

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TUHEMBERUA KABUPATEN NIAS UTARA

Yamolala Zega

Universitas Nias, Nias

e-mail: [zyamolala@gmail.com](mailto:zyamolala@gmail.com)

**Abstract:** From the results of partial testing (*t*-test) of the work discipline variable (*X*1) on the work performance variable (*Y*) and based on the *T*-test criteria, a significance of  $0.221 > 0.05$  was obtained and the calculated *t* value =  $1.246 < t_{table} = 2.024$ , then *H*<sub>0</sub> is accepted, it can be concluded partially that there is no influence of work discipline on work performance at the Tuhemberua District Office, North Nias Regency. From the results of partial testing (*t*-test) of the loyalty variable (*X*2) on the work performance variable (*Y*) and based on the *T*-test criteria, a significance of  $0.00 > 0.05$  was obtained and the calculated *t* value =  $5.575 > t_{table} = 2.024$ , then *H*<sub>0</sub> is rejected, it can be concluded partially that there is an influence of loyalty on work performance at the Tuhemberua District Office, North Nias Regency. From the results of data processing, the significance value is 0.0 which is smaller than 0.05. From this analysis, *H*<sub>0</sub> is rejected, meaning that there are independent variables simultaneously affecting the dependent variable. To improve employee work performance, employee discipline and employee loyalty must also be improved.

**Keywords:** Discipline, Loyalty, Tuhemberua District Office, North Nias Regency, Work performance

**Abstrak:** Dari hasil pengujian parsial (Uji *t*) variabel disiplin kerja (*X*1) terhadap variabel prestasi kerja (*Y*) dan berdasarkan kriteria Uji *T*, didapatkan signifikansi sebesar  $0,221 > 0,05$  dan nilai *t* hitung =  $1,246 < t_{tabel} = 2,024$ , maka *H*<sub>0</sub> diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. Dari hasil pengujian parsial (Uji *t*) variabel loyalitas (*X*2) terhadap variabel prestasi kerja (*Y*) dan berdasarkan kriteria Uji *T*, didapatkan signifikansi sebesar  $0,00 > 0,05$  dan nilai *t* hitung =  $5,575 > t_{tabel} = 2,024$ , maka *H*<sub>0</sub> ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka *H*<sub>0</sub> ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka harus ditingkatkan pula kedisiplinan pegawai dan loyalitas pegawai.

**Kata kunci:** Kedisiplinan, Loyaloitas, Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara, Prestasi kerja

### PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki prestasi dalam setiap bidang pekerjaan. Prestasi kerja merupakan hal yang penting bagi pertumbuhan suatu

perusahaan agar manajemen dapat melihat perkembangan sebuah perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan prestasi kerja, agar

perusahaan tetap dapat bertahan pada persaingan global.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Banyak Faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja, antara Lain Disiplin, Loyalitas dan Lainnya

Disiplin Kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Tanpa disiplin kerja, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Moenir (Sains et al., 2023), disiplin adalah sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat.

Selanjutnya didalam suatu perusahaan, selain disiplin kerja, loyalitas kerja juga memiliki peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara umum dapat diartikan sebagai bentuk kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan untuk perusahaan, yang didalamnya terdapat rasa memiliki dan berusaha untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik, loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Ardial (Ndruru, 2023), mengatakan bahwa “loyalitas kerja dapat dikatakan sebagai seorang pegawai dengan penuh kesadaran memberikan dharma baktinya kepada organisasi sesuai dengan ruang lingkup jabatannya, patuh

serta taat kepada pimpinannya dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya”

Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar sasaran tujuan perusahaan dapat dilaksanakan, namun hal tersebut tidaklah mudah dan perlu beberapa strategi dan salah satunya melalui peningkatan kerja pegawai yang tercermin dalam bentuk prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan bentuk dari hasil kerja yang baik bagi perkembangan perusahaan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya yang didasarkan kecakapan dan kesungguhan waktu. Prestasi kerja juga diartikan sebagai bentuk hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaannya dengan baik.

Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara merupakan salah satu merupakan kantor pemerintahan yang berfungsi sebagai pusat administrasi dan pelayanan publik di wilayah kecamatan tersebut.

Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara adalah tempat peneliti melakukan penelitian, berdasarkan wawancara awal peneliti ditemukan beberapa kendala-kendala yang terjadi yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai antara lain terlihat dari kedisiplinan waktu, masih ditemukan pegawai yang tidak tepat waktu datang jam kerja, meskipun Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara telah menetapkan aturan jam kerja yang tetap yaitu masuk pukul 07:30 / hari kerja senin s/d sabtu dan tidak ada dampak pemberian teguran bagi pegawai yang terlambat meskipun dilakukan pemotongan gaji terhadap keterlambatan yang dilakukan sehingga tidak ada perubahan sikap kedisiplinan pegawai dan terjadi hambatan-hambatan bidang pelayanan, dikarenakan ketidaktepatan waktu pegawai sehingga masih ditemukan beberapa masyarakat yang kecewa

menunggu petugas pelayanan datang.

Hasil observasi yang dilakukan di Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara bahwa prestasi kerja pegawai mengalami penurunan. Hal ini dibuktikan dengan data di bawah ini:

**Tabel 1 Data Prestasi Kerja pegawai**

No	Departemen	2015	2016	2017
1	Marketing Department	88	83	79
2	Reporting Department	91	88	86
3	C&P Department	86	85	82
4	FIN&HR&GA Department	87	90	90
Rata-Rata		88	86,5	84,25

Sumber: Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara

Berdasarkan tabel di atas., tampak bahwa data prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini menjadi perhatian bagi Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara untuk meningkatkan prestasi pegawai. Penurunan prestasi kerja pegawai sangat terlihat jelas selama bekerja. ada beberapa pegawai yang banyak menunda pekerjaan dan pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur pada jam-jam kerja dan masuk kerja tidak tepat waktu. Tingkat kehadiran pegawai yang juga meningkat juga merupakan gejala penurunan prestasi kerja pegawai. Berikut ini adalah data presentase absen pegawai selama 3 tahun terakhir:

**Tabel 2 Data Absensi Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara**

No	Departemen	2015				2016				2017			
		S	I	A	Total	S	I	A	Total	S	I	A	Total
1	Marketing Department	9	8	8	25	7	11	14	32	13	17	14	44
2	Reporting Department	7	9	6	32	6	9	11	26	10	15	15	40
3	C&P Department	11	8	5	24	13	7	15	35	9	7	15	31
4	FIN&HR&GA Department	8	4	9	21	6	9	10	25	12	11	9	32

Sumber: Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara

Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedomannya dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku pegawai dan berhubungan terhadap prestasi kerja.

Selanjutnya mengenai dampak loyalitas terhadap prestasi kerja di Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara yaitu ditemukan beberapa pegawai tidak memiliki rasa kepedulian yang tinggi sehingga berdampak pada pemberian pelayanan yang tidak maksimal, bekerja secara seadanya, dan sesekali mengerjakan pekerjaan tidak bersungguh-sungguh dan tidak memiliki kontribusi bagi perkembangan perusahaan dan cenderung menghambat dengan sikap dan perilaku yang ditunjukkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Prestasi Kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.

## METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih/ deskriptif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketentuan apakah suatu butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak valid adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel dan bernilai positif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sehingga pertanyaan tersebut dapat dijadikan dasar untuk melanjutkan

pengujian berikutnya. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil daripada  $r$  tabel dan bernilai positif atau negatif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan butir pertanyaan tersebut harus diganti dengan butir pertanyaan lainnya”

#### Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

1. Penentuan Nilai  $n$  (Jumlah Responden)  
Pada penelitian ini, nilai  $n$  (Jumlah Responden) adalah 40 Orang
2. Penentuan Nilai Degree Of Freedom (Df)  
Untuk mengetahui nilai Degree Of Freedom (Df) dengan menggunakan rumus  $Df = n - 2$ . Pada penelitian ini, nilai  $Df = 40 - 2 = 38$
3. Penentuan Nilai  $\alpha$   
Penelitian ini menggunakan nilai  $\alpha = 5\%$
4. Penentuan nilai  $r$  tabel melalui tabel  $r$  product moment  
Melalui tabel  $r$  product moment, nilai  $r$  tabel pada penelitian ini adalah 0,30.

**Tabel 3 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Butir Pertanyaan	$r$ hitung	Hasil
1	0,330	Valid
2	0,527	Valid
3	0,464	Valid
4	0,438	Valid
5	0,390	Valid
6	0,701	Valid
7	0,426	Valid
8	0,542	Valid
9	0,797	Valid
10	0,798	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data,  
Software SPSS ver.20

Dari semua pernyataan diatas untuk tiap masing-masing faktor yang diuji ternyata mempunyai status valid. Dengan demikian seluruh pernyataan yang diajukan kepada responden layak untuk menjadi alat dalam penelitian ini. Dari

hasil pengolahan diatas menunjukkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel telah valid dikarenakan  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel.

#### Uji Validitas Variabel Loyalitas

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

1. Penentuan Nilai  $n$  (Jumlah Responden)  
Pada penelitian ini, nilai  $n$  (Jumlah Responden) adalah 40 Orang
2. Penentuan Nilai Degree Of Freedom (Df)  
Untuk mengetahui nilai Degree Of Freedom (Df) dengan menggunakan rumus  $Df = n - 2$ . Pada penelitian ini, nilai  $Df = 40 - 2 = 38$
3. Penentuan Nilai  $\alpha$
4. Penelitian ini menggunakan nilai  $\alpha = 5\%$   
Penentuan nilai  $r$  tabel melalui tabel  $r$  product moment  
Melalui tabel  $r$  product moment, nilai  $r$  tabel pada penelitian ini adalah 0,30.

**Tabel 4 Uji Validitas Variabel Loyalitas**

Butir Pertanyaan	$r$ hitung	Hasil
1	0,364	Valid
2	0,425	Valid
3	0,616	Valid
4	0,579	Valid
5	0,419	Valid
6	0,679	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data,  
Software SPSS ver.20

#### Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

1. Penentuan Nilai  $n$  (Jumlah Responden)  
Pada penelitian ini, nilai  $n$  (Jumlah Responden) adalah 40 Orang
2. Penentuan Nilai Degree Of Freedom (Df)  
Untuk mengetahui nilai Degree Of Freedom (Df) dengan menggunakan rumus  $Df = n - 2$ . Pada penelitian ini, nilai  $Df = 40 - 2 = 38$

3. Penentuan Nilai  $\alpha$   
Penelitian ini menggunakan nilai  $\alpha = 5\%$
4. Penentuan nilai r tabel melalui tabel r product moment  
Melalui tabel r product moment, nilai r tabel pada penelitian ini adalah 0,30.

**Tabel 5 Uji Validitas Variabel Loyalitas**

Butir Pertanyaan	r hitung	Hasil
1	0,674	Valid
2	0,552	Valid
3	0,627	Valid
4	0,634	Valid
5	0,654	Valid
6	0,574	Valid
7	0,575	Valid
8	0,614	Valid
9	0,444	Valid
10	0,515	Valid
11	0,552	Valid
12	0,552	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

#### Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Nilai reliabilitas ditentukan oleh nilai  $\alpha$ . Apabila nilai  $\alpha > 0,6$ , maka kuesioner tersebut dinilai reliabel.

#### Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Dari hasil perhitungan melalui Software SPSS versi 20, maka didapatlah nilai reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja sebagai berikut.

**Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,747	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6

#### Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas

Dari hasil perhitungan melalui Software SPSS versi 20, maka didapatlah nilai reliabilitas untuk variabel Loyalitas sebagai berikut.

**Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,740	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel loyalitas dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6

#### Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Dari hasil perhitungan melalui Software SPSS versi 20, maka didapatlah nilai reliabilitas untuk variabel Prestasi Kerja sebagai berikut.

**Tabel 8 Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,754	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel prestasi Kerjadinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

#### Uji Kenormalan Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Artinya, jawaban responden pada kuesioner atas sebuah pertanyaan menghasilkan jawaban yang berbeda antara satu responden dengan lainnya.

Data populasi akan berdistribusi normal jika rata-rata nilainya sama dengan modenyanya serta sama dengan mediannya. Ini berarti bahwa sebagian nilai mengumpul pada posisi tengah, sedangkan frekuensi skor yang rendah dan yang tinggi menunjukkan kondisi yang semakin sedikit seimbang. Pengujian dilakukan dengan membangkitkan tabel Kolmogorov Smirnov, histogram dan P-Plots melalui *Software SPSS versi 20*.

**Tabel 9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandar dized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std.	2,7862044
	Deviation	3
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,437
Asymp. Sig. (2-tailed)		,991

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20*

Dari tabel di atas, dilihat nilai Signifikansi adalah 0,991 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka data-data penelitian dinyatakan Normal dan dapat dilanjutkan pada tahapan penelitian berikutnya.

### Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lainnya dalam satu model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan

nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar daripada 0,1, dan untuk nilai VIF yang disyaratkan adalah kurang daripada 10. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini terlihat pada tabel 3.8 di bawah ini.

**Tabel 10 Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
DISIPLIN	,781	1,281
LOYALITAS	,781	1,281

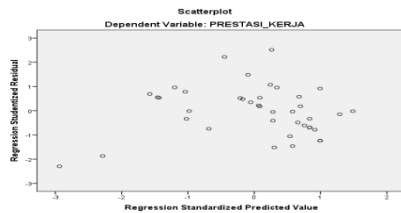
*Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20*

Dari tabel di atas, didapat nilai toleransi untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,781. Nilai toleransi pada variabel disiplin kerja tersebut berada pada ambang nilai di atas 0,1. Begitu juga dengan variabel loyalitas dengan nilai toleransi 0,781 yang berada pada ambang batas lebih dari 0,1. Berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Disiplin Kerja adalah 1,281 dan variabel loyalitas adalah 1,281. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada ambang nilai di bawah 10. Kesimpulan yang diambil pada pengujian ini adalah data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas dan dapat digunakan untuk melakukan analisis tahapan selanjutnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika signifikannya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian menggunakan alat bantu *Software SPSS versi 20* dengan

mengamati pola yang terdapat pada scatterplot, hasilnya sebagai berikut:



**Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Berdasarkan output scatterplots di atas diketahui bahwa:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

### Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

**Tabel 11 Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,722	5,202		2,830	,007

DISINTEGRASI	,128	,103	,151	1,246	,221
LOYALITAS	1,217	,218	,676	5,575	,000

a. Dependent Variable:

PRESTASI\_KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Dari tabel di atas, di dapat nilai  $a = 14,722$ ,  $b_1 = 0,128$ ,  $b_2 = 1,217$ . Maka persamaan regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,722 + 0,128X_1 + 1,217X_2$$

Artinya, setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja dan 1 satuan loyalitas, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebanyak 16,067 satuan.

### Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai t hitung terhadap nilai t tabel. Pada penelitian ini dengan jumlah responden ( $n$ ) = 40, didapatkan nilai degree of freedom ( $df$ ) =  $40 - 2 = 38$ . dan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai t tabel sebesar 2,024. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka  $H_0$  diterima. Berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel, apabila t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak, apabila apabila t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 12 Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1				

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,722	5,202		2,830	,007
DISIPLIN	,128	,103	,151	1,246	,221
LOYALITAS	1,217	,218	,676	5,575	,000

a. Dependent Variable:

PRESTASI\_KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data,  
Software SPSS ver.20

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,221 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung =  $1,246 < t$  tabel =  $2,024$ , maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel loyalitas (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,00 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung =  $5,575 > t$  tabel =  $2,024$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.

### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai  $F$  hitung terhadap nilai  $F$  tabel. Apabila  $F$  hitung  $< F$  tabel, maka  $H_0$  diterima, namun apabila  $F$  hitung  $> F$  tabel maka  $H_0$  ditolak Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada  $0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Tabel 13 Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	410,221	2	205,110	25,067	,000 <sup>b</sup>
Residual	302,754	37	8,183		
Total	712,975	39			

a. Dependent Variable:

PRESTASI\_KERJA

b. Predictors: (Constant),  
LOYALITAS, DISIPLIN

Sumber: Hasil Pengolahan Data,  
Software SPSS ver.20

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar  $0,0$  yang lebih kecil daripada  $0,05$ . Dari analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka harus ditingkatkan pula kedisiplinan pegawai dan loyalitas pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dan loyalitas mempengaruhi prestasi kerja, maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

Tabel 14 Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 <sup>a</sup>	,575	,552	2,861

a. Predictors: (Constant),  
LOYALITAS, DISIPLIN



b. Dependent Variable:

PRESTASI\_KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data,  
Software SPSS ver.20

Nilai Adjusted R Square pada tabel di atas sebesar 0,552 atau 55,2%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 55,2% variabel disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang prestasi kerja, faktor disiplin kerja dan loyalitas yang mempengaruhi prestasi kerja terbanyak yakni sebesar 55,2%.

variabel terikat. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka harus ditingkatkan pula kedisiplinan pegawai dan loyalitas pegawai. Nilai Adjusted R Square pada tabel di atas sebesar 0,552 atau 55,2%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 55,2% variabel disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang prestasi kerja, faktor disiplin kerja dan loyalitas yang mempengaruhi prestasi kerja terbanyak yakni sebesar 55,2%.

## SIMPULAN

1. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,221 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung =  $1,246 < t$  tabel =  $2,024$ , maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.
2. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel loyalitas (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,00 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung =  $5,575 > t$  tabel =  $2,024$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.
3. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah Syawal. 2016. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jasa.. Samarinda : Universitas Mulawarman
- Adhiguna. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia
- Afri Can, Yasri. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. Padang
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Azwar S. 2013. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Beni Moi. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Sugih Alamanugroho GunungKidul D.I. Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas

- Negeri Yogyakarta.
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Elisabeth, dkk. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Kantor Palang M Bierah Timor Leste*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. ISSN: 2337-3067. hlm. 718-737
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Gondokusum. Sutanto. 2015. *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan*. Jurnal JMK Volume 17 Nomor 2. ISSN 1411-1438 (p). ISSN 2338-8234 (o).
- Hadari Nawawi. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Juliansyah Noor, (2013). *“Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis”* cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo: Depok
- Mangkunegara, A Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- M. Idris, dkk. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis di RSUD Lawang-Malang)*. Malang: Universitas Islam Malang
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media: Bogor
- Purnama. Ridwan. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung*. Jurnal Strategic Volume 7 Nomor 14
- Rahmawati, Desi. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung*. Jurnal Tulungagung Bonorowo Vo. 01 No. M01
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinulingga. Sukaria. (2011). *Metode Penelitian*. Edisi 1. Usu Press: Medan
- Sondang P. Siagian, 2013, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, , Jakarta: Bumi Aksara
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia. Sinambel,
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group: Jakarta
- Suwardi. Joko Utomo. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. ISSN: 14411-1799. Volume 5 Nomor 1
- Swastha, Basu dan Sukotjo, Ibnu. 2012. *Pengantar Bisnis Modern* edisi 3. Liberty Yogyakarta. Yogyakarta. 375 hal.
- Tri Martanto. 2016. *Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Rekayasa Wangdi W)*. Yogyakarta: Universitas PGRI Yogyakarta
- Wulan Sari. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja*

- 
- Karyawan PT. Kayu Lima Sentosa di Magelang. Jurnal Ekobis Dewantara. Volume 1 Nomor 12.
- Wursanto. 2005. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta
- Ndruru, F. (2023). Analisis Loyalitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitoli. 3, 6854–6867.
- Sains, J., Prayudi, A., Pratiwi, H., & Nasution, I. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja , dan Motivasi. 5(1), 37–43.