

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

Desi Fitriana

Prodi Manajemen – FEB UNP Kediri, Jl. KH. Achmad Dahlan No.78 Kediri, Jawa Timur,  
Indonesia  
desifitri.df77@gmail.com

### 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 organization should consider the factors influencing employee performance. The aim of this research is to ascertain the impact of work discipline, motivation, and loyalty on employee performance, whether individually or collectively, at the Kediri Regency Land Office. This study uses a causality quantitative approach. The research sample encompassed the entire staff of the Kediri District Land Office and was subjected to analysis through multiple linear regression using SPSS for Windows version 23 software. The findings of this study indicated that (1) collectively, work discipline, motivation, and loyalty exert a positive and noteworthy impact on employee performance within the Kediri District Land Office. (2) Individually, work discipline, motivation, and loyalty hold a positive and significant influence 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 lembaga harus mengambil perhatian terhadap faktor-faktor yang memiliki dampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak disiplin kerja, motivasi, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai, baik secara terpisah maupun bersama-sama, di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri. Penelitian ini menerapkan pendekatan kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan meliputi seluruh staf Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri dan dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa (1) secara keseluruhan, disiplin kerja, motivasi, dan loyalitas memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 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) adalah fondasi pokok pembangunan suatu negara, dan kini memiliki peran yang makin menonjol dalam pencapaian sukses organisasi atau perusahaan. Banyak organisasi atau perusahaan menaruh kesadaran akan fakta bahwa elemen manusia dalam kerangka organisasi atau perusahaan bisa memberikan keunggulan dalam persaingan [1]. Mereka menentukan sasaran, strategi, berinovasi, dan mencapai target organisasi. Karena itu, SDM menjadi salah satu elemen terutama dalam kerangka suatu organisasi atau perusahaan [2].

Sumber Daya Manusia yang merupakan basis pokok pembangunan suatu negara saat ini makin memegang peran kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Banyak organisasi atau perusahaan yang menyadari bahwa kontribusi manusia dalam kerangka organisasi atau perusahaan bisa memberikan keunggulan bersaing. Mereka mengembangkan strategi serta inovasi untuk mencapai tujuan organisasi. Inilah sebabnya, SDM menjadi salah satu elemen utama dalam struktur suatu organisasi atau perusahaan.

Terdapat berbagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja para pegawai, termasuk kemampuan dan keahlian, pengetahuan, struktur pekerjaan, sifat kepribadian, motivasi dalam bekerja, gaya kepemimpinan, kepemimpinan itu sendiri, budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta kedisiplinan 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. Memiliki kedisiplinan yang kuat dalam meraih tujuan mampu meningkatkan prestasi para karyawan. Oleh sebab itu, setiap anggota tim harus patuh terhadap seluruh regulasi yang diberlakukan di dalam perusahaan. Disiplin mencerminkan kesadaran dan semangat seseorang untuk menaati norma-norma sosial dan aturan yang berlaku di lingkungan perusahaan [4]. Berdasarkan konsep tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam bekerja memiliki peran yang sangat vital dalam mendukung performa para pegawai. Dengan menjaga kedisiplinan, perusahaan dapat lebih lancar dalam meraih target-targetnya. 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].

Selain itu, perusahaan memiliki sejumlah program pelatihan yang dapat disediakan bagi karyawan untuk membantu mereka memahami tanggung jawab dan peran yang perlu diemban guna mencapai kesuksesan. Terutama di lingkungan instansi pemerintah, pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi individu dari setiap pegawai. Sebuah penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Waluto et al. mengungkapkan bahwa pelatihan, jika dinilai secara parsial, tidak memiliki dampak signifikan 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 tuntutannya 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.

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 yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner (angket), yang dinilai dengan menggunakan skala Likert. Di bawah ini adalah penjelasan tentang bagaimana skala Likert digunakan untuk menilai skor dalam 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

**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

Berdasarkan informasi yang tertera pada Tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Alpha Cronbach memiliki nilai yang melebihi 0,6. Oleh karena itu, dapat disarankan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini memiliki tingkat keandalan (reliabilitas) yang baik.

### 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 data yang ditunjukkan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari kumpulan 100 responden, didapatkan nilai rata-rata sekitar 37,8100 dengan variasi data sekitar 2,86284. Selain itu, nilai tertinggi yang tercatat adalah 40,00 dan nilai terendahnya adalah 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

Dari informasi yang terdapat pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari populasi 100 responden, diperoleh nilai rata-rata sekitar 30,0200 dengan variasi data sekitar 2,42037. Selain itu, nilai tertinggi yang tercatat adalah 32,00 dan nilai terendahnya adalah 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

Dari data yang tertera pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari total 100 responden, ditemukan nilai rata-rata sekitar 37,8500 dengan variasi data sekitar 2,72799. Selain itu, nilai tertinggi yang tercatat adalah 40,00 dan nilai terendahnya adalah 30,00.

**Tabel 10. Statistik Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

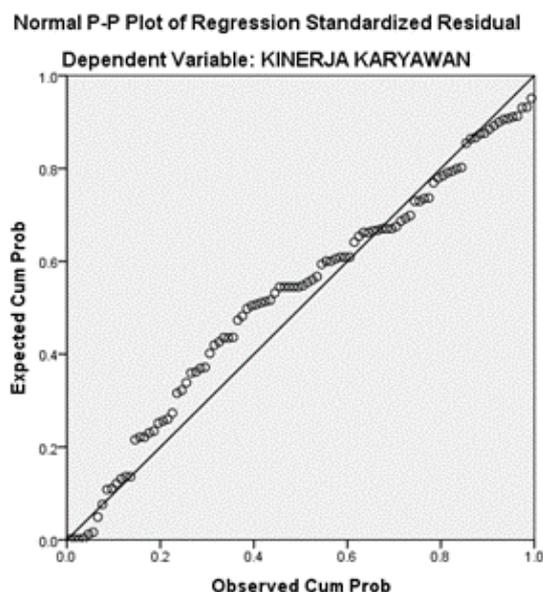
**Descriptive Statistics**

	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

Dari informasi yang tertera dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari sampel 100 responden, nilai rata-rata yang dihasilkan adalah 37,6800 dengan variasi data sebesar 2,84935. Sementara itu, nilai tertinggi yang ditemukan adalah 40,00 dan nilai terendahnya adalah 29,00.

### Uji Asumsi Klasik



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**  
 Sumber: Output SPSS

Terlihat bahwa titik-titik tersebar di sepanjang garis diagonal pada wilayah tersebut, meskipun terdapat beberapa titik yang tidak berhubungan. Dari hasil evaluasi normalitas dengan memanfaatkan plot probabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa data regresi dalam studi ini mengikuti distribusi yang bersifat normal.

**Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

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

Tabel tersebut mengindikasikan bahwa nilai VIF dari semua variabel independen dalam penelitian ini berada di bawah 10. Selain itu, nilai toleransi dari semua variabel independen melebihi 10%, yang mengimplikasikan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dengan tingkat lebih dari 90%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda adanya multikolinieritas di antara variabel independen dalam model regresi ini.

**Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

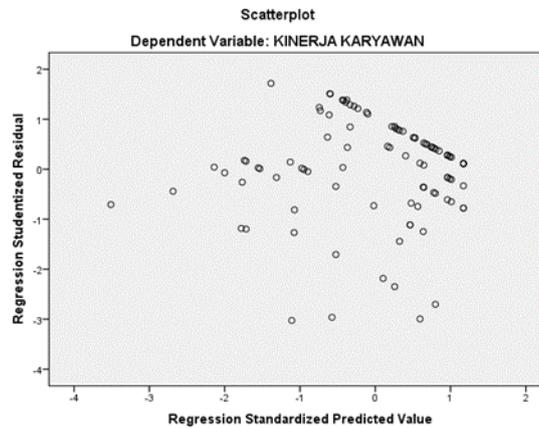
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.619 <sup>a</sup>	.383	.364	2.273	2.159

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 negative 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<sup>a</sup>**

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:

- Dengan sebuah konstanta sebesar 3,167, dapat diartikan bahwa dalam situasi di mana variabel kedisiplinan dan kompensasi diamati dalam kondisi yang tidak berubah atau tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan akan menjadi 3,167.
- Dalam hubungan regresi variabel disiplin kerja dengan koefisien sebesar 0,373, dan tanda positif pada koefisien regresi, hal ini mengindikasikan bahwa jika nilai variabel independen lainnya tetap dan variabel kedisiplinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,373.
- Koefisien regresi variabel motivasi memiliki nilai sebesar 0,322 dengan tanda positif pada koefisien regresi. Ini berarti bahwa jika nilai variabel independen lainnya tetap dan nilai variabel kompensasi mengalami peningkatan satu satuan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,322.

- d. Koefisien regresi variabel loyalitas memiliki nilai sebesar 0,284 dengan tanda positif pada koefisien regresi. Dari ini dapat disimpulkan bahwa jika nilai variabel independen lainnya tetap dan nilai variabel loyalitas mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,284.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 14. Hasil Uji t Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

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<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	307.808	3	102.603	19.860	.000 <sup>b</sup>
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<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.619 <sup>a</sup>	.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 dari analisis regresi secara keseluruhan mengindikasikan bahwa R Square memiliki nilai 0,383. Hal ini menunjukkan bahwa gabungan variabel disiplin, motivasi, dan loyalitas memiliki dampak sebesar 38,3% terhadap kinerja karyawan. Sebesar 61,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Dampak parsial dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri teridentifikasi. Temuan menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki signifikansi yang tinggi, dengan nilai t hitung (4,662) melebihi nilai t tabel (0,196). Nilai signifikansi t (0,000) juga berada di bawah tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Ini berarti Disiplin (X1) memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kesimpulannya, kepatuhan terhadap disiplin kerja sangat memengaruhi prestasi kerja para pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik pula kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri.

Efek parsial dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri juga terbukti. Hasil menunjukkan bahwa dampak variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai t hitung (2,674) yang melebihi t tabel (0,196). Nilai signifikansi t (0,009) juga lebih rendah dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa motivasi (X2), secara sendiri-sendiri, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ini menggambarkan bahwa motivasi yang kuat dan sesuai dengan kebutuhan dapat meningkatkan kinerja para karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri.

Dampak parsial dari Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri juga terlihat. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh variabel Loyalitas (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai t hitung (2,654) yang melewati t tabel (0,196). Nilai signifikansi t (0,009) juga lebih rendah dari  $\alpha = 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa loyalitas (X3) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial. Artinya, karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi akan mengalami peningkatan dalam kinerjanya, terutama ketika mereka didorong oleh motivasi.

Pengaruh simultan dari Disiplin Kerja, Motivasi, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri juga diuji. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung (19,860) lebih besar daripada nilai F tabel (0,196), dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Ini mengindikasikan penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan penerimaan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yang menyiratkan bahwa variabel disiplin (X1), motivasi (X2), dan loyalitas (X3) memiliki dampak yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada tingkat signifikansi 0,05.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin, motivasi, dan loyalitas secara bersama-sama berkontribusi sebesar 38,3% terhadap variasi dalam kinerja karyawan (Y). Sisanya, sekitar 61,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kerangka 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 lembaga atau organisasi, untuk meningkatkan prestasi para pegawai, perlu diberikan perhatian khusus pada Aspek Ketertiban, Dorongan, Kehadiran dalam Keberadaan, serta diinginkan pula agar entitas tersebut meningkatkan semua tiga faktor ini guna meningkatkan hasil kerja karyawan. Karena pentingnya pengaruh tingkat kedisiplinan terhadap prestasi individu di tempat kerja, maka penting bagi organisasi untuk memberi perhatian yang serius pada faktor kedisiplinan ini. Dengan demikian, diharapkan dapat menghasilkan tim karyawan yang menjunjung tinggi produktivitas.

Bagi peneliti di masa mendatang, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengumpulkan data mengenai tingkat ketaatan, semangat kerja, dan kesetiaan yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja staf di Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri. Penelitian ini diharapkan akan menjadi pijakan bagi peneliti-peneliti selanjutnya untuk melanjutkan penelitian ini dengan memasukkan faktor-faktor atau indikator baru ke dalam rangkaian studi mendatang, dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai permasalahan yang sedang diselidiki.

## 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.