

PENGARUH LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SIBORONGBORONG KABUPATEN TAPANULI UTARA

Noverlin Elizabeth Naibaho¹, Delviana R.W Sihombing², Joan Berlin Damanik³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: Lisha_nb@yahoo.com,

²Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: delvianasihombing923@gmail.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: consuljoan3@gmail.com

Abstract - *Work Loyalty according to Hasibuan (2005), suggests that loyalty or loyalty is one of the elements used in employee assessment which includes loyalty to his job, position and organization. In simple terms it is stated that the term performance comes from the word job performance or actual performance (work achievement or actual achievement achieved by someone), while what is meant by performance is the quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities assigned to him. given to him.*

The types and sources of data used are primary data, namely data obtained from the employees of the Siborongborong Sub-district Office, North Tapanuli Regency and secondary data is data obtained by the author from data that has been published in the form of books or magazines.

Data obtained from questionnaires distributed to a sample of 25 people can be obtained that the value of the relationship or influence of work loyalty on employee performance through statistical testing is 0.544 categorized in the Medium level. The coefficient of determination of the data is 29.6% and the remaining 70.4% is influenced by other factors.

The results of the regression calculation $Y = 13.004 + 0.342 X$ in the sense that if the value of work loyalty increases by 1, the increase in employee performance increases by 0.342. The results of testing the hypothesis are known through the t test, which is equal to the value of $t_{count} > t_{table}$, which is $3.110 > 2.67$, it can be concluded that the hypothesis is accepted, that is, there is a positive and significant influence between work loyalty and employee performance at the Siborongborong Sub-district Office, North Tapanuli Regency.

Keywords: work loyalty, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan pencapaian tujuan instansi tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang terdapat dalam sebuah instansi, akan tetapi ada faktor yang paling menentukan yaitu faktor sumber daya manusia (SDM). Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor yang dimiliki instansi dalam rangka proses pencapaian tujuan instansi. Salah satu tantangan bagi instansi dalam menciptakan keunggulan-keunggulan itu adalah bagaimana instansi melalui manajemennya dapat memaksimalkan faktor-faktor tersebut secara efektif dan

efisien. Salah satu yang menjadi indikator yang dapat menggambarkan sesuatu kegiatan instansi sudah efektif dan efisien adalah kinerja pegawai.

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang loyal terhadap instansi adalah pegawai yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan



pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesiapan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada instansi, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta pegawai dalam perusahaan. Sikap pegawai sebagai bagian dari instansi yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra instansi dan adanya kesiapan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Selain itu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas, diantaranya adalah tersedianya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari instansi. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk instansi. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja.

Keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai.

Pengertian 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. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan

tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi atau instansi. Faktanya berdasarkan observasi awal bahwa kinerja pegawai Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara belum maksimal sesuai dengan harapan pimpinan. Hal ini tampak dari keterlambatan penyampaian laporan hasil pekerjaan kepada pimpinan yang berakibat datangnya surat teguran. Hal tersebut mendorong penulis untuk mencari tahu apa hubungan antara loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara sehingga penulis memilih judul “ **Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara** ”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas

Pengertian Loyalitas Kerja menurut Hasibuan (2005), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesiapan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap pegawai sebagai bagian dari organisasi yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin

dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra organisasi dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Definisi-definisi diatas dapat peneliti simpulkan bahwa loyalitas pegawai tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra organisasi dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

a. Aspek-Aspek Loyalitas

Aspek-Aspek loyalitas menurut Saydam (2000) adalah sebagai berikut : ketaatan atau kepatuhan ; ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

Ciri-ciri ketaatan yaitu :

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
2. Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik
3. Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan
4. Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya
5. Bertanggung jawab ; tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Ciri-ciri tanggung jawab yaitu :

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu

- b. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya
- c. Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan
- d. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
- e. Pengabdian ; pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi
- f. Kejujuran ; kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Ciri-ciri kejujuran yaitu :

1. Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
2. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
3. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya

Unsur-unsur loyalitas yang lain dikemukakan oleh Steers & Porter (1983) berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan pegawai, dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam organisasi, antara lain :

- a. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam organisasi.
- b. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi organisasi. Kesamaan persepsi antara pegawai dan organisasi dan yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam organisasi mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga organisasi akan terwujud.
- c. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai organisasi. Kepastian kepercayaan yang diberikan pegawai tercipta dari operasional dari organisasi yang tidak lepas dari kepercayaan organisasi terhadap pegawai itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif.



Menurut kamus bahasa Indonesia Poerwadarminta mendeskripsikan : “Loyal : Patuh : Setia

Patuh : suka menurut (perintah dsb); taat (kepada perintah, aturan, dsb); berdisiplin

Setia : 1, Tetap dan teguh hati; 2, patuh taat; 3, berpegang teguh kesetiaan : keteguhan hati; ketaatan; kepatuhan”

Loyalitas menurut Robbin (1996 : 334) adalah : “Kesediaan, melindungi dan menyelamatkan diri seseorang” Menurut Hamid (2003 : 40) “Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2000; 94) mendeskripsikan loyalitas sebagai “kesetiaan (loyalitas) dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan, beliau mengkategorikan kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi sebagai salah satu unsur yang dinilai dalam penilaian perestasi”

Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Menurut Gouzaly (1996 : 395) Yang mengutip Budi Widjaya Soetjipto seorang staf pengajar FKUI, mengatakan bahwa yang menyebabkan rendahnya loyalitas adalah:

1. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja.
2. Waktu kerja kurang fleksibel.
3. Rendahnya motivasi pegawai.
4. Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kabur.
5. Rancangan pekerjaan kurang baik, dirasa kurang menantang.
6. Rendahnya kualitas manajemen yang terlibat pada kurangnya perhatian terhadap konsumen.
7. Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak mendukung berhasilnya kerja sama tim.
8. Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir.

Kinerja

Secara sederhana disebutkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sedangkan yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jacson Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Parwira (2001:78), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Pendapat ini didukung pula oleh Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dilihat dari hasil kerjanya.

Dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, seorang pegawai akan berusaha untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan sungguh-sungguh agar dapat memberikan hasil yang baik sesuai dengan kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta waktu pengerjaan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2001:34) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu organisasi.

Suatu kinerja individu yang ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.



Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Dalam suatu organisasi, antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya mempunyai kinerja yang berbeda. Menurut Devis (1964 : 484), perbedaan ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*), dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan antara pegawai tersebut berbeda karena adanya faktor-faktor individu yang berbeda seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi yang ada pada diri pegawai.

- a. Faktor kemampuan, diterangkan bahwa kemampuan (*ability*) pegawai/pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, jika pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor motivasi, motivasi ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai, yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sedangkan sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.
- c. Faktor komunikasi, menurut Dwidjowijoto (2004 : 26) komunikasi adalah perekat dalam organisasi, menjadi penghubung mempererat rantai-rantai manajemen untuk pergerakan organisasi dalam mencapai tujuannya serta meningkatkan kinerja.

Dari perbedaan yang disampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang baik, mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi, yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi dan sebaliknya. Disamping itu kinerja individu juga berhubungan dengan kemampuan yang

harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam lingkungan organisasi.

Pengukuran Kinerja

Adanya beberapa pendapat yang membahas tentang pengukuran kinerja akan dijadikan dasar untuk menentukan indikator dari variabel kinerja yang telah dipaparkan di atas. Dua syarat yang harus dipenuhi agar pengukuran kinerja berjalan efektif yaitu, adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif dan adanya objektivitas dalam pengukuran.

Apabila seorang pegawai merasa dirugikan dalam penilaian kerja, dapat menuntut pihak yang menilai sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Menurut Gomes (2001 : 136), ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif yaitu:

- a. *Relevancy*, menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan kinerja.
- b. *Reliability*, menunjukkan tingkat mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten.
- c. *Discrimination*, mengukur tingkat dimana suatu kriteria kinerja dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam tingkat kinerja.

Sedangkan dilihat dari titik acuan penilaiannya, terdapat tiga tipe kriteria pengukuran prestasi yang saling berbeda yakni :

1. Pengukuran kinerja berdasarkan hasil, tipe kriteria prestasi ini merumuskan pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau pengukuran hasil akhir (*end result*).
2. Pengukuran kinerja berdasarkan perilaku, tipe kriteria prestasi ini mengukur sarana pencapaian sasaran, dan bukannya hasil akhir. Jenis kriteria ini biasanya dikenal dengan BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scales*), dibuat dari "*critical incidents*" yang terkait dengan berbagai dimensi kinerja.
3. Pengukuran kinerja berdasarkan "*judgement*". Merupakan tipe kriteria

kinerja yang mengukur prestasi berdasarkan deskripsi perilaku tertentu (*specific*) yaitu jumlah yang dilakukan (*quantity of work*), luasnya pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*), kesediaan (*cooperation*), kepribadian, kepemimpinan (*personel qualities*).

Bernadin dan Russel (2013 : 213), mengajukan enam kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja :

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalkan jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang diselesaikan.
- c. *Timeliness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. *Cost effectiviness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.
- e. *Need for supervisor*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai/pekerja memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

Dari berbagai kriteria di atas, dapat dipahami bahwa dimensi kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/pegawai dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil yang telah diselesaikan. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3. Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan organisasi. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan organisasi dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui pilihan tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data itu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Adapun sejumlah tujuan penilaian kinerja menurut Sulistiyani dan Rosdiah (2003:224) adalah :

- a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai
- b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya
- c. Mendistribusikan reward dari organisasi atau intansi yang dapat berupa kenaikan pangkat dan prmosi yang adil.
- d. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Sedangkan yang menjadi manfaat penilaian kinerja bagi organisasi menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:224) adalah :

1. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan

4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, motivasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan pegawai.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja pegawai adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi dan organisasi. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh pengembangan karier pegawai di masa yang akan datang.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara yaitu berjumlah 25 (dua puluh lima) orang yang terdiri dari : 1 (satu) orang Sekretaris Camat, 1 (satu) orang Kepala Seksi Pemerintahan, 2 (dua) orang Staf pada Seksi Pemerintahan, 1 (satu) orang Kepala Seksi Pelayanan Umum, 2 (dua) orang Staf Pelayanan Umum, 1 (satu) orang Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa, 3 (tiga) orang Staf Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa, 1 (satu) orang Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum, 5 (lima) orang staf Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum, 1 (satu) orang Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial, 2 (dua) orang staf Seksi Kesejahteraan Sosial, 1 (satu) orang Kepala Sub Bagian Keuangan, 2 (dua) orang staf Sub Bagian Keuangan, 1 (satu) orang Kepala Sub Bagian Administrasi dan Kepegawaian, 2 (dua) orang Staf Bagian Administrasi dan Kepegawaian.

Menurut Sugiyono (2008:122) “jumlah populasi homogen yang relatif kecil dapat digunakan tehnik sampling jenuh dengan menggunakan semua populasi yang ada”. Dari pendapat diatas, maka sampel dalam penelitian

ini adalah 25 orang pegawai Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari pihak yang berkompeten dalam hal ini Pegawai Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari data yang telah dipublikasikan dalam bentuk buku atau majalah-majalah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.16. Koefisien Korelasi (r)

		Kinerja pegawai	Loyalitas kerja
Pearson Correlation	Kinerja pegawai	1.000	.544
	Loyalitas kerja	.544	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja pegawai	.	.002
	Loyalitas kerja	.002	.
N	Kinerja pegawai	25	25
	Loyalitas kerja	25	25

** correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Hasil yang diperoleh dari tabel diatas adalah positif sebesar 0,544. Hubungan antara loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara adalah positif sebesar 0,544. Arti dari hasil korelasi ini adalah menunjukkan hubungan yang linier antara loyalitas kerja

terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain bahwa jika variabel loyalitas kerja meningkat maka kinerja pegawai akan tercapai. Berdasarkan tabel 4.16. pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka koefisien korelasi sebesar 0,544 termasuk kategori Sedang.

Analisa Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis yang berbunyi Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara. Dalam hal ini, Pada Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara telah berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui loyalitas kerja yang didapat oleh pegawai. Artinya semakin loyal pegawai dalam bekerja pada Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara maka kinerja pegawai akan tercapai.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengukur besarnya Loyalitas kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara. Nilai R Square yang diperoleh dari hasil pengolahan data dapat dilihat dari Tabel 4.17 dibawah ini :

Tabel 4.17. R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.265	.786

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah).

Nilai R tabel 4.17. sebesar 0,544, yang berarti hubungan antara loyalitas kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,544 Nilai R Square Tabel 4.18. sebesar 0,296 Hal ini menunjukkan bahwa 29,6% variable loyalitas kerja dapat menjelaskan variabel dari Kinerja pegawai Pada kantor camat siborongborong, kabupaten tapanuli utara. Sedangkan sisanya sebesar 70,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini.

Tabel 4.18. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized	Coefficients
		B	Std. Error
1	(Constant)	13.044	2.101
	Loyalitas kerja	.342	.110

a Dependent Variable: kinerja_pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah).

Berdasarkan Tabel 4.18. di atas, maka persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 13.044 + 0,342 X$$

Persamaan tersebut dapat dilihat bahwa loyalitas kerja (X) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara. loyalitas kerja (X) memiliki koefisien regresi yang positif yang membuktikan kontribusinya terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Pada Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara dapat dipengaruhi oleh loyalitas kerja.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat Tabel 4.19. berikut:

Tabel 4.19. Uji t Hipotesis

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.044	2.101		6.209	.000



Loyalitas kerja	.342	.110	.544	3.110	.005
-----------------	------	------	------	-------	------

a Dependent Variable:kinerja_pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah).

Hasil Tabel 4.19. menunjukkan bahwa:

Nilai signifikansi untuk variabel loyalitas kerja (0,005) lebih kecil dari 0,025. Dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,110 > 2,67$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kinerja pegawai. Hal ini memberi arti bahwa semakin tinggi loyalitas kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Pada Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan ke sampel sebanyak 25 orang dapat diperoleh hasil bahwa nilai hubungan atau pengaruh Kesesuaian loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui pengujian statistik adalah 0.544 dikategorikan dalam tingkat sedang.
2. Koefisien determinasi dari data tersebut adalah 29,6% dan sisanya sebesar 70,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
3. Hasil perhitungan regresi $Y = 13.004 + 0,342 X$ dalam arti bahwa jika nilai Kesesuaian loyalitas kerja bertambah 1 maka peningkatan kinerja pegawai bertambah sebesar 0,342. Hasil pengujian hipotesis diketahui melalui uji t yaitu sebesar nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,110 > 2,67$, diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesesuaian loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara

REFERENSI

- [1] A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya. -----.(2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan* Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- [2] Ambar T. Sulistiyani Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- [3] Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2013). *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co
- [4] Gaouzali, saydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta : Djambatan
- [5] Gibson, James. L, John. M. Ivancevich and James H. Bonelly. Jr, 2000. *Organization*. McGraw-Hill Higher Education. Boston
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- [7] Husein Umar, (2008), *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, PT. Rajagrafindo Persada:Jakarta.
- [8] Kadarwati, 2003, *Manajemen Organisasi*, Gramedia Asri Media, Jakarta.
- [9] Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Unit Penerbit dan Percetakan YKPN. Yogyakarta.
- [10] Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua
- [11] Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [12] Poerwopoespito, 2014, *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*, Management Student, Jakarta.
- [13] Poerwopoespito. (2004). *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Management Student.



- [14] Poerwopoespito, 2005, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- [15] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [16] Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.
- [17] Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.