwana Karya Catur Manunggal. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, *11*(7).

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen* (Edisi 5). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Literature review). *Journal of Student Research*, *2*(4), 141–155.

Gaho, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, *8*(2), 32–44.

Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Harahap, T. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, *4*(2), 98–109.

Hermawan, W., Sedarmayanti, S., Jubaedah, E., & Mulyaningsih, M. (2020). Implikasi Iklim Organisasi, Mutasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Subang. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, *17*(2), 178–192.

Hery WinotTjo. (2017). Pengaruh budaya organisasi, etika kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ). *Ilmiah Manajemen Bisnis*.

Husein, Umar, (2003). *Metode riset bisnis*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.

Lesnussa, V., Luturmas, J., & Sahertian, O. L. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Nengmeypratama Malut Maluku Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, *4*(1), 78–86.

Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *6*(1), 38–51.

Munthe, A. S., Tarigan, M. I., Sitanggang, D., & Sinaga, R. V. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Karakteristik Individu Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Nusa Medan. *Kukima: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1–6.

Nasution, I., & Rezky, A. S. (2023). Pengaruh Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Simalungun. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, *3*(3), 163–169.

Narimawati, Umi. (2007). *Riset manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Agung Media

Pebrian, A., Yusnita, R. T., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja perangkat desa Se-Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, *12*(2), 318–326.

Pratama, R. K. (2025). Strategi kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai di Desa Wonojati Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, *7*(1), 22–38.

Pratama, Y. E., Hasudungan, E. H., & Budiraharjo, J. (2025). Pengaruh Kreativitas Pegawai Dan Ketersediaan Sarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Polres Metro Jakarta PUSAT. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, *4*(2), 353–371.

Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektriksejahtrindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, *3*(1), 14–26.

Putri, H. P., & Sularmi, L. (2026). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciledug Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *4*(1), 662–677.

Rachmadina, S. C. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja*

Karyawan PT. XYZ. Universitas Muhammadiyah Gresik.
Rahayuningtyas, L. S., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh komitmen kerja, motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap keterlibatan kerja pegawai kantor Dinas Pertanian Kota Denpasar. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *6*(3), 2378–2388.
Rakhmalina, I., & Tores, R. (2025). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Ulak Paceh Jaya Kecamatan Lawang WetaN. *Jurnal Manajemen Kompeten*, *7*(2), 99–108.
Rozi, A., Pahmi, A., & Alam, S. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai desa di Kecamatan Kibin. *Journal of Tax and Business*, *6*(1), 150–159.
Safitri, D. N., & Hanifuddin, I. (2022). Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, *2*(1), 87–104.
Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi. (2008). *Metode penelitian survei*, Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia
Sapu, G. R., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening: Literature review manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, *1*(3), 144–158.
Setiaji, Bambang, (2004). Panduan riset dengan pendekatan kuantitatif. Surakarta: Program Pascasarjana UMS
Siagian, A. O. (2021). Sumber daya manusia unggul 4.0. *SDM Unggul Di Industry*, *4*, 17.
Sibagariang, H., Malikhah, I., & Waruwu, A. A. (2025). Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. *Economics and Digital Business Review*, *6*(1), 921–934.
Sisca, S. E., Tobari, H., Ed, C., EML, C., Hery Purnomo, S. E., Thresia Winarti, S. E., Temu, T. J., Ali, M., Idris, H. M., & MT, I. M. S. T. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim yang Berkinerja Tinggi*. PT. Nawala Gama Education.
Sugiyono, dan Susanto. (2015). *Cara mudah belajar SPSS & lisrel teori dan aplikasi untuk analisis data* Penelitan. Bandung: Alfabeta
Sugiyono. (2010). Metode penelitian kuatitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis pengaruh loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 1117–1124.
Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada marketing kontrak pt. x cabang surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, *9*(4), 34–44.
Sunyoto, Danang. (2013). Metodologi penelitian akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
Supranto, J. (2000) Statistik teori dan aplikasi. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga
Sutrisno, D., & Ernanda, Y. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *3*(1), 8–17.
Syafrin, I., & Nofritar, N. (2024). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, *1*(2), 389–397.
Syaputra, I., Kaharuddin, K., & Ambarita, R. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kota Sibolga. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, *2*(4), 595–600.
Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review. *Worldview (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains)*, *2*(1), 43–60.
Tambunan, T. S. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, *1*(1), 42–53.
Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Muktamar, A. (2023).

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(2), 10462–10468.

Uyanto, Stanislaus S. (2006). *Pedoman analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Wale, M. H. Y., Carcia, M. S. M., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Penelitian Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, *1*(2), 171–179.

Wellem, I., Da Silva, Y. O., & Lela, A. M. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, *10*(1), 1–17.

Wicara, D. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, *13*(4), 405–416.

Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *EMAS*, *2*(2).

Wijaya, B., & Kiswoyo, K. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Kopinan 24 Pati. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, *14*(3), 1066–1076.

Winarti, T. (2023). *Pengaruh Etos Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Ksp Kopdit Pintu Air Se-Kabupaten Sikka)*. Stiesia Surabaya.

Winarti, T., & Rangga, Y. D. P. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Wolofeo. *Jurnal Projemen UNIPA*, *12*(2), 25–31.

Yanti, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo*. Universitas Quality Berastagi.

Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan industri tenun dua thermos. *Margin Eco*, *7*(1), 58–66.