

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Menurut Koswara, (2015:45) Kinerja dapat dirumuskan:

Sebagai kerja yang dicapai, berupa prestasi yang diperlihatkan dalam bentuk kemampuan kerja guna melaksanakan kewajiban atau tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya pada waktu tertentu, berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku untuk kepentingan pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Penyelenggaraan pemerintahan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Untuk maksud tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu instansi, artinya jika suatu instansi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka instansi itu akan maju dan sebaliknya jika suatu instansi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka instansi tersebut sulit untuk maju. Menurut

Sinungan (2000:133) "Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional"

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa kita sebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa kita sebut dengan pegawai. Karena tinggi rendahnya kinerja pegawai, secara langsung akan mempengaruhi tingkat kualitas kinerja di dalam instansi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Mangkunegara (2018:9). Berdasarkan pengertian tersebut, maka

kinerja pegawai sangat penting bagi instansi atau lembaga pemerintahan agar tercapai tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa kinerja merupakan syarat mutlak yang dijadikan acuan dalam mencapai keberhasilan sebuah Institusi. Kinerja seseorang dapat dinilai dari hasil prestasi kerja, jika kinerja seseorang rendah, maka prestasi kerjanya akan menurun, begitu pula sebaliknya, jika kinerja seseorang tinggi, maka loyalitas dan prestasi kerja akan tinggi.

Menumbuhkan rasa loyal pada diri pegawai dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinannya serta meningkatkan kualitas kerja.

Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela

institusi dimana tempatnya bekerja. Loyalitas pegawai merupakan kecenderungan seorang pegawai untuk tidak melakukan hal-hal yang dapat memaksanya untuk pindah ke perusahaan lain. Menurut Valentino (2016) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, terbukti dari pengabdian dalam bekerja semaksimal mungkin yang luar biasa untuk perusahaan tersebut. Dengan berkomitmen akan menerima semua kontrak yang telah disepakati sebelumnya baik antar individu, kelompok individu, atau diri sendiri. Loyalitas dapat mempunyai dampak yang sangat signifikan terhadap kesinambungan kehidupan organisasi, yang akibatnya dapat berupa dampak positif dan negatif.

Loyalitas pegawai berkaitan dengan sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai kepada organisasi, yaitu sikap ketersediaan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki. Pegawai yang loyal akan mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan individu termasuk mendukung dan memperkenalkan tujuan organisasi, taat dan setia pada organisasi dalam situasi apapun.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Loyalitas pegawai menurut Juwita dkk (2021) adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, kedisiplinan karyawan, karakteristik pribadi individu atau karyawan, dan karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi, dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai yaitu kedisiplinan pegawai.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, menurut Veithzal Rivai (2011:824).

Menurut Faida (2019:70), disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, dimana jika melakukan kesalahan maka ia akan bersedia menerima hukuman. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja, karena kedisiplinan bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan perusahaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, begitu pun sebaliknya kurangnya disiplin kerja pegawai membuat pekerjaan yang dilakukan akan semakin terhambat sehingga tujuan perusahaan semakin sulit untuk dicapai. Artinya, disiplin kerja berdampak pada kinerja dan berhasilnya pencapaian tujuan perusahaan, sehingga disiplin kerja dari pegawai harus diterapkan dengan baik.

Menurut Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2012 yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilarang dijatuhi hukuman disiplin.

Disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dan berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan, karena

keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Dari uraian diatas penulis merasa tertarik untuk membahas lebih lanjut dan melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **Pengaruh Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Hasil identifikasi masalah di lapangan terdapat beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Kinerja Pegawai masih belum optimal
- b. Pegawai belum menampakkan loyalitas yang tinggi.
- c. Disiplin pegawai yang belum seperti yang diharapkan oleh pimpinan.

## **1.3. Batasan Masalah**

Batasan Masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Loyalitas, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berpedoman dari identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.
- b. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.
- c. Bagaimana pengaruh Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.
- b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.
- c. Pengaruh Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada :

- a. Kantor Camat Medan Marelan bagaimana meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor tersebut.
- b. Bapak Camat Medan Marelan, agar dapat meningkatkan Loyalitas dan Disiplin Kerja Pegawai dalam melaksanakan tugas mereka secara professional sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor tersebut.
- c. Bagi Peneliti selanjutnya, untuk dapat dijadikan Referensi jika melakukan penelitian yang serupa.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Loyalitas**

##### **2.1.1. Pengertian Loyalitas**

Menurut Widodo (2018: 119) ,pengertian loyalitas merupakan pengabdian seorang karyawan kepada tempatnya bekerja untuk terus berkarya dalam suatu priode yang lama, sedangkan menurut Saydam (2018 : 417 ), pengertian loyalitas yaitu kesadaran yang dimiliki oleh pihak perusahaan dan karyawan bahwa mereka saling membutuhkan satu sama lain. Relevan dengan itu menurut Fathoni ( 2006: 169) Loyalitas adalah sikap yang dimiliki karyawan untuk membela suatu perusahaan.

Menurut Siswanto ( 2017:194 ) loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan yang dimiliki oleh karyawan untuk mentaati, melaksanakan aturan dan tu

gas dengan penuh tanggung Jawab .

Menurut Poerwopoespito (dalam Qasanah, 2020:129) mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang. Kemudian menurut Robbins (dalam Husni, Musnadi & Faisal, 2018:91) loyalitas

merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Mercer (dalam Letsoin & Ratnasari, 2020:18) Keterlibatan karyawan merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta. Dan menurut Newstrom (dalam Sukma & Puspitadewi, 2022: 34) loyalitas kerja adalah suatu tahap dimana karyawan mengidentifikasi dirinya kedalam suatu organisasi dan mendedikasikan dirinya untuk berpartisipasi dalam organisasi tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah suatu keterikatan antara karyawan atau pegawai dengan institusinya keterikatan tersebut membuat karyawan mempunyai kesadaran secara pribadi untuk mentaati aturan, melaksanakan tugas dengan baik, menunjang tinggi kejujuran tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai karyawan yang memiliki sikap royal pada perusahaannya akan memiliki rasa kepedulian yang tinggi akan suatu kondisi yang terjadi didalam perusahaan.

### **2.1.2. Aspek-aspek Loyalitas Kerja**

Menurut Hasibuan (dalam Safitri & Hanifuddin, 2022:91) menyatakan bahwa aspek loyalitas kerja diantaranya yaitu :

- a. Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan individu karyawan untuk mentaati semua peraturan, menjalankan segala perintah yang telah di diberikan oleh pemimpin, serta kesanggupan karyawan untuk tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.
- b. Pengabdian yaitu kontribusi pemikiran dan tenaga dari karyawan secara sukarela kepada perusahaan.
- c. Kejujuran yaitu keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan oleh karyawan.
- d. Bertanggung jawab yaitu kesanggupan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko keputusan yang dibuat.

Menurut Soegandhi dkk (dalam Akila, 2020:228-229) mengungkapkan terdapat enam aspek dalam loyalitas kerja yaitu :

- a. Taat pada peraturan yaitu peraturan yang diterapkan untuk memperlancar dan harus ditaati dengan baik, serta kedisiplinan yang menguntungkan instansi, baik secara intern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan yaitu kesanggupan pegawai untuk melaksanakan tugasnya akan memberikan keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas tugas yang telah dilaksanakan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama yaitu bekerjasama dengan rekan kerja akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan bersama.
- d. Rasa memiliki yaitu rasa ingin memiliki terhadap perusahaan akan membuat pegawai memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

- e. Hubungan antar pribadi yaitu pegawai yang mempunyai loyalitas kerja tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan antara pribadi.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan yaitu kesukaan terhadap pekerjaan dari diri individu dapat dilihat dari keunggulan pegawai dalam bekerja dan pegawai tidak pernah menuntut apa yang di terimanya di luar gaji pokok.

Menurut Arianto (dalam Djalante, 2022:315) mengungkapkan bahwa aspek loyalitas terdiri dari yaitu :

- a. Ketaatan, yaitu kesanggupan karyawan untuk mentaati segala peraturan perusahaan yang berlaku dan mentaati perintah perusahaan yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- b. Bertanggung jawab yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukannya.
- c. Pengabdian yaitu berimplikasi dalam bentuk sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
- d. Kejujuran yaitu keselarasan karyawan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja meliputi beberapa aspek yaitu ketaatan atau kepatuhan, pengabdian, kejujuran dan bertanggung jawab.

### **2.1.3. Faktor-faktor Loyalitas Kerja**

Menurut Steers & Porter (dalam Sunyianto, 2019:5) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh :

- a. Karakteristik Pribadi, meliputi : usia, masa kerja, prestasi kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik bentuk perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi.

Menurut Anzani (dalam Melvani & Sakarina, 2022:22) mengungkapkan bahwa faktor loyalitas dipengaruhi oleh :

- a. Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, ras dan sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan kerja, stres kerja, berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik.

Menurut Abdullah & Amir (dalam Rachmania & Sunaringtyas, 2023:96)

menyatakan bahwa faktor loyalitas kerja dipengaruhi oleh :

- a. Faktor rasional yang terdiri dari kepuasan kerja yang diperoleh karyawan dan jenjang karir.

- b. Faktor emosional seperti jenis pekerjaan yang penuh tantangan kerja, kondisi di dalam lingkungan kerja serta keamanan di lingkungan kerja.
- c. Faktor kepribadian seperti bagaimana karakter serta sifat yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah faktor rasional, faktor emosional dan faktor kepribadian.

#### **2.1.4. Indikator Loyalitas**

Menurut Saydam ( 2018 : 485 ) dimensi dan indikator loyalitas sebagai berikut :

- a. Ketaatan dan kepatuhan

Kesanggupan seorang pegawai dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan serta tidak melanggar peraturan tersebut. Ciri-ciri pegawai yang taat adalah menaati perintah yang telah diberikan , bekerja sesuai jam kerja , memberikan pelayanan yang maksimal .

- b. Tanggung jawab

Kesanggupan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu. Ciri ciri pegawai yang memiliki tanggung jawab adalah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, berada ditempat kerja pada jam kerja yang sesuai dengan aturan, mengutamakan kepentingan perusahaan tidak suka melempar kesalahan kepada orang lain mempunyai kesanggupan untuk menanggung resiko yang diperbuat , dan menjaga rahasia perusahaan.

c. Pengabdian

Kesediaan pegawai dalam mencurahkan segala pikiran tenaga untuk kemajuan perusahaan.

d. Kejujuran

Kesinambungan antara perilaku pegawai dengan yang diucapkan, ciri-ciri pegawai jujur adalah melakukan tugas sesuai dengan aturan, tidak melakukan penyelewengan, melaporkan hasil yang sesuai dengan kenyataan kepada atasan.

## **2.2. Disiplin Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Simamora, disiplin adalah peraturan yang memeriksa atau memberi sanksi bawahan akibat melanggar peraturan. Disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan oleh para pemimpin organisasi atau perusahaan untuk berkomunikasi dengan bawahan atau karyawannya, supaya mereka bersedia mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Reza, 2010).

Menurut Rivai (2014: 606) 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Aritonang (dalam Sari, 2017:120) disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sastrohadiwirja (dalam Pattynama et al., 2016:516) menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ditentukan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila melanggar aturan, akan ada sanksi atas pelanggarannya tersebut. Disiplin yang diterapkan di dalam perusahaan semata-mata hanya untuk mengatur perilaku karyawan agar mereka dapat dan mudah diarahkan ke dalam tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja demokratis yang diberikan tidak akan berjalan dengan baik apabila karyawan di dalamnya cukup bebas dalam hal mentaati peraturan perusahaan. Diterapkannya sistem disiplin kerja di dalam perusahaan ini diharapkan dapat membatasi perilaku karyawan agar mereka tidak seenaknya berperilaku dengan segala kebebasan yang diberikan oleh perusahaan dan pemimpin mereka, supaya mereka tetap konsisten berjalan menuju arah tujuan perusahaan.

### **2.2.2., Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (dalam Sinambela, 2017:156) dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik

e. Pengawasan melekat (waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap,

semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukum yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

g. Ketegasan pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun secara horisontal. Dengan terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

### 2.2.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

**Mangkunegara (2011:129)** ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

#### **2.2.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Lateiner dalam Soedjono (2002:72) adalah:

- a. Ketepatan waktu. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

- b. Pemanfaatan sarana. Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c. Tanggung jawab yang tinggi. Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

## **2.3. Kinerja**

### **2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti : a) melakukan, menjalankan, dan melaksanakan, b) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, c) melaksanakan dan menyempurnakan tanggung jawab, d) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. (Suyadi Prawirosentono, 2015). Kinerja bisa diartikan sebagai keberhasilan dalam mengerjakan tugas dan menghasilkan suatu keluaran berupa fungsi kerja atau aktifitas spesifik dalam waktu yang telah ditentukan. Di sini dituntut kedisiplinan dan kemampuan pemimpin dalam memecahkan suatu masalah sehingga hasil yang didapatkan akan maksimal. pengukuran kinerja digunakan untuk menggambarkan atau mengevaluasi suatu deskripsi dan gambaran sistematik dari kinerja seseorang. Untuk mengetahui kinerja seseorang harus teliti dan objektif sehingga diperlukan manajemen kinerja. Sistem pengukuran kinerja digunakan dalam penilaian utama yang mungkin merefleksikan

kekuatan dari pemegang kebijakan dalam organisasi dan merefleksikan keseimbangan dari bermacam-macam tujuan yang ditetapkan atasannya. Lebih jauh Prawirosentono menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupaun etika.

Menurut Koswara, (2010) Kinerja dapat dirumuskan: Sebagai kerja yang dicapai, berupa prestasi yang diperlihatkan dalam bentuk kemampuan kerja guna melaksanakan kewajiban atau tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya pada waktu tertentu, berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku untuk kepentingan pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas bahwa kinerja merupakan syarat mutlak yang dijadikan acuan dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja seseorang dapat dinilai dari hasil prestasi kerja, jika kinerja seseorang rendah, maka prestasi kerjanya akan menurun, begitu pula sebaliknya, jika kinerja seseorang tinggi, maka loyalitas dan prestasi kerja akan tinggi.

Sehubungan dengan hal itu Suyadi (2020) menyebutkan beberapa faktor yang berkaitan dengan penilaian kinerja yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, pengetahuan tentang standar mutu pekerjaan yang dipersyaratkan, produktifitas, pekerjaan teknis atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kemandirian, kemampuan komunikasi, menyampaikan gagasan dan bekerja sama. Aktivitas atau proses

penyelesaian sesuatu; pelaksanaan kegiatan; kemampuan untuk berprestasi; kemampuan untuk mencapai hasil yang telah ditentukan. Definisi itu memberikan beberapa kata inti dari performance yaitu kemampuan aktivitas dan proses. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan hasil perpaduan dari kecakapan dan motivasi, dimana masing-masing variabelnya dihasilkan dari sejumlah faktor lain yang saling mempengaruhi. Menurut Vroom dalam (Nanang Fattah, 2015) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dikalikan kemampuan.

Mangkunegara (2002), Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

### **2.3.2. Pengukuran Kinerja**

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja menurut Simamora (2010) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Menurut Dharma (2015) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya).
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

### **2.3.3. Penilaian kinerja**

Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan. Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2010) Evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat Rivai (2005) menyatakan bahwa metode yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Metode penilaian berorientasi masa lalu.
- b. Metode penilaian berorientasi masa depan.

Adapun penjelasan lengkap dari kedua metode yang dimaksud Rivai tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

**a. Metode penilaian berorientasi masa lalu**

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kerja masa lalu, karyawan dapat mendapat umpan balik atas upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Teknik-teknik penilaian dari metode berorientasi masa lalu ini meliputi sebagai berikut :

**1). Skala peringkat (*Rating Scale*)**

Di dalam metode ini para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala kerja tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.

**2). Daftar pertanyaan (*Checklist*)**

Didalam penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka ragam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

**3). Metode dengan penilaian terarah (*Forced Choice Methode*)**

Didalam metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian.

**4). Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*)**

Didalam metode ini merupakan pemilihan yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat jelek dalam melaksanakan pekerjaan.

**5). Metode catatan prestasi**

Didalam metode ini berkaitan erat dengan peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan.

6). **Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchore Rating Scale=BARS*)**

Didalam metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

7). **Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)**

Didalam metode ini, penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM.

8). **Tes dan observasi prestasi kerja (*Comparative Evaluation Approach*)**

Didalam metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

**b. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan**

Metode ini menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai obyek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Karyawan mengambil peran penting bersama-sama dengan penyelia dalam menetapkan tujuan-tujuan perusahaan. Teknik-teknik penilaian dari metode berorientasi masa depan meliputi sebagai berikut :

1). **Penilaian diri sendiri (*Self Appaisal*)**

Perusahaan mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan dari karyawan, tujuan perusahaan, dan tantangan-tantangan yang dihadapi perusahaan pada karyawan.

2). **Manajemen berdasarkan sasaran (*Manajemen By Objective*)**

Suatu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

3). **Penilaian secara psikologis**

Penilaian yang dilakukan oleh ahli psikologi untuk mengetahui potensi karyawan.

4). **Pusat penilaian (*Assessment Center*)**

Serangkaian teknik penilaian oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

Jadi pengertian dari penilaian kinerja adalah cara untuk menilai atau menentukan nilai kinerja seorang pegawai atau karyawan.

### 2.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005:13-14) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

a. **Faktor Kemampuan (*ability*)**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :

- 1). Kemampuan potensi(IQ).
- 2). Kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

#### **b. Faktor Motivasi (*Motivation*)**

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut **Saparuddin (2007 : 12)** Supervisi kepemimpinan termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan melakukan supervisi kepemimpinan berupa :

- 1). Pembinaan yang terus menerus
- 2). Pengembangan kemampuan profesional pegawai
- 3). Perbaiki situasi kerja dengan sasaran akhir pencapaian peningkatan kinerja bagi pegawai.

#### **2.3.5. Tujuan penilaian kinerja Karyawan**

Tujuan dari penilaian kinerja pegawai adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005:11) yang mengatakan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan ialah memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*). Menurut Sendow (2007:30) mengemukakan bahwa terdapat

enam (6) kriteria pokok untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

**a. Quality**

Arti dari quality adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

**b. Quantity**

Arti dari quantity adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

**c. Timelines**

Arti dari timelines adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

**d. Cost-effectiveness**

Arti dari cost effectiveness adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.

**e. Need for Supervision**

Arti dari need for supervision adalah tingkat sejauh mana seseorang dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

**f. Interpersonal impact**

Arti dari interpersonal impact adalah tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum secara mendasar menurut Hady Sutrisno (2010) meliputi sebagai berikut:

- a. Hasil kerja
- b. Pengetahuan pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecekatan mental
- e. Sikap dan
- f. Disiplin.

#### **2.3.6. Dimensi Kinerja**

Terdapat berbagai macam dimensi kinerja. Dimensi kinerja secara sederhana diartikan sebagai “apa yang mau diukur” dari kinerja. Sedangkan menurut Cherrington (2002 : 19) bahwa ada 5 dimensi kinerja yaitu produktivitas, kecelakaan kerja, absensi, kesalahan yang dilakukan dan prestasi kerja keseluruhan. Empat dimensi yang pertama merupakan dimensi kuantitas yang bersifat lebih objektif dan dapat diperoleh datanya dari perusahaan. Tidak demikian halnya dengan dimensi yang terakhir yaitu prestasi kerja keseluruhan (secara umum) yang lebih bersifat subjektif dari penilai. Jika digunakan dalam suatu penilaian kinerja, kelima dimensi kinerja tersebut tidak akan tumpang tindih karena masing-masing menilai aspek yang berbeda dari prestasi kerja individu.

**Simamora (2010)** menyatakan tiga bentuk dasar perilaku yang seharusnya menjadi dimensi penilaian atas kinerja individu antara lain:

- a. Perilaku untuk mempertahankan diri berada dalam organisasi. Artinya agar suatu organisasi dapat berfungsi secara efektif, maka harus mampu meminimalisir tingkat keluarnya pekerja, tingkat absensi, dan tingkat keterlambatan. Oleh sebab itu, dalam mengevaluasi kinerja, ketidakhadiran, keterlambatan dan lamanya waktu dinas patut diperhitungkan.
- b. Perilaku menyelesaikan tugas. Suatu organisasi dapat berfungsi efektif jika para anggotanya dapat menyelesaikan tugasnya atau tingkatan minimal dari kualitas dan kuantitas pekerjaan dapat terpenuhi.
- c. Perilaku inovatif dan spontan. Beberapa ciri dari perilaku inovatif dan spontan antara lain:
  - 1) Kerjasama (*cooperation*), individu memberikan bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.
  - 2) Perilaku melindungi (*protective acts*), individu akan menghindari atau mengurangi segala sesuatu yang mengancam organisasi.
  - 3) Ide-ide membangun (*constructive ideas*), individu akan memberikan sumbangan ide-ide yang kreatif dan membangun untuk mengembangkan organisasi.
  - 4) Pelatihan diri (*self-training*), individu mengikuti program pelatihan diri untuk membantu organisasi memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia yang terlatih.
  - 5) Sikap-sikap yang menyenangkan (*favorable attitudes*), para pekerja berusaha untuk mengembangkan sikap-sikap yang menyenangkan tentang organisasi kepada para pekerja sendiri, pelanggan dan masyarakat umum termasuk

membantu dalam proses rekrutmen, mempertahankan pekerja serta penjualan “*image*” perusahaan.

### **2.3.7. Indikator Kinerja**

Dalam buku **Sopiah, Sangadji (2018:351) Robbins (2006)** menyatakan ada enam indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas ; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas ; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu ; merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d. Efektivitas ; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku ) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian ; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

### **2.4. Penelitian Terdahulu**

Di dalam penelitian ini ada penelitian terdahulu bertujuan agar penelitian melakukan inovasi terhadap penelitian sebelumnya yang telah

dilakukan oleh peneliti sebelumnya (dibagian mana penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya).

**Tabel 2.1. Penelitian terdahulu**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
I M. Budiarta, dkk (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Abang Kabupaten Karang asem.	Disiplin kerja tidak berpengaruh dan Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem.
Husna, dkk (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Propita.	Hasil penelitian adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,
Adella Hukmah Wanda Putri (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara silmutan variabel gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja

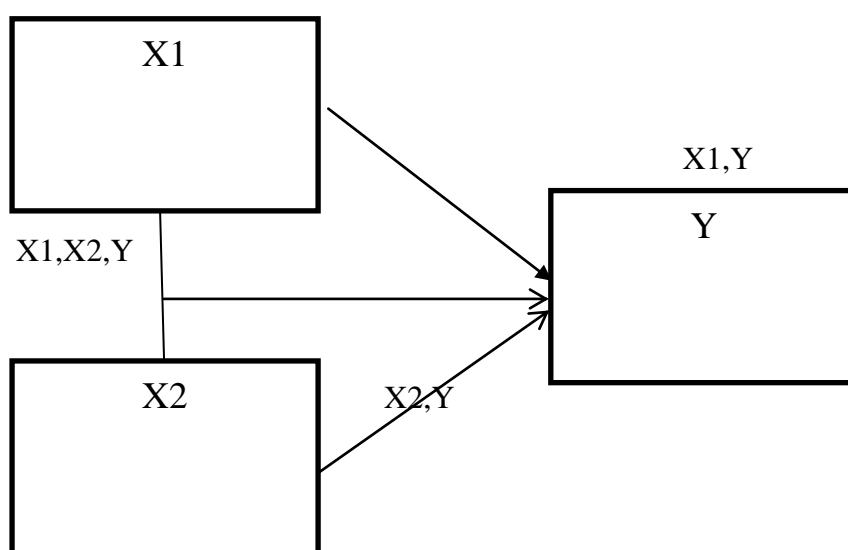
	Baitul Mal Aceh	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh Kota Banda Aceh.
Dewi Lasari, 2018	Pengaruh Disiplin kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas secara parsial PT. Mandala Finance Cabang Gowa, variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel Loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan, variabel loyalitas merupakan variabel

		yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan
Wahyudi A. Fathoni (2022)	Pengaruh gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singing Hilir Kab. Kuantan Singingi.
Jumrana, 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor pelayanan Pajak Pratama Makassar utara.

## 2.5. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2015) kerangka konseptual merupakan kerangka mengenai konsep masalah yang dibahas agar penelitiannya menjelaskan konsep yang dipakai agar terjadi pemahaman antara peneliti dan pembaca peneliti.

Dalam melaksanakan penelitian, penulis menyusun kerangka konseptual ini untuk mempermudah dalam penyusunan tesis dan sistematis pembahasan. Berdasarkan konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini penulis membuat konseptual sebagai berikut.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

## 1.6. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah:

- a. Loyalitas berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan
- b. Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan
- c. Loyalitas dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.