



## Pengaruh Tunjangan Kinerja, Pelatihan, Kedisiplinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Arnice Malanuwa<sup>1</sup>, Meimoon Ibrahim<sup>2</sup>, Yakup<sup>3</sup>, Deby. R. Karundeng<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Gorontalo, Indonesia

Corresponding Author : ✉ [yakup.ug@gmail.com](mailto:yakup.ug@gmail.com)

### ABSTRACT

#### ARTICLE INFO

##### Article history:

Received  
15 April 2023  
Revised  
10 May 2023  
Accepted  
07 Juny 2023

#### Key Word

#### How to cite

#### Doi

The purpose of this study was to analyze the effect of performance allowances, training, discipline and organizational support on employee work loyalty at the Community and Village Empowerment Service). The data used in this study is primary data sourced from filling out questionnaires. The research population is 65 respondents using the census method. The analytical technique used to answer research problems and test hypotheses is multiple regression analysis. The findings of this study are (1) performance allowances have a positive and significant effect on work loyalty, (2) training has a positive and significant effect on work loyalty, (3) work discipline has a positive and significant effect on work loyalty, (4) organizational support has a positive and no effect significant effect on work loyalty.

*Performance Allowances, Training, Work Discipline, Organizational Support, Work Loyalty*

<https://pusdikra-publishing.com/index.php/jecs>

[10.51178/jecs.v5i1.1369](https://doi.org/10.51178/jecs.v5i1.1369)



This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

## PENDAHULUAN

Loyalitas mencerminkan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang dimiliki seseorang kepada organisasinya, di mana di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaiknya (Rasimin, 1988) dalam (Yakup & Yakup, 2021). Lebih lanjut Handoko (2000) dalam (Kosasih & Kurniawan, 2018) mengatakan bahwa pegawai yang tidak memiliki loyalitas terhadap organisasi memiliki perasaan negatif seperti ingin meninggalkan organisasi. Loyalitas pegawai yang rendah dapat menghambat organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi dalam menghadapi persaingan global yang lemah. Loyalitas yang rendah menyebabkan kurangnya semangat dalam mengerjakan tugas yang di berikan organisasi kepada pegawai, absensi keterlambatan yang tinggi, kurangnya kedisiplinan kerja dan prestasi kerja yang tidak berkembang.

Hasil observasi atau pengamatan awal menunjukkan bahwa tugas - tugas dan fungsi belum sepenuhnya dapat dilakukan dan diselesaikan dengan tepat

waktu, keluhan masyarakat masih sering terdengar, baik lambatnya prosedur atau proses administrasi, maupun hal-hal yang bersifat teknis, termasuk didalamnya pelayanan masyarakat. Keterlambatan-keterlambatan proses dan pelayanan, merupakan salah satu indikasi kurangnya loyalitas kerja pada pegawai yang berada instansi atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Soetjipto dan Rogers dalam (Kosasih & Kurniawan, 2018) kurangnya loyalitas membuat rendahnya kesadaran pegawai akan pentingnya keterlibatan dalam mempengaruhi kinerja organisasi.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pohuwato merupakan unsur pelaksana urusan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa terletak di Kecamatan Marisa. Peraturan Bupati Pohuwato nomor 49 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar dan Urusan Pemerintahan Pilihan mengamanatkan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa menangani tentang pembentukan dan pengelolaan BUMDes. Bidang yang menangani hal tersebut yaitu Bidang Pemberdayaan Masyarakat Desa. Bidang pemberdayaan masyarakat Desa mempunyai beberapa tugas pokok dalam menyelenggarakan pemberdayaan masyarakat Desa, salah satu tugasnya yaitu “merumuskan pembentukan dan pengembangan lembaga ekonomi masyarakat perdesaan serta melakukan penyusunan program/kegiatan pengembangan usaha ekonomi masyarakat Desa melalui pengembangan Badan Usaha milik Desa (BUMDes), usaha Simpan Pinjam Kelompok Perempuan (SPKP) serta pengelolaan sumber daya alam melalui pemanfaatan teknologi tepat guna.

Pengelolaan BUMDes di Kabupaten Pohuwato belum berjalan dengan optimal dikarenakan kurangnya sosialisasi yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat Desa sehingga menyebabkan kurangnya pemahaman masyarakat dalam mengelola BUMDes. Belum adanya tindakan dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang terealisasi mengenai pengelolaan BUMDes, menyebabkan BUMDes banyak yang tidak berjalan usahanya dan tidak terurus. Berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan, problematika BUMDes yang tidak berjalan diakibatkan oleh beberapa hal yang mempengaruhinya. Kepengurusan BUMDes yang tidak berjalan secara baik dapat mengakibatkan BUMDes tidak berjalan secara optimal dalam menjalankan usahanya yang kemudian berimbas kepada pendapatan dari BUMDes tersebut yang berkurang.

Pegawai negeri sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara yang bertugas dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat secara profesional,

bertanggung jawab, jujur dan adil adalah pengembalian tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna sehingga pegawai negeri sipil tunduk pada hierarki organisasi. setiap pelaksana dituntut untuk selalu berprestasi, terutama dalam tugas-tugas sehari-hari yang menjadi kewajiban dan diatur dalam deskripsi pekerjaan (*job description*).

Berbagai faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja pegawai, diantaranya adalah adanya tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja atau sering disebut sebagai remunerasi menurut Hariandja (2002) dalam (Hutabarat, 2019) adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Menurut Furqan dalam Nasution (2019) salah satu upaya peningkatan kinerja adalah menerapkan kebijakan remunerasi di lingkungan para aparatur negara. Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya kinerja pegawai mengingat dampak paling signifikan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut, akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya. Penelitian sebelumnya Heryati (2016) dan Rosita, dkk (2017) memperlihatkan bahwa tunjangan kinerja atau remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan loyalitas kerja. Dengan adanya tunjangan kinerja akan dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai.

Loyalitas sebenarnya memiliki arti sikap setia. Loyalitas pegawai pada organisasi dapat ditunjukkan dengan mentaati dan juga melaksanakan aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Loyalitas adalah kesetiaan dan kepatuhan seorang atau sekelompok pegawai terhadap organisasi dimana ia melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara pegawai dengan organisasinya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang berkerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada organisasi.

Selain tunjangan kinerja, variabel lain yang turut mempengaruhi loyalitas kerja pegawai adalah pelatihan kerja. Kecepatan dalam pelayanan masyarakat sangat ditentukan oleh pegawai - pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan. Pelaksanaan pelatihan sangat membantu pegawai untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat memperlancar dalam pelaksanaan tugas. Penelitian - penelitian sebelumnya oleh Alyani dan Djastuti (2017), (Siregar & Dalimunthe, 2018) pelatihan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan loyalitas kerja pegawai. Jadi pelatihan sangat

penting untuk dilaksanakan, karena dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai.

Kurangnya loyalitas kerja pegawai, selain tunjangan kinerja dan pelatihan, hasil pengamatan juga dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kedisiplinan menurut Mulyadi dalam Pramularso, (2017) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku. Seorang pegawai yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Ketaatan ini timbul dari kesadaran pegawai. Kesadaran ini membuat pegawai akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut. Pegawai yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap pegawai lain dan juga terhadap atasannya.

Hasil identifikasi terakhir yang mempengaruhi loyalitas kerja pegawai adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, dalam Ramdhani & Sawitri, (2017). Jika pegawai menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka pegawai akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas dirinya dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap loyalitas kerja. Organisasi yang memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas - tugas pegawai akan menciptakan loyalitas kerja tinggi, tujuan organisasi akan mudah dicapai.

Mencermati fenomena yang telah dikemukakan tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, pelatihan, kedisiplinan dan dukungan organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten pohuwato.

## **METODE PENELITIAN**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu untuk menguji hipotesis atau yang terdiri dari variable kualitas interaksi, kualitas lingkungan fisik, dan kualitas hasil terhadap kepuasan pelanggan. Adapun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana :

Y : Loyalitas Kerja

X<sub>1</sub> : Tunjangan Kinerja

- X<sub>2</sub> : Pelatihan  
 X<sub>3</sub> : Kedisiplinan  
 X<sub>4</sub> : Dukungan Organisasi  
 a : Nilai konstanta  
 b : Koefisien Regresi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Model Regresi

#### Regresi Berganda

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS di peroleh hasil sebagaimana dalam tabel berikut:

**Tabel 1.**  
**Model Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.088	2.147		3.302	0.002
Tunjangan Kinerja	.285	.110	0.330	2.584	0.012
1 Pelatihan	.243	.101	0.257	2.394	0.020
Disiplin Kerja	.214	.094	0.224	2.282	0.026
Dukungan Organisasi	.130	.120	0.142	1.083	0.283

Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas di peroleh persamaan regresinya adalah

$$Y = 7,088 + 0,330X_1 + 0,257X_2 + 0,224X_3 + 0,142X_4.$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 7,088, memberikan arti bahwa tunjangan kinerja (X<sub>1</sub>), pelatihan (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>), dan dukungan organisasi (X<sub>4</sub>) bernilai 0, maka loyalitas kerja akan konstan pada angka 7,088.
2. Koefisien regresi tunjangan kinerja (b<sub>1</sub>) = 0,330X<sub>1</sub>. Memberikan makna setiap peningkatan skor tunjangan kinerja sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan loyalitas kerja sebesar 0,330, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam keadaan tetap.
3. Koefisien regresi pelatihan (b<sub>2</sub>) = 0,257X<sub>2</sub>. Memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor pelatihan sebesar satu satuan akan diikuti

peningkatan loyalitas kerja sebesar 0,257, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam keadaan tetap.

4. Koefisien regresi disiplin kerja ( $b_3$ ) = 0,224 $X_3$ . Memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor disiplin kerja sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan loyalitas kerja sebesar 0,224, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam keadaan tetap.
5. Koefisien regresi dukungan organisasi ( $b_4$ ) = 0,142 $X_4$ . Memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor dukungan organisasi sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan loyalitas kerja sebesar 0,142, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam keadaan tetap.

### Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi diujikan untuk memastikan kecocokan model regresi atas variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara menghitung skor korelasi (R). Hasil perhitungan dengan diperoleh nilai korelasi (R) sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Uji Korelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.813 <sup>a</sup>	0.662	.639	.803	1.837

*Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Pelatihan, Tunjangan Kinerja*

*Dependent Variable: Loyalitas Kerja*

Pada tabel 2 diperoleh nilai korelasi (R) = 0,813, nilai mendekati 1 yang artinya terdapat hubungan kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan skor tersebut, memberikan makna jika tunjangan kinerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), pelatihan ( $X_3$ ) dan dukungan organisasi ( $X_4$ ) ditingkatkan, maka loyalitas kerja akan mengalami peningkatan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Hasil analisis diperoleh nilai korelasi (R<sup>2</sup>) sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.813 <sup>a</sup>	0.662	.639	.803	1.837

*Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Pelatihan, Tunjangan Kinerja*  
*Dependent Variable: Loyalitas Kerja*

Pada tabel 3 nilai koefisien determinasi atau R-Square ( $R^2$ ) = 0,662 atau 66,2%. Hasil ini dapat menjelaskan kemampuan variabel independen yang terdiri ; tunjangan kinerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), pelatihan ( $X_3$ ) dan dukungan organisasi ( $X_4$ ) dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai sebesar 66,2%. Sedangkan sisanya sebesar 33,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### Uji t

Uji t atau pengujian secara parsial, yaitu pengujian variabel independen pengaruhnya terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian dengan tingkat signifikansi yang disyaratkan.

**Tabel 4.**  
**Uji Signifikansi Parsial**

Model	t-hitung	Sig.	
1	Tunjangan Kinerja	2.584	0.012
	Pelatihan	2.394	0.020
	Disiplin Kerja	2.282	0.026
	Dukungan Organisasi	1.083	0.283

*Dependent Variable: Loyalitas Kerja*

Dari tabel 4 dapat di jelaksakan sebagai berikut :

1. Nilai t-hitung variabel tunjangan kinerja ( $X_1$ ) = 2,584 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012. Hasil ini menunjukkan secara parsial variabel tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, maka hipotesis pertama dinyatakan diterima.
2. Nilai t-hitung variabel pelatihan = 2,394 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,020. Hasil ini menunjukkan secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai, maka hipotesis kedua dinyatakan diterima.

3. Nilai t-hitung variabel disiplin kerja = 2,282 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,026. Hasil ini menunjukkan secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai, maka hipotesis ketiga dinyatakan diterima.
4. Nilai t-hitung variabel dukungan organisasi = 1,083 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,283. Hasil ini menunjukkan secara parsial variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai, maka hipotesis keempat dinyatakan ditolak.

#### Uji F (Fisher)

Uji F pengujian untuk memastikan apakah variabel independen (X) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan melalui perbandingan terhadap nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Jika ternyata nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka disimpulkan bahwa variabel independen (X) secara simultan dapat mempengaruhi variabel dependen (Y), dengan menggunakan degree of freedom 95% atau tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$  (0,05). Hasil pengujian dapat di lihat dalam tabel berikut:

**Tabel 5.**  
**Uji Signifikansi Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	75.571	4	18.893	29.334	.000 <sup>b</sup>
Residual	38.644	60	.644		
Total	114.215	64			

*Dependent Variable: Loyalitas Kerja*

*Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Pelatihan, Tunjangan Kinerja*

Pengujian pengaruh simultan (F test) pada tabel 5, didapatkan nilai F hitung sebesar 29,334 dengan nilai signifikansi = 0,000 karena  $p < 0,05$ . Dari hasil ini, maka secara bersama – sama variable tunjangan kinerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), pelatihan ( $X_3$ ) dan dukungan organisasi ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai. Maka hipotesis kelima dinyatakan diterima.

#### Pembahasan

##### Tunjangan Kinerja terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis secara statistik diperoleh hasil bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Penilaian tunjangan kinerja sesuai indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini

meliputi; (1) gaji, (2) insentif, (3) benefit, (4) bonus, (5) tunjangan. Dengan adanya tunjangan kinerja, maka loyalitas kerja pegawai semakin meningkat.

Tunjangan kinerja (insentif) adalah suatu alat penggerak atau pendorong yang memiliki peran penting. Karena pada dasarnya manusia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapat balas jasa dari apa yang sudah diterima dan diberikan. Konteks birokrasi pemerintah, remunerasi dikaitkan dengan penataan kembali sistem penggajian pegawai yang didasarkan pada penilaian kinerja, dengan tujuan terciptanya sistem tata kelola pemerintah yang baik dan bersih. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin.

Hasil temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Heryati, 2016) bahwa tunjangan kinerja atau remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Dari temuan ini, dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai, harus diimbangi dengan pemberiakan tunjangan kinerja atau remunerasi.

### **Pelatihan Terhadap Loyalitas Kerja**

Temuan penelitian berdasarkan hasil analisis secara statistik diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Pengukuran variable pelatihan dalam penelitian ini meliputi; (1) Tujuan dan sasaran pelatihan, (2) kesesuaian pelatih, (3) materi pelatihan, (4) kesesuaian metode pelatihan, (5) terpenuhinya persyaratan peserta pelatihan. Pelaksanaan pelatihan kerja yang tepat dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai.

Pelatihan merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Fungsi latihan kerja yang ideal bertujuan memberikan cara dan kesempatan kepada semua pegawai untuk menyesuaikan diri dengan puas terhadap tuntutan organisasi.

Pelatihan dilakukan untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda, dimana banyak pula kemampuan yang belum mampu dikembangkan sehingga tidak dapat digunakan secara maksimal. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia.

Temuan peneliti ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handayani & Bangun, 2022), (Siregar & Dalimunthe, 2018) bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai. Semakin sering mengikuti pelatihan, maka pengetahuan dan keterampilan kerja pegawai bertambah, sehingga loyalitas kerja akan semakin meningkat.

### **Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja**

Temuan penelitian berdasarkan hasil analisis secara statistik diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Penilaian disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini meliputi: (1) masuk kerja tepat waktu, (2) penggunaan waktu secara efektif, (3) tidak pernah mangkir (4) mematuhi semua peraturan, (5) menyelesaikan target pekerjaan, (6) membuat laporan kerja harian. Dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka loyalitas kerja pegawai semakin meningkat.

Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan pegawai terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan paksaan. Disiplin sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri merupakan disiplin yang timbul atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan atas dasar paksaan atau ambisi tertentu. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa menjadi bagian organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Siagian dalam Astutik (2016) mengemukakan bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya serta meningkatkan loyalitas kerjanya. bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma - norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung

jawabnya, pegawai akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Karim, 2020) bahwa disiplin kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas, maka loyalitas kerja pegawai juga semakin meningkat.

### **Dukungan organisasi Terhadap Loyalitas Kerja**

Temuan penelitian berdasarkan hasil analisis secara statistik diperoleh bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap loyalitas kerja. Penilaian pegawai terhadap dukungan organisasi meliputi: (1) penghargaan, (2) kepedulian, (3) pengembangan, (4) kondisi kerja, (5) kesejahteraan. Dukungan organisasi yang tinggi tidak membuat loyalitas kerja pegawai menjadi meningkat. Hal ini dapat terjadi karena dukungan organisasi yang dilakukan belum sepenuhnya dapat dirasakan oleh pegawai.

Dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap pegawai mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor), dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Jika pegawai menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka pegawai tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas dirinya dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasinya. Dukungan organisasi yang dirasakan diasumsikan dapat meningkatkan keterikatan afektif pegawai terhadap organisasi dan dapat meningkatkan ekspektasi pegawai terhadap penghargaan yang akan diterima sesuai dengan upaya kerja. Dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka.

Temuan penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Nuswantoro, 2021) yang menemukan bahwa dukungan organisasi berkontribusi positif terhadap peningkatan loyalitas kerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulannya adalah (1) Tunjangan kinerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Hasil

menunjukkan bahwa semakin tinggi tunjangan kinerja, maka loyalitas kerja akan semakin meningkat. (2) Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa semakin sering pegawai mengikuti pelatihan, maka loyalitas kerja akan meningkat. (3) Disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin disiplin pegawai, maka loyalitas kerja akan mengalami peningkatan. (4) Dukungan organisasi ( $X_4$ ) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap loyalitas kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa dukungan organisasi yang tinggi dapat dijadikan sebagai penguat dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Handayani, R., & Bangun, R. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt Inbisco Niagatama Semesta Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 48–63.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2).
- Hutabarat, L. N. (2019). Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 200–213.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3777>
- Karim, A. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondag di Yogyakarta. *Ekobis Dewantara*, 3(3), 5–24.  
[https://sg.docworkspace.com/d/sIJ\\_AxYgl0tuZjAY](https://sg.docworkspace.com/d/sIJ_AxYgl0tuZjAY)
- Kosasih, A. R., & Kurniawan, J. E. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 1–11.  
<https://doi.org/10.37715/psy.v2i1.862>
- Nuswantoro, M. A. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Yang Berimplementasipada Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang). *Solusi*, 19(2), 102–111.  
<https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.3425>
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. X Di Bogor. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 199–205.  
<https://doi.org/10.14710/empati.2017.15211>
- Siregar, I. H., & Dalimunthe, H. A. (2018). Pengaruh Pemberian Pelatihan Pengembangan Diri terhadap Loyalitas Anggota di Formasi Ar-Ruuh

UMA. *Jurnal Diversita*, 4(2), 84.  
<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1939>

Yakup, Y., & Yakup, A. P. (2021). Membangun Semangat Kerja Dengan Loyalitas Dan Kepercayaan Diri Pada Pegawai. *Bina Ekonomi*, 23(2), 48-58.  
<https://doi.org/10.26593/be.v23i2.4347.63-73>