

ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KEDIRI

Desi Fitriana¹, Edy Djoko S.², Moch. Wahyu Widodo³
Prodi Manajemen – FEB UNP Kediri, Jl. KH. Achmad Dahlan No.78 Kediri, Jawa Timur,
Indonesia
desifitri.df77@gmail.com

Tanggal Masuk : Informasi artikel : Tanggal diterima:
Tanggal Revisi :

Abstract

The background of this research is that agency employee performance appraisal needs to be carried out in order to know how an agency's ability to improve employee performance. This performance assessment needs to be done to determine the development of employee performance. In order for agencies to achieve the expected performance, an agency must pay attention to the factors that affect employee performance. The purpose of this study is to determine the effect of work discipline, motivation, and loyalty on employee performance partially or simultaneously at the Kediri Regency Land Office. This study uses a causality quantitative approach. The sample used in this study included all employees of the Kediri District Land Office and were analyzed using multiple linear regression with SPSS for Windows version 23 software. The conclusions of the results of this study were (1) simultaneously, work discipline, motivation, and loyalty have a positive and significant effect on employee performance at the Kediri District Land Office. (2) Partially, work discipline, motivation, and loyalty have a positive and significant effect on employee performance at the Kediri Regency Land Office.

Keywords: Work discipline, motivation, loyalty, employee performance

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa penilaian kinerja karyawan instansi perlu dilakukan agar dapat diketahui bagaimana kemampuan sebuah instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini perlu dilakukan untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawan. Agar instansi dapat mencapai kinerja yang diharapkan, maka sebuah instansi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS for windows versi 23. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) secara simultan, disiplin kerja, motivasi, dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri. (2) secara parsial, disiplin kerja, motivasi, dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri.

Keywords: Disiplin Kerja, Motivasi, Loyalitas, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebenarnya memegang peranan penting dalam lembaga ini. Manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan kunci keberhasilan suatu lembaga. Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan, rekrutmen, transfer, dan manajemen partisipasi karyawan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan suatu negara dan saat ini memegang peranan yang semakin penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, dan banyak organisasi atau perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing [1]. Mereka menetapkan tujuan, strategi, berinovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan [2]. Sumber daya manusia (SDM) yang merupakan modal dasar pembangunan suatu negara, kini semakin berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, dan banyak organisasi atau perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat memberikan keunggulan

kompetitif. Mereka mengembangkan strategi dan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi kemampuan dan keterampilan, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja [3].

Disiplin harus ditanamkan dalam kehidupan sehari-hari, dan disiplin kerja yang tinggi juga harus ada dalam kehidupan perusahaan, karena untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan disiplin kerja dari karyawan. Disiplin yang kuat dalam mencapai tujuan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga setiap karyawan harus mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku dan norma-norma sosial [4]. Berdasarkan teori tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai. Ketika karyawan disiplin, perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Disiplin adalah sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan aturan perusahaan (baik tertulis maupun tidak tertulis) [5].

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi secara utuh. Penelitian yang dilakukan oleh Sari menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja [3]. Ketika motivasi tinggi, karyawan akan memiliki keinginan yang kuat untuk berprestasi. Motivasi adalah motivasi, tindakan, atau dorongan seseorang atau diri sendiri untuk melakukan tindakan guna mencapai kepuasan atau tujuan [6]. Sementara itu, Sopian berpendapat bahwa "motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, sehingga motivasi biasanya diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang [7].

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas karyawan itu sendiri, dan setiap organisasi mengharapkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan tingkat loyalitas yang tinggi. Loyalitas adalah kesediaan untuk bekerja sama, yang berarti kesediaan untuk mengorbankan kepentingan pribadi, pengendalian diri, dan penekanan diri [8]. Seperti yang dikatakan Andini, dapat disimpulkan bahwa loyalitas secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Pertahanan Kota Medan [9].

Ada beberapa program pelatihan yang dapat ditawarkan perusahaan kepada karyawannya agar mereka memahami kewajiban dan tanggung jawab yang dimiliki jika ingin sukses. Khususnya di instansi pemerintah, pelatihan membantu meningkatkan kinerja individu setiap pegawai. Menurut penelitian sebelumnya oleh Waluto et al. Menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pada saat yang sama, Mutholib menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan [10]. Loyalitas mengacu pada tekad dan kemampuan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan apa yang menjadi tuntutan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab [8].

Kementerian Pertanahan dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri adalah dinas yang bertanggung jawab untuk mengurus urusan di bidang pertanahan dan tata ruang pemerintah dan merupakan salah satu badan usaha milik negara. Kantor Pertanahan Nasional Kediri melaksanakan tugas-tugas pemerintahan di bidang pertanahan pada tingkat nasional, regional dan departemen sesuai dengan undang-undang dan juga memainkan peran penting dalam mengelola kepemilikan tanah pemerintah, alokasi tanah dan individu dan mengendalikan dokumen terkait. Kepemilikan tanah merupakan penghubung penting antara masyarakat dan pemerintah. Sebagai penyedia jasa, Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kediri belum sepenuhnya menunaikan tugasnya, dari pelayanan yang lamban dan tidak tepat waktu terlihat bahwa penyelesaian urusan pertanahan yang sering dikeluhkan masyarakat sebenarnya adalah persoalan pertanahan. Sengketa cenderung meningkat dari tahun ke tahun.

Mencermati hasilnya dan mengecek langsung keadaan di Kantor Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kabupaten Kediri/Kantor Pertanahan BPN dan mencermati kedisiplinan yang meliputi lemahnya kedisiplinan pegawai yang terbukti tidak: Datang terlambat ke kantor. Masalah motivasi kerja termasuk kurangnya antusiasme untuk melakukan tanggung jawab. Masalah loyalitas kerja, termasuk rasa loyalitas karyawan terhadap tempat kerja tidak dapat dibangun dengan baik, sehingga perusahaan harus menjaga dan mempertahankan karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi mereka. Perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan dan menjaga loyalitas kerja agar tidak menghambat kinerja karyawan. Adanya masalah tersebut dapat mengakibatkan penurunan tingkat kinerja pegawai yang tidak sepenuhnya sesuai dengan tujuan yang diharapkan dari lembaga/organisasi tersebut. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk membahas

masalah pentingnya kedisiplinan, motivasi, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai di Biro Pertanahan Kabupaten Kediri.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Penelitian ini mempunyai 3 variable bebas yaitu disiplin kerja, motivasi, dan loyalitas, sedangkan variable terikat yakni kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan kantor Pertanahan Kabupaten Kediri. Memakai teknik sampling jenuh kepada seluruh responden yang berjumlah 100. Instrumen dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner (angket). Total ada 38 pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan, meliputi 10 item pernyataan disiplin kerja, 8 item pernyataan motivasi, 10 item pernyataan loyalitas, dan 10 item pernyataan kinerja karyawan.

Dilakukan pengolahan data untuk memperoleh hasil pada penelitian ini. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data terdiri dari instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian koefisien determinasi dan pengujian hipotesis menggunakan IBM SPSS versi 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner (angket) yang diukur menggunakan skala likert. Berikut gambaran dari skala likert untuk mengukur nilai skor pada kuesioner:

Tabel 1. Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Setuju	3
4	Sangat Tidak Setuju	4

Sumber: Data yang diolah

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,660	0,196	Valid
X1.2	0,830	0,196	Valid
X1.3	0,714	0,196	Valid
X1.4	0,793	0,196	Valid
X1.5	0,762	0,196	Valid
X1.6	0,537	0,196	Valid
X1.7	0,776	0,196	Valid
X1.8	0,654	0,196	Valid
X1.9	0,627	0,196	Valid
X1.10	0,536	0,196	Valid

Sumber: Data yang diolah

Dapat diketahui dari table diatas bahwa semua pertanyaan yang berjumlah 10 item memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,868	0,196	Valid
X2.2	0,744	0,196	Valid
X2.3	0,567	0,196	Valid
X2.4	0,659	0,196	Valid

X2.5	0,657	0,196	Valid
X2.6	0,724	0,196	Valid
X2.7	0,703	0,196	Valid
X2.8	0,638	0,196	Valid

Sumber: Data yang diolah

Dapat diketahui dari table diatas bahwa semua pertanyaan yang berjumlah 8 item memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas (X3)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,654	0,196	Valid
X3.2	0,671	0,196	Valid
X3.3	0,622	0,196	Valid
X3.4	0,623	0,196	Valid
X3.5	0,751	0,196	Valid
X3.6	0,608	0,196	Valid
X3.7	0,722	0,196	Valid
X3.8	0,565	0,196	Valid
X3.9	0,691	0,196	Valid
X3.10	0,632	0,196	Valid

Sumber: Data yang diolah

Dapat diketahui dari table diatas bahwa semua pertanyaan yang berjumlah 10 item memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,654	0,196	Valid
X3.2	0,671	0,196	Valid
X3.3	0,622	0,196	Valid
X3.4	0,623	0,196	Valid
X3.5	0,751	0,196	Valid
X3.6	0,608	0,196	Valid
X3.7	0,722	0,196	Valid
X3.8	0,565	0,196	Valid
X3.9	0,691	0,196	Valid
X3.10	0,632	0,196	Valid

Sumber: Data yang diolah

Dapat diketahui dari table diatas bahwa semua pertanyaan yang berjumlah 10 item memiliki nilai r hitung > nilai r tabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,833	Reliabel
Disiplin Kerja	0,876	Reliabel
Motivasi	0,844	Reliabel
Loyalitas	0,848	Reliabel

Sumber: Data yang diolah

Dari tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach >0,6 sehingga dapat diputuskan bahwa kuesioner untuk mengukur variable penelitian ini reliabel.

Deskripsi Data Variabel

Tabel 7. Statistik Deskripsi Variabel Disiplin (X1)
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
disiplin kerja	100	30.00	40.00	37.8100	2.86284
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari jumlah 100 responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 37,8100 dengan standar deviasi sebesar 2,86284 sedangkan nilai tertinggi sebesar 40,00 dan nilai terendah sebesar 30,00.

Tabel 8. Statistik Deskripsi Variabel Motivasi (X2)
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
motivasi	100	24.00	32.00	30.0200	2.42037
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari jumlah 100 responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 30,0200 dengan standar deviasi sebesar 2,42037 sedangkan nilai tertinggi sebesar 32,00 dan nilai terendah sebesar 24,00.

Tabel 9. Statistik Deskripsi Variabel Loyalitas (X3)
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
loyalitas	100	30.00	40.00	37.8500	2.72799
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari jumlah 100 responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 37,8500 dengan standar deviasi sebesar 2,72799 sedangkan nilai tertinggi sebesar 40,00 dan nilai terendah sebesar 30,00.

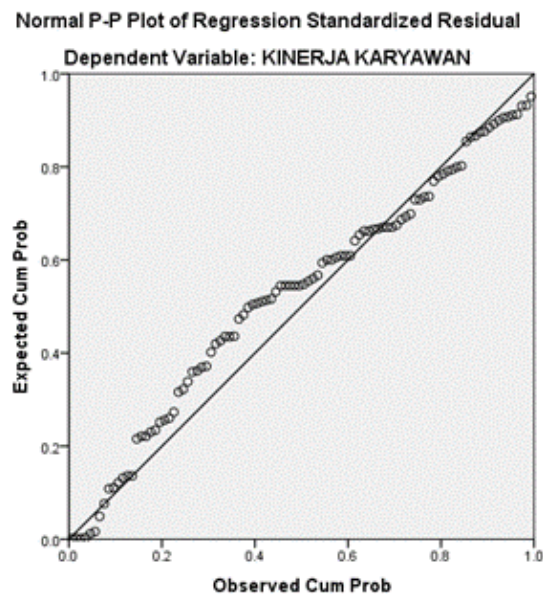
Tabel 10. Statistik Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kinerja karyawan	100	29.00	40.00	37.6800	2.84935
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari jumlah 100 responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 37,6800 dengan standar deviasi sebesar 2,84935 sedangkan nilai tertinggi sebesar 40,00 dan nilai terendah sebesar 29,00.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Output SPSS

Dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di daerah garis diagonal, walaupun terdapat beberapa titik yang terputus. Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik probability plot di atas dapat dinyatakan bahwa data regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.167	4.537			
Disiplin Kerja	.373	.080	.375	.993	1.007
Motivasi	.322	.120	.274	.614	1.629
Loyalitas	.284	.107	.271	.614	1.628

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Output SPSS

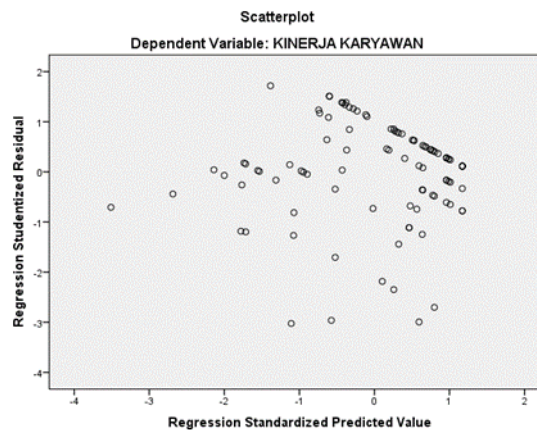
Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.619 ^a	.383	.364	2.273	2.159

- a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin Kerja, Motivasi
 - b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
- Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 di atas nilai DW hitung lebih besar dari $(du) = 1,7364$ yang menunjukkan $1,7364 < 2,159 < 2,2636$ sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi. Hal ini berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif dengan keputusan tidak ditolak.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot
 Sumber: Output SPSS

Berdasarkan gambar 2, grafik scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar tidak teratur. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.167	4.537	
Disiplin Kerja	.373	.080	.375
Motivasi	.322	.120	.274
Loyalitas	.284	.107	.271

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data yang diolah

Dari pengujian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 3,167 mempunyai arti bahwa ketika variable kedisiplinan dan kompensasi dalam kondisi tetap atau konstan, maka kinerja karyawan nilainya adalah 3,167
- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,373 dan memiliki tanda koefisien regresi positif, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel variabel kedisiplinan mengalami kenaikan sebanyak satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,373
- c. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,322 dan memiliki tanda koefisien regresi positif, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai variabel kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,322.

- d. Koefisien regresi variabel loyalitas sebesar 0,284 dan memiliki tanda koefisien regresi positif, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai variabel kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,284.

Pengujian Hipotesis

**Tabel 14. Hasil Uji t Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.167	4.537		.698	.487
Disiplin Kerja	.373	.080	.375	4.662	.000
Motivasi	.322	.120	.274	2.674	.009
Loyalitas	.284	.107	.271	2.654	.009

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Daya yang diolah

Berdasarkan hasil analisis pada table 14, disiplin kerja memiliki sig. = 0,000 < 0,05 maka dari itu disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki sig. = 0,009 < 0,05 maka dari itu secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Loyalitas memiliki sig. = 0,009 < 0,05 maka dari itu secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 15. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	307.808	3	102.603	19.860	.000 ^b
Residual	495.952	96	5.166		
Total	803.760	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Data yang diolah

Nilai F pada tabel 4.9 di atas adalah F hitung 19,860 > F tabel 0,196 dengan sig 0,000 < 0,05, menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti disiplin (X1), motivasi(X2), dan loyalitas (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf 0,05.

**Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.619 ^a	.383	.364	2.273	2.159

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 16 hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R Square sebesar 0,383 yang berarti bahwa variabel disiplin, motivasi, dan loyalitas bersama-sama berpengaruh sebesar 38,3% terhadap kinerja karyawan dan sisanya yaitu 61,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar estimasi penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Didapatkan hasil signifikan t pengaruh variabel Disiplin (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t hitung (4,662) > t tabel (0,196), dimana t signifikan (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya Disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu disiplin memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai kantor pertanahan Kabupaten Kediri.

Pengaruh secara parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (y) diperoleh thitung (2,674) > ttabel (0,196), dimana signifikan t (0,009) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa motivasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya dengan adanya motivasi yang baik dan sesuai kebutuhan maka kinerja karyawan kantor Pertanahan Kabupaten Kediri pun ikut meningkat.

Pengaruh secara parsial Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Loyalitas (X3) terhadap kinerja pegawai (y) diperoleh thitung (2,654) > ttabel (0,196), dimana signifikan t (0,009) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa loyalitas (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya bahwa karyawan yang memiliki jiwa loyalitas yang bagus, akan terlihat pula peningkatan dalam kinerjanya, begitu juga karena adanya dorongan motivasi dalam instansi.

Pengaruh secara simultan DisiplinKerja, Motivasi, dan Loyalitas terhadap kinerja karyawan. Diperoleh hasil uji simultan (Uji F) adalah adalah F hitung 19,860 > F tabel 0,196 dengan sig 0,000 < 0,05, menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti disiplin (X1), motivasi(X2), dan loyalitas (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf 0,05.

Sedangkan hasil dari penelitian koefisien determinasi menunjukkan bahwa hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R Square sebesar 0,383 yang berarti bahwa variabel disiplin, motivasi, dan loyalitas bersama-sama berpengaruh sebesar 38,3% terhadap kinerja karyawan dan sisanya yaitu 61,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar estimasi penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dijabarkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri.

Bagi Instansi, untuk meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya perusahaan memperhatikan Disiplin, Motivasi, Loyalitas, selain itu diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan Ketiga variabel tersebut agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Mengingat disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja para pegawai, maka hendaknya disiplin tersebut benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Bagi peneliti selanjutnya, Hendaknya penelitian ini dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang ingin memperoleh informasi tentang kedisiplinan, motivasi, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri. Penelitian ini diharapkan dapat ditindak lanjuti oleh peneliti selanjutnya, dengan menambahkan variabel atau indikator baru dalam penelitian yang akan datang, agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas tentang masalah penelitian yang sedang diteliti.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Paeno P. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Agra Energi Indonesia. JENIUS (Jurnal Ilm Manaj Sumber Daya Manusia) 2018;1:290–306.

- <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i3.1291>.
- [2] SUTEDJO AS, MANGKUNEGARA AP. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* 2018;5:120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>.
- [3] Vivi Affia Sari. Fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara medan 2022. 2022.
- [4] Sutrisno S, Ervin A. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilm Manaj Sumber Daya Manusia)* 2019;3:58. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3374>.
- [5] SETIAWAN A. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *J Ilmu Manaj* 2013;1.
- [6] Hasibuan M. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Bukit Kayu Kapur, Kota Dumai. *J Manaj Kesehat Indones* 2020;8:184–7. <https://doi.org/10.14710/jmki.8.3.2020.184-187>.
- [7] Kartini WA, Sopian Y. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Robinson Putra Perkasa Kota Sukabumi. *J Mhs Manaj* 2020;1:46–66.
- [8] Simon J. Analisis Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Loyalitas Dan Disiplin Terhadap Staf Karyawan Navigasi *J Bisnis Corp* 2017;3.
- [9] Andini L. Pengaruh Masa Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Badan Pertahanan Nasional Kota Medan 2020.
- [10] Farozji M, Sumantri BA, Suhardi. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS TAM Kediri. *Simp Manaj Dan Bisnis* 2022:85–93.