

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau instansi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya menginginkan tujuannya tercapai pada porsi dan waktu yang tepat. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukannya salah satu faktor yang strategis dan fundamental yaitu Sumber Daya Manusia, dimana Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama dalam suatu organisasi atau instansi yang berbeda dengan elemen lainnya seperti teknologi, modal, dan uang. Sebagai elemen utama Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang sangat besar. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu instansi. Oleh karena itu hendaknya instansi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan instansi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja pegawainya. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Setiap instansi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai kinerja yang baik, karena

dengan memiliki pegawai yang kinerjanya baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:160) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Mangkunegara (2016:75) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Untuk Mengungkap fenomena kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara, Peneliti melakukan tahap prasarvei dengan melakukan wawancara pada tanggal 2 Januari 2023, kepada Bapak Dr. Drs. M. Ismail P. Sinaga, M.Si selaku kepala Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil wawancara tersebut pada dasarnya kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara dalam kategori baik, akan tetapi masih ada yang belum optimal yaitu masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam mematuhi peraturan yang telah di tetapkan, masih kurangnya loyalitas pegawai dalam melaksanakan tugas atau perintah yang diberi oleh atasan.

Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara adalah perangkat daerah yang melaksanakan fungsi urusan penunjang pemerintahan daerah Provinsi Sumatera Utara dalam hal keuangan dan aset daerah yang dimiliki oleh Provinsi Sumatera Utara, sarana dan prasarana yang lengkap dalam pekerjaan tidak menjamin kinerja pegawai akan sesuai dengan yang diharapkan, beberapa faktor lain yang harus diperhatikan juga adalah disiplin kerja

dan loyalitas yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Seorang pegawai dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan instansi dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan terhadap pembahasan ini diantaranya, Penelitian terdahulu dari Nova Syafrina (2017); Nugrahanum Illanisa, et al. (2019). Semuanya menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara adalah loyalitas pegawai, Menurut Hasibuan (2013:95), bahwa loyalitas pegawai adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas pegawai juga dibutuhkan oleh setiap instansi namun loyalitas pegawai tidak muncul dengan sendirinya, melainkan di bentuk oleh instansi itu sendiri. Pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi, dengan adanya loyalitas maka pegawai dapat bekerja sesuai standar yang diberikan instansi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pegawai agar memiliki loyalitas tinggi, maka dibutuhkan sebuah keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan kerja yang baik untuk dapat menjalankan pekerjaannya. Loyalitas pegawai yang tinggi terhadap instansi tidak akan tumbuh jika kondisi dan perlakuan instansi terhadap pegawai tidak saling mendukung. Jika suatu instansi memiliki pegawai yang memiliki loyalitas yang rendah atau menurun maka seharusnya instansi merenungkan atau introspeksi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Karena pegawai yang loyal akan mudah dikembangkan, inisiatif untuk kemajuan instansi, akan mendukung program instansi, dapat ikut serta memecahkan masalah yang sedang dihadapi instansi, menjaga rahasia instansi, bersedia menerima kritik untuk perbaikan instansi untuk kedepan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja di dalam instansi.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan terhadap pembahasan ini diantaranya, Penelitian Terdahulu Dari Ni Made Rima Pranita, et al (2016); Reiza Adelia Maulida, et al (2020). Semuanya menarik kesimpulan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka akan mengidentifikasi beberapa masalah antara lain:

1. Masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu
2. Masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam mematuhi peraturan yang telah di tetapkan
3. Masih kurangnya loyalitas pegawai dalam melaksanakan tugas atau perintah yang diberi oleh atasan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu, pengalaman, dana, dan ilmu pengetahuan yang peneliti miliki maka peneliti membatasi masalah hanya **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara”**.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disebutkan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.

2. Bagi Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara
Sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatannya agar lebih baik lagi terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.

3. Bagi Universitas Islam Sumatera Utara

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kepustakaan yang dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dengan bahasan yang lebih luas.

4. Bagi Pembaca

Untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012:32) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Moeheriono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan *output* atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau instansi yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.1.2. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas Kerja;
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian.

Menurut Kasmir (2016: 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar pegawai

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam dunia kerja banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berasal dari internal dan eksternal instansi serta dari pegawai itu sendiri dan lingkungan instansi. Jika kinerja pegawai baik, maka tujuan yang ingin dicapai dalam instansi akan lebih mudah tercapai. Dan sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk maka akan semakin sulit untuk mencapai tujuan dan sasaran instansi.

Dari uraian yang diuraikan di atas, maka peneliti mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara dalam Mulyadi (2015:63) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)
2. Faktor Motivasi

Menurut Kasmir (2016:189), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian.
2. Pengetahuan.
3. Rancangan kerja.
4. Kepribadian.
5. Disiplin Kerja.
6. Kepemimpinan.
7. Gaya kepemimpinan.
8. Budaya organisasi.
9. Kepuasan kerja.
10. Lingkungan kerja.
11. Loyalitas.
12. Komitmen.
13. Disiplin kerja.

2.1.2.1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2016:193) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan-peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan pegawai. Namun demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan pegawai pada aturan yang berlaku.

2.1.2.2. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:115) adalah sebagai berikut:

1. Sikap

Yaitu mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan instansi berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2. Norma

Yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan pegawai secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan instansi dan mengikuti cara kerja yang ditentukan instansi.

3. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam instansi.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan instansi, maka semakin baik disiplin kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, pegawai akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indiscipliner, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan instansi akan semakin baik.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut.

2.1.3.1. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.

Menurut Hasibuan (2013: 95) menyatakan bahwa loyalitas pegawai adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

Sedangkan menurut Walker dalam Pandey dan Khare (2012:28), adalah pegawai yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi

2.1.3.2. Indikator Loyalitas

Saydam dalam Kurniawan (2015:78) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap peraturan, seperti mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik, selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
2. Bertanggung jawab antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
3. Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.
4. Jujur, antara lain selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkkan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Menurut Steers dan Porter dalam Kusumo, (2016:75) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1. Karakteristik pribadi. Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah

menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Nova Syafrina (2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Nugrahanum Ilanisa, Wandy Zulkarnaen, Asep Suwarna (2019)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Ni Made Rima Pranita, Ni Nyoman Dewi Pascarani, Ni Wayan Supriyanti (2016)	Pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Studi Kasus Lpd Desa Adat Kedonganan).	Loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja lembaga perkreditan desa.
4	Reiza Adelia Maulida, Askiah (2020)	Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.	Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Anjelika Wulan Tamba, Riane J. Pio, Sofia A. P. Sambul (2018)	Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Columbindo	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

		Perdana Cabang Manado.	
6	Agung Muntu, Meggy Sumual, George Rori (2020)	Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Minahasa Selatan.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari teori tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja sangat berdampak kepada kinerja dari pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh instansi

Dalam penelitian terdahulu juga dijelaskan pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) yang diteliti oleh Nova Syafrina (2017) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja yang baik tidak dapat dicapai jika disiplin kerja pegawai sebagai faktor pendukung untuk bekerja yang mana akan menghambat proses dan menurunkan hasil atau target yang harus dipenuhi oleh pegawai terhadap instansi. Semakin banyak pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja maka akan terhambat tercapainya tujuan dari instansi yang akan menimbulkan kerugian bagi instansi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugrahanum Illanisa, et al (2019) disiplin kerja merupakan sebuah upaya yang dapat dilakukan oleh instansi terhadap pegawai untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Disiplin kerja juga merupakan hal yang penting bagi instansi, karena memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai yang berpengaruh kepada kinerja yang akan dihasilkan oleh para pegawai sehingga disiplin kerja harus diperhatikan oleh instansi dalam menjalankan kegiatannya serta agar tercapainya target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

2.3.2 Pengaruh Loyalitas (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui pengaruh loyalitas (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013: 95) menyatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan dapat dilihat dari bagaimana seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau membela instansinya di dalam maupun di luar pekerjaannya dari hal yang disebabkan karena adanya orang yang tidak bertanggung jawab. Yang secara jelas menjelaskan bahwa adanya hubungan timbal balik antara loyalitas terhadap kinerja. Loyalitas merupakan faktor pendukung terhadap kinerja yang diberikan kepada instansi oleh pegawai yang berdampak langsung terhadap jalannya kegiatan dalam instansi. Menurut Walker dalam Pandey dan Khare (2012:28), adalah pegawai yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh, dan

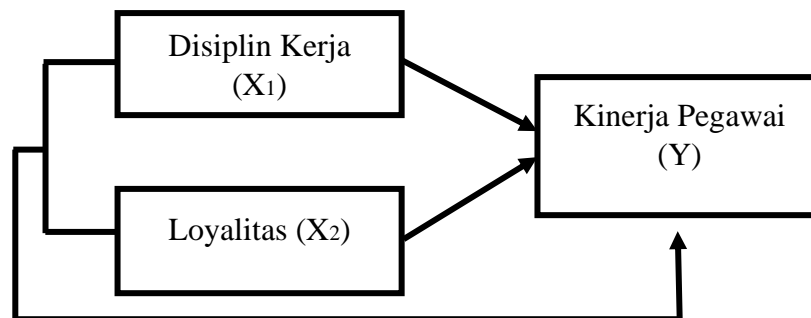
pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi.

Dalam penelitian terdahulu juga dijelaskan pengaruh loyalitas (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dilakukan oleh Ni Made Rima Pranita, et al (2016) yang berjudul Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Studi Kasus Lpd Desa Adat Kedonganan). Menurutnya loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan hasil penelitian ini memperkuat dan memberi dukungan kepada pimpinan agar memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai terhadap instansi sehingga para pegawai dapat menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga tujuan dan pencapaian objektivitas instansi dapat diraih. Pada penelitian terdahulu selanjutnya yang diteliti oleh Reiza Adelia Maulida, et al (2020) menurutnya loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti loyalitas menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung produktivitas dari pegawai. Loyalitas dapat diukur dari tingkat kedisiplinan, kepatuhan, kehormatan para pegawai terhadap pimpinan instansi.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Loyalitas (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pada Penelitian terdahulu di PT. Columbindo Perdana Cabang Manado dan Kantor Dinas Sosial Minahasa Selatan. Yang membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Loyalitas (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:95) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. berdasarkan kerangka konseptual diatas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.
- b. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.

- c. Disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.