

ANALISIS KEBIJAKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS DAN DISIPLIN TERHADAP STAF KARYAWAN NAVIGASI KELAS 1

Oleh

Jhon Simon, S. Sos, M. Si

ABSTRACT

The purpose of this study (1) to determine the role of human resource management policy in improving employee loyalty and discipline in the Class I Belawan Navigation District. (2) to identify the obstacles faced by the leadership in improving employee loyalty and discipline in the Class I Belawan Navigation District.

research at the Class I Belawan District Navigation Office of the Directorate General of Sea Transportation of the Ministry of Transportation of the Republic of Indonesia. Disnav Class 1 Belawan has the number of employees as many as 170 employees who are entirely as civil servants / ASN, This research is done by using quantitative and descriptive method with the form kuantitatif, Sempling technique used is the sampling quota, This research process using data analysis by using correlation analysis double (multiple correlation). To test the validity of the instrument, the researchers used Bivariate Pearson (Pearson Moment Product) correlation with SPSS 18.00 program. The researchers tested instrument reliability using Alpha reliability (Alpha Cronbach's Alpha) correlation coefficients.

Regression analysis results obtained t count value of $3.204 > t$ table 0.2037 then it can be concluded H_0 rejected and H_1 siterima that means loyalty has a positive effect and dignifikan to human resource management. And so also with loyalty regression result obtained t count equal to $4,003 > t$ table $0,2037$ hence can be concluded H_0 rejected and H_1 accepted, that means discipline have positive and significant effect to human resource management.

This research can be concluded that MSDM policy plays an important role in increasing loyalty and discipline of Belawan Navigation District officer because basically there are many factors that make an employee become loyal and discipline, such as job satisfaction, compensation (job allowance), effective communication, motivation given the leadership to encourage the employee, work participation, where the factor is already in the MSDM Policy in the Class 1 Belawan Navigation District.

Keywords: Human Resource Management, Loyalty, Discipline

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu

organisasi maupun instansi pemerintah.

MSDM yang strategis memandang bahwa pegawai pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah merupakan sumber

daya dari suatu instansi yang harus dikelola dengan baik dari struktural maupun fungsionalnya. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu sumber daya pegawai yang dimiliki harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki etos kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku pegawai sesuai dengan visi dan misi suatu instansi untuk mencapai tujuannya. Karena tujuan suatu instansi tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif pegawai.

Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, Hersey dan Blanchard (2000) menyatakan bahwa Pemanduan tujuan organisasi dan efektivitas mewujudkan tujuan organisasi mesti didukung oleh semua pihak dalam organisasi, inilah yang disebut pemanduan tujuan yang sesungguhnya.

Pihak-pihak yang dimaksudkan disini adalah para manajer atau pimpinan Universitas Dharmawangsa

organisasi dan para bawahan atau pegawai/pegawai. Dengan demikian berarti sebuah organisasi atau instansi harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerja sama dengan pegawai serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif, sehingga para pegawai merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama. Dari uraian diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawainya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka.

Keberhasilan sebuah instansi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yg baik dalam kualitas dan kuantitas. Dari sisi kualitas hal itu diperoleh dari peningkatan pengetahuan dan keterampilan dengan

melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang terprogram karena dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan tidaklah ditekankan pada produk (barang maupun jasa) yang dihasilkan dan dipasarkan saja, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat, terutama bagaimana sebuah tim kerja dan mampu menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Upaya peningkatan kuantitas dapat diperoleh dengan upaya rekrutmen pegawai yang proporsional sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi, dengan mempertimbangkan aspek kompetensi yang dibutuhkan sesuai kebutuhan beban kerja yang berkembang.

Dalam perusahaan kecil pada umumnya manajer harus mengenal pegawainya secara keseluruhan agar tercipta suasana yang nyaman dan manajer paling sering mengadakan pendekatan secara kekeluargaan, sehingga masalah-masalah yang berhubungan dengan pegawai lebih mudah diatasi. Sedangkan

dalam instansi pemerintah hubungan secara langsung antara pimpinan dengan pegawai pada staff bawah sangat jarang terjadi. Hal ini sangat mempengaruhi semangat, loyalitas dan disiplin pegawai, walaupun pengaruhnya hanya sebagian kecil.

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat pegawai dan instansinya berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya loyalitas kerja, antara lain:

1. Karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain instansi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak

telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab instansi, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol instansi pemerintahan tersebut.

4. Pengalaman yang diperoleh dalam instansi, yaitu internalisasi individu terhadap instansi setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap

Instansi pemerintahan rasa percaya terhadap instansi sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh instansi.

Selanjutnya, terdapat beberapa ciri pegawai yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, merasa bekerja di instansi lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan instansi. Adapun karakteristik pegawai yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap instansi, diantaranya adalah :

bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai instansi, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan instansi.

Permasalahan yang dihadapi oleh beberapa instansi adalah masalah pengelolaan pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam menggairahkan semangat, loyalitas dan disiplin kerja seperti : pemilihan dan penempatan tenaga kerja yang tepat, pemberian upah yang adil dan layak, pemberian jaminan sosial dan kesejahteraan, memberi kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan diri, memperhatikan lingkungan kerja dan membuat peraturan-peraturan yang tegas dan lain-lain. Hal inilah yang menjadi tugas berat instansi dalam mengupayakan apa yang sering disebut "*The Right Man In The Right Place*", yaitu menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat sehingga pegawai tersebut akan memiliki semangat kerja yang tinggi, loyalitas dan disiplin yang tinggi pula.

Setiap institusi yang dikelola pemerintah harus meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan sehingga terwujud pengelolaan pemerintah yang baik dalam rangka keamanan dan keselamatan seperti pada Distrik Navigasi kelas 1 Belawan yang merupakan salah satu unit instansi pemerintah yang bergerak dibidang penyedia pelayanan navigasi perkapalan dibawah naungan Direktorat Jendral perhubungan laut.

Pada zaman modern saat ini sarana bantu pelayaran navigasi sangat dibutuhkan guna membuka akses dan menghubungkan wilayah pulau baik daerah yang sudah maju maupun yang belum. Distrik Navigasi sesuai tugas pokoknya mengemban tugas untuk terwujudnya keselamatan bernavigasi diperairan Indonesia, untuk mewujudkan hal tersebut tentunya harus di dukung dengan kemampuan dan kualitas Sumber daya Manusia, sarana dan prasana yang memadai dalam upaya pelayanan keselamatan transportasi Indonesia.

Peningkatan kemampuan dan kualitas oleh masing-masing individu pegawai tentu berpengaruh kepada kinerja pegawai dilingkungan Distrik Navigasi Kelas I Belawan yang pada akhirnya juga berpengaruh pada kinerja instansi tersebut. Untuk itu peningkatan kinerja tidak hanya didukung oleh keahlian dan pengetahuan pegawai saja, tetapi juga harus didukung oleh perilaku pegawai tersebut yaitu berupa disiplin dan loyalitas yang tinggi terhadap institusi yang mampu meningkatkan kontinuitas suatu instansi sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

B.TINJAUAN TEORITIS

Manajamen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan

antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan.

Menurut Hasibuan dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2004:244) mengatakan : Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki manusia untuk didayagunakan dalam menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdayaguna atau berhasil.”

Sedangkan menurut Almasdi dalam buku “human resource manajemen” karangan Robert L.Mathis (2006:17) menyatakan : Sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan didalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-
Universitas Dharmawangsa

baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia terbentuk dari beberapa kelompok aktivitas yang saling berhubungan dalam lingkungan perusahaan,dan selama itu semua manajer yang bertanggung jawab dalam manajemen sumber daya manusia harus memperhitungkan kekuatan, dan keadaan dari luar seperti hukum, politik, ekonomi, social, budaya, dan teknologi ketika menetapkan aktivitas tersebut.

Kesimpulan dari manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur proses pemanfaatan pegawai agar dapat berjalan dengan baik sesuai dengan prosedur yang sudah ada agar menghasilkan kinerja yang baik, demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Robert L.Mathis dan Jhon H Jhakson dalam bukunya “ human resource management“ (2003:p34), mengatakan : Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan system rancangan format dalam suatu organisasi

untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Kunci peningkatan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas sumber daya manusia mendukung usaha organisasi yang terfokus pada tiga macam, yaitu :

A. Produktivitas

Diukur dari jumlah output pertenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetensi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program dan system manajemen.

B. Kualitas

Kualitas suatu barang ataupun jasa sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang organisasi. Jika suatu organisasi mempunyai reputasi menyediakan barang maupun jasa buruk kualitas, hal ini akan mengurangi perkembangan dan kinerja organisasi tersebut.

C. Pelayanan

Sumber daya manusia sering kali terlibat pada proses produksi barang atau jasa, manajemen sumber daya manusia harus diikutsertakan pada saat merancang proses operasi. Pemecahan masalah harus melibatkan semua pegawai, tidak hanya manajer, dimana proses tersebut sering kali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kebijakan dan praktek sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat Cushway (2001,p6-7) tujuan dari manajemen sumber daya manusia bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi lain, tergantung pada perkembangan organisasi, yang mencakup hal-hal berikut:

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan Sumber Daya Manusia guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya.

2. Melaksanakan dan memelihara semua kebijakan, dan prosedur sumber daya manusia yang diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi.

3. Membantu perkembangan arah, dan strategi organisasi secara keseluruhan, terutama dengan memperhatikan segi-segi sumber daya manusia.

4. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajemen dalam mencapai tujuan.

Fungsi dan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” (p24-26) :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses merencanakan penempatan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dan efektif, serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Fungsi perencanaan SDM meliputi :

- a. Menetapkan pekerjaan yang ada
- b. Menyusun uraian pekerjaan
- c. Menyusun persyaratan pekerjaan
- d. Menentukan sumber penarikan

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisasi pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagian organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan atau directing adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar dapat bekerjasama, dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian

Pengendalian atau *controlling* adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan, dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jika terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan, atau

penyempurnaan rencana pengendalian karyawan yang meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Perekrutan

Perekrutan atau procurement adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan perekrutan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

Dalam perekrutan SDM terdapat beberapa

kegiatan terkait, yaitu :

- a. Mengumumkan dan menerima surat lamaran
 - b. Melakukan seleksi
 - c. Melakukan orientasi dan pelatihan
 - d. Pengangkatan SDM
 - e. Penempatan SDM
- ## 6. Pengembangan

Pengembangan atau development adalah proses peningkatan keterampilan

teknis, teoritis, konseptual, dan oral karyawan melalui pendidikan, dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun mendatang.

Hal yang harus dilakukan selanjutnya adalah melakukan penilaian

prestasi karyawan berdasarkan job deskcription. Unsur-unsur yang dinilai oleh setiap perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada umumnya mencakup unsur kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, inisiatif, kecakapan serta tanggung jawab.

Hasil penilaian penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya, seperti : promosi, demosi, dan atau balas jasanya dinaikkan. Penilaian prestasi akan membuat karyawan merasa dipertahatkan oleh atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah dalam bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan obyektif serta ada tindak lanjutnya.

Fungsi-fungsi pengembangan meliputi kegiatan :

- a. Peilaian prestasi kerja
- b. Perencanaan karir
- c. Pendidikan dan pelatihan
- d. Pemberian tugas
- e. Mutasi dan promosi
- f. Motivasi, dan disiplin kerja

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung, dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Rinsi kompensasi adalah adil, dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya, serta berpedoman pada batas upah minimal pemerintah, dan berdasarkan internal, dan eskternal konsistensi.

Permberian kompensasi pada SDM meliputi :

- a. Pengajian, dan pengupahan
- b. Pemberian tunjangan

- c. Pangkat, dan jabatan
- d. Pemberian penghargaan
8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan, dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi, dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar selalu bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

Fungsi pemeliharaan SDM meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Pemeliharaan kebugaran fisik
- b. Pemeliharaan keamanan dan keselamatan kerja
- c. Pemeliharaan kesehatan

d. Pemeliharaan kesejahteraan rumah tangga SDM

e. Pemeliharaan hubungan dan hak asasi SDM

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen SDM yang sangat penting, dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan, dan norma-norma social.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan pemberhentian ini dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor seperti : keinginan perusahaan, keinginan karyawan, berakhirnya kontrak kerja, pension, dan sebab-sebab lainnya.

Kesulitan yang dihadapi oleh MSDM dimasa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana

menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan produktif.

Pada masa lalu mekanisme organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya non manusia, tetapi pada masa sekarang keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh MSDM yang semakin berkualitas.

Menurut Sugeng (2002), kualitas SDM merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan pelayanan profesional. Abdullah (1990) dan Ancok (1991), sepandapat bahwa kualitas SDM selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang.

Karenanya, tidak mengherankan apabila kualitas SDM yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesional lah yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang

memudahkan mereka untuk mengembangkan konsep, tolak ukur bahkan ukuran yang bisa mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Oleh sebab itu, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada MSDM itu sendiri

Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Flippo, 1996). Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan dengan karyawan lain. Dimana, faktor-faktor tersebut sebagian

diantaranya merupakan metode dalam program pemeliharaan karyawan. Jadi, Universitas Dharmawangsa

dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan dapat diciptakan melalui program peningkatan loyalitas karyawan.

Loyalitas merupakan kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan diri sendiri (Muhyadi, 1989). Streers dan Porter (1983) berpendapat bahwa loyalitas ada dua macam, yaitu sejauh mana karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya, kemudian loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku maksudnya proses dimana karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan rasa tanggung jawab dan dapat menimbulkan semangat kerja.

Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada

keberadaan perusahaan (Gouzali Saydam, 2000). Sedangkan menurut Amin Wijaya Tunggal (2007) yaitu dukungan yang diberikan karyawan dalam perusahaan terhadap tindakan yang diharapkan untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup, meskipun tindakan tersebut berlawanan dengan aspirasi karyawan.

Fungsi loyalitas

Fungsi loyalitas adalah sebagai berikut :

a. Instruksi

Yaitu loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan instruksi, perintah dari atasan kepada bawahan.

b. Informative

Loyalitas dalam hal ini berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi atau berita.

c. Influencing

Loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan saran-saran, nasehat-nasehat dari seseorang kepada orang lain.

d. Evaluative

Loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan laporan dari bawahan kepada atasan (hasibuan,2005:101)

Adapun tujuan loyalitas adalah sebagai berikut :

a. Memberikan sumbangan pemikiran

sebaik baiknya pada perusahaan

b. Sebagai media dalam menyalurkan

bakat, minat dan kemampuan organisasi perusahaan.

c. Menggerakkan orang lain untuk

melakukan sesuatu yang dapat bermamfaat bagi terwujudnya keiginan bersama dalam sebuah organisasi perusahaan.(AW.Widjaja,2001:14)

Untuk mengetahui loyalitas kerja karyawan dapat dilihat melalui beberapa dimensi sebagai berikut:

1. Peran serta pegawai

Merupakan bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam

mewujudkan tujuan organisasi padaperusahaan yang bersangkutan, peran serta pegawai dalam bekerja ini dapat dinilai melalui :

- a. Kesiediaan pegawai dalam bekerja
- b. Tindakan aktif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Keikutsertaan pegawai dalam setiap menyelesaikan permasalahan pekerjaan.
- d. Keterlibatan pegawai dalam penhambilan kebijakan.

2. Kesadaran pegawai dalam bekerja

Merupakan bentuk tanggung jawab pegawai yang didasari pada kesadraan penuh dalam menaati dan mematuhi serta mengerjakan semua tugas pekerjaannya dengan baik pada perusahaan yang bersangkutan. Kesadaran seorang karyawan dalam bekerja ini dapat dinilai melalui indicator sebagai berikut :

- a. Pengetahuan tentang pekerjaan
- b. Inisiatif saat bekerja
- c. Kreatifitas kerja
- d. Ketaatan dan kepatuhan karyawan

3. Disiplin berasal dari kata *disciple*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat seseorang menuju kearah yang lebih baik. Dalam hal ini menemukan pada bantuan dari pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan dimana pegawai bekerja (Mathis, 2000: 314). Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiry (2002: 297) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

4. Disiplin memegang peranan penting dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai, peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja. Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dengan demikian disiplin akan mempercepat tujuan perusahaan atau organisasi.
5. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Hani Handoko 2001: 208). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada pegawai atau karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Edy Sutrisno 2009: 89).
6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja, sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh pengurangan anggaran atau produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan instansi. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku, dengan ciri-ciri yaitu: adanya hasrat yang kuat untuk melakukan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika kaidah yang berlaku, adanya perilaku yang terkendali dan adanya ketaatan.
7. Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para pegawai,

bekerja sesuai dengan prosedur, sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitas.

8. Oleh karena itu bila karyawan tidak menggunakan aturan-aturan yang ditetapkan dalam perusahaan, maka tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang bisa diambil terhadap seorang pegawai yang performa kerjanya dibawah standar. Disiplin kerja dapat dilihat dari, kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tata waktu dan tanggung jawab pada pekerjaannya, bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, memelihara pekerjaan dengan baik.
9. Tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran, penskoran, penurunan pangkat atau gaji dan pemecatan. Tindakan-tindakan ini disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya

produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran instansi (Gomes, 2002:232).

Sistem disiplin karyawan dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan yang bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Adapun pendekatan-pendekatan dalam disiplin kerja karyawan (Mathis dkk, 2002: 314) adalah:

1. Pendekatan disiplin positif

Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Dalam pendekatan ini fokusnya adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan bukannya menggunakan

hukuman (penalti) untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan.

Kekuatan pendekatan positif ini dalam disiplin adalah fokusnya pada pemecahan masalah. Juga, karena karyawan merupakan partisipan aktif selama proses tersebut, maka perusahaan yang menggunakan pendekatan ini cenderung memenangkan tuntutan hukum jika karyawan mengajukan tuntutan. Kesulitan utama dengan pendekatan positif terhadap disiplin adalah jumlah waktu yang sangat lama untuk melatih para supervisor dan manajer yang diperlukan.

1 Pendekatan Disiplin Progresif

Disiplin progresif melembagakan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku karyawan. Kebanyakan prosedur disiplin progresif menggunakan peringatan lisan dan tulisan sebelum berlanjut ke PHK, dengan demikian, disiplin progresif menekankan bahwa tindakan-tindakan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat secara progresif (bertahap) jika karyawan tetap

menunjukkan perilaku yang tidak layak. Seorang karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahannya sebelum diberhentikan, dengan mengikuti urutan progresif akan memastikan bahwa sifat dan keseriusan masalah telah dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan.

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar bisa melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan (Heidjracman, dkk,2002: 241).

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati. Hal ini akan memalukan bawahan yang ditegur (meskipun mungkin memang benar bersalah) sehingga bisa menimbulkan rasa dendam.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun

- Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan dan dapat memperbaiki kesalahan tersebut
3. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dengan segera
- Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan disiplin secara adil tanpa membeda-bedakan
5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen
- Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.
6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali
- Sikap wajar hendaklah dilakukan pemimpin terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.
- Salah satu syarat agar ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja adalah adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau pekerjaan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan diselesaikan, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan dan kepada siapa ia

mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Disiplin harus dipelihara dalam lingkungan kerja.

Penetapan tindakan disiplin dalam perusahaan sangatlah penting, karena sistem tindakan disiplin dan prosedur-prosedur yang diperlukan untuk proteksi terhadap hak-hak prosedural dari pegawai. Tindakan disiplin adalah langkah terakhir dalam mengawasi pegawai karena tindakan disiplin itu 23 menandakan adanya kegagalan untuk saling menyesuaikan dengan kontrak (Gomes, 2002: 233).

Sudarsono Merto Prawiro (dalam Siagian, 2001) untuk meningkatkan disiplin perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Memberikan pujian kepada pegawai yang telah menyelesaikan tugas
2. Memberikan teguran kepada pegawai yang berbuat salah.
3. Memberikan penjelasan yang penerangan mengenai hal-hal yang

belum diketahui untuk menghilangkan rasa ragu-ragu

4. Memberikan latihan dan kegiatan yang berkesenimbangan untuk menambah keterampilan dan rasa percaya diri.

Sastrohadiwiry (2001:293) tujuan utama mengadakan sanksi disiplin kerja bagi pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin ringan.

Sesuai Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri (PNS) Pasal 7 ayat (1)

disebutkan tingkat hukuman disiplin terdiri dari :

- a. Hukuman Disiplin Ringan,
- b. Hukuman Disiplin Sedang dan
- c. Hukuman Disiplin Berat.

Jenis Hukuman Disiplin Ringan

sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

huruf a terdiri dari :

- a. Teguran lisan
- b. Teguran Tertulis, dan
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Jenis Hukuman Disiplin Sedang

sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

huruf b terdiri dari :

- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
- c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun

Jenis Hukuman Disiplin Berat

sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

huruf c terdiri dari :

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. pembebasan dari jabatan;
- d. pemberhentian dengan hormat tidak

atas permintaan sendiri sebagai PNS;

dan

- e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Dalam pendisiplinan kerja ada beberapa

faktor yang perlu diperhatikan

(Haidjrachman, dkk, 2002: 241):

1. Pembagian tugas dan pekerjaan telah dibuat lengkap dan dapat diketahui dengan sadar oleh para pekerja.
2. Adanya petunjuk kerja yang singkat, sederhana dan lengkap.
3. Kesadaran setiap pekerjaan terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Perlakuan adil terhadap setiap penyimpangan oleh manajer.
5. Adanya keinsyafan para pekerja bahwa akibat dari kecerobohan atau

kelalaian dapat merugikan organisasi dan dirinya serta ada kemungkinan membahayakan orang lain.

Loyalitas pegawai akan timbul apabila pihak pemimpin instansi dapat mengusahakan agar para pegawai tersebut mempunyai kepedulian yang tinggi serta memiliki dan saling membutuhkan terhadap perusahaan tersebut. Dengan demikian para pegawai tetap loyal dan bertanggung jawab terhadap instansi walaupun instansi tersebut sedang mengalami kemajuan atau kemunduran. Oleh sebab itu maka pemimpin perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas, antara lain :

- a. Penempatan pegawai
- b. Besar kecilnya komposisi
- c. Fasilitas tempat kerja
- d. Penghargaan atau prestasi
- e. Jaminan kesehatan/sosial
- f. Hubungan antara atasan dan bawahan

Disamping itu disiplin yang tinggi pada pegawai akan memungkinkan tujuan instansi dapat tercapai serta secara efektif

dan efisien. Untuk meningkatkan disiplin yang tinggi, maka pimpinan perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin antara lain :

- a. Ada tidaknya keteladanan pimpinan
- b. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- c. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- d. Ada tidaknya penguasaan pimpinan
- e. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun penyebab rendahnya loyalitas dan disiplin pegawai sangat penting diketahui oleh pimpinan. Dengan demikian instansi dapat mengambil tindakan-tindakan secepat mungkin. Akibat akibat yang timbul oleh turunnya loyalitas dan disiplin pegawai, antara lain:

- a. Rendahnya produktivitas tenaga kerja
- b. Tingkat absensi yang naik atau turun akibat dari kemalasan dalam bekerja yang berdampak pada produktivitas kerja

- c. Kegelisahan dalam bekerja
- d. Sering terjadi tuntutan-tuntutan

Telah dikemukakan diatas bahwa setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup serta ingin selalu tumbuh dan berkembang, kemampuan untuk memperoleh profit, kelangsungan hidup dan berkembang tersebut terletak pada personil yang bekerja pada instansi tersebut. Disinilah dituntut tanggung jawab pimpinan, terlebih lagi bagian sumber daya manusia agar benar-benar memperhatikan tenaga kerjanya, baik dari segi aaktivitas maupun kebutuhannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut akan mendorong (motivasi) mereka untuk meningkatkan loyalitas dan disiplin yang dituntut oleh perusahaan.

Kebutuhan-kebutuhan yang menjadi pendukung dalam upaya untuk meningkatkan loyalitas pegawai, antara lain :

- a. Pemberian gaji / upah yang layak
 - b. Pemberian insentif yang didasarekan oleh prestasi
 - c. Promosi yaitu perubahan pekerjaan atau status / jabatan pegawai dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi.
 - d. Mutasi yaitu kegiatan pemindahan pegawai dari tempat kerja ke tempat kerja yang lain yang sering disebut ahli tempat
 - e. Motivasi dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberia dorongan atau rangsangan pada para pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa paksaan pimpinan.
 - f. Fasilitas kerja yang memadai
 - g. Adanya jaminan kesejahteraan
 - h. Diikut sertakan dalam pengambilan keputusan
 - i. Memperhatikan kebutuhan rohani
- Dengan memperhatikan faktor diatas diharapkan pegawai mempunyai

loyalitas yang tinggi terhadap instansi dimana mereka bekerja.

Selanjutnya akan diuraikan secara singkat usaha-usaha yang ditempuh oleh pimpinan perusahaan untuk menegakkan disiplin tenaga kerja sebagai berikut :

- a. Pendisiplinan hendaknya disesuaikan dengan tingkat kesejahteraan yang diberikan.
- b. Pendisiplinan harus dengan tindakan yang tegas dan adil
- c. Pendisiplinan harus sesuai tujuan
- d. Pendisiplinan harus sesuai peraturan
- e. Pendisiplinan harus bersifat membangun.

C.METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, jalan suar no.2 ujung baru Belawan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi ini dapat digolongkan menjadi dua macam data, yaitu :

a. Data Primer

Kuncoro (2013:148) menyatakan bahwa “Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal”.

Dalam penelitian ini, data primer didapat dari hasil wawancara dan juga hasil pengisian kuesioner oleh pegawai Distrik Navigasi Belawan.

b. Data Sekunder

Kuncoro (2013:148) menyatakan bahwa “Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Dalam hal ini diperoleh data tersebut dari berbagai literatur – literatur, diktat kuliah dan sumber lainnya”.

Data sekunder yang diperoleh antara lain sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif. Menurut Sugiono (2009:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dengan pendapat di atas jelas bahwa penelitian deskriptif yang menggambarkan suatu analisa untuk menjawab pertanyaan dan beberapa variabel yang hubungan antara berbagai variabel yang diungkap.

Untuk mengungkapkan data tentang kedisiplinan dan loyalitas kerja, maka penelitian ini menggunakan beberapa cara sebagai berikut:

a. Kuesioner
Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada pegawai Distrik Navigasi Belawan dengan mengisi serta mengikuti panduan yang ada pada kuesioner.

Adapun prosedur dalam metode pengumpulan data ini, yaitu: membagikan kuesioner tersebut; lalu responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan; kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, diolah, dan dianalisis.

b. Metode Wawancara

Metode wawancara sering disebut *interview* adalah sebuah dialog yang digunakan oleh pewawancara (*Interviewer*) untuk memperoleh informasi kegiatan wawancara ini dilakukan tanya jawab langsung dengan beberapa pegawai setempat sebagai narasumber yang berkompeten dibidangnya

c. Metode Observasi

Observasi merupakan suatu pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.

Observasi bisa dilakukan melalui pengamatan, pendengaran, perabaan, dan pengecap. Observasi juga merupakan pengamatan langsung, dalam artian dapat

dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman gambar, rekaman suara (Suharsimi,2006:156).

Observasi ini dilakukan melalui pengamatan dengan cara mengamati langsung bagian kepegawaian pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

d. Metode Dokumentasi

Teknik dokumentasi dilakukan dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian tersebut atau mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, *legger*, notulen, rapat agenda dan lain sebagainya (Suharsimi, 2006: 158).

Dalam hal ini dokumentasi yang digunakan berasal dari literatur dan dokumen instansi yang berupa catatan dan struktur organisasi Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

Setelah pengumpulan data selesai, maka dilanjutkan dengan tahap pengolahan data. Adapun tahap pengolahan data yang akan digunakan, yaitu :

1. Pengeditan (*Editing*)

Proses pengeditan di dalam penelitian ini merupakan proses yang bertujuan supaya data yang telah dikumpulkan dapat :

- a. Memberikan kejelasan sehingga mudah dibaca, hal ini memiliki pengertian bahwa pengeditan data yang sempurna akan membuatnya lebih jelas dan mudah dibaca sehingga membuat data mudah dimengerti.
- b. Konsisten, hal ini memiliki pengertian bahwa bagaimana pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden dan pengecekan konsistensi dapat mendeteksi jawaban-jawaban yang keliru/salah.
- c. Lengkap, hal ini memiliki pengertian bahwa seberapa banyak data yang hilang dari kuesioner atau wawancara yang telah dilakukan. Data yang hilang kemungkinan besar dikarenakan responden menolak menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu.

2. Pemberian Kode (*Coding*)

Proses pemberian kode dalam penelitian ini merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap bermacam-macam jawaban dari kuesioner yang telah disebar guna dikelompokkan pada kategori yang sama. Pengkodean ini berarti menerjemahkan data ke dalam kode dan secara lebih lanjut akan dianalisis melalui program komputer.

3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai tergantung pada anggapan atau pendapat dari responden. Dalam penelitian ini, proses dilakukan dengan memberikan tingkatan skor. Skor pengukuran dengan menggunakan skala likert, yaitu :

Sangat Setuju (SS) = Diberi bobot / skor 5

Setuju (S) = Diberi bobot / skor 4

Netral (N) = Diberi bobot / skor 3

Tidak Setuju (TS) = Diberi bobot / skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi bobot / skor 1

4. Tabulasi (*Tabulating*)

Pada penelitian ini, tabulasi merupakan tahap pengumpulan data dengan mengelompokkan atas jawaban yang diteliti ke dalam bentuk tabel. Dengan adanya tabulasi, dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan tertentu sehingga dapat dianalisis.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sugiono (2009:117). Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Belawan.

Menurut Sugiono (2001: 2) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sempling yang digunakan adalah kuota sampling.. Hal ini sesuai dengan pendapat

Ari kunto (2003:120), yang menyatakan bahwa untuk pengambilan sampel jika jumlah subyeknya besar lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang.

1. Uji Validitas

Data yang valid akan didapat dari instrumen yang valid. Untuk menguji validitas instrumen, peneliti menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dengan bantuan program SPSS 18.00. Koefisien korelasi item-total dengan *Bivariate Pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) (N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi
(*Bivariate Person*)

x = Variabel Independen

y = Variabel Dependen

n = Banyaknya Subjek

Dari hasilnya analisis akan didapat nilai korelasi (r hitung). Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrument (pertanyaan) tersebut valid dan bisa diteruskan ke penelitian. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, berarti pertanyaan tersebut tidak valid. Pertanyaan tersebut harus di ganti atau diperbaiki.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan, dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Penelitian menguji reabilitas instrumen menggunakan Koefisien korelasi keandalan Alpha (Cronbach's Alpha).

$$CA = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

CA = Reabilitas instrumen (nilai alpha)

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varian butir

Σ_1^2 = Varian total

Uji signifikan dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*.

Proses penelitian ini menggunakan analisis data dengan menggunakan analisis korelasi ganda (*multiple correlation*).

Sugiyono (2015:147) menyebutkan bahwa “Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik”.

Menurut Sugiyono (2015:148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Data yang telah dikumpulkan supaya dapat dimanfaatkan dengan baik, maka data tersebut harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat Universitas Dharmawangsa

dijadikan dasar guna mengetahui kepuasan pelanggan. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Analisis data kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dilampirkan. Dalam penelitian ini analisis kualitatif tersebut adalah hasil pertanyaan responden dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju, kemudian jawaban dengan skor terbanyak yang selanjutnya akan disimpulkan.

**Hasil Penelitian Deskriptif
Distribusi Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9
Karakteristik Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin**

No	JENIS KELAMI N	BANYAKNY A
1.	Laki-laki	24
2.	Perempua n	10
JUMLAH		34

Sumber: Daftar Nominatif Pegawai Distrik

Navigasi Kelas I Belawan 2016

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki lebih besar yaitu 24 orang dibandingkan dengan pegawai jenis kelamin perempuan yaitu 10 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang.

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.10
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No .	PENDIDIKAN	BANYAKNYA
1.	Pasca Sarjana (S-2)	2
2.	Sarjana (S-1)	15
3.	Sarjana Muda (D-III)	4
4.	SLTA/ D-II	8
5.	SLTP	4
6.	SD	1
JUMLAH		34

Sumber: Daftar Nominatif Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan 2016

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden menurut tingkat pendidikan yaitu pasca sarjana (S-2) 2 orang, Sarjana (S-1) 15 orang, Sarjana Muda (D-3) 4 Universitas Dharmawangsa

orang, SLTA /D-II 8 orang, SLTP 4 orang, SD 1 orang. Sehingga dapat dikatakan bahwa sarjana lebih besar dibandingkan yg lain karena semakin tinggi tingkat pendidikan responden maka skill dan keterampilan akan semakin baik.

Tabel 4.11
Karakteristik Responden Menurut Usia

No .	USIA RESPONDEN	BANYAKNYA
1.	25-35	12
2.	36-45	25
3.	46-55	4
4.	56-65	3
JUMLAH		34

Sumber: Daftar Nominatif Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan 2016

Usia responden sangat berpengaruh kepada produktivitas dan kinerja responden. Berdasarkan data diatas didapat data responden menurut usia , 12 orang berusia 25-35, 25 orang berusia 36-45, 4 orang berusia 46-55, dan 3 orang berusia 56-65. Sebagian besar pegawai berusia 36-45 sebanyak 25 orang hal itu menunjukkan masih produktifnya pegawai

sehingga diharapkan memiliki kinerja yang produktif juga agak terciptanya tujuan intsnasi yang telah ditetapkan.

4.3.2 Analisis Variabel

4.2.2.1 Analisa variabel Manajemen

Sumber Daya Manusia

Tabulasi data nilai jawaban responden mengenai variabel (X) Manajemen Sumber Daya Manusia di dapat melalui hitungan dari jawaban jawaban kuesioner yang telah di sebar pada penulis di Di Distrik navigasi Kelas 1 Belawan dapat dilihat pada table berikut:

10	4	4	4	4	4	20
11	2	3	3	2	3	13
12	4	2	3	2	3	14
13	2	3	3	4	2	14
14	3	4	4	4	4	19
15	4	4	4	4	4	20
16	4	2	3	2	4	15
17	2	3	3	2	2	12
18	2	2	2	4	4	14
19	2	2	3	1	3	11
20	3	4	4	4	2	17
21	3	3	3	3	3	15
22	3	2	4	4	3	16
23	2	4	2	3	3	14
24	4	3	3	4	4	18
25	3	4	4	3	2	16
26	4	2	3	2	3	14
27	2	2	4	4	2	14
28	3	4	4	4	3	18
29	4	4	4	4	4	20
30	2	3	3	2	3	13
31	2	2	4	4	2	14
32	3	3	4	4	2	16
33	3	4	4	3	3	17
34	4	3	3	4	4	18

Tabel 4.13
Tabel Nilai jawaban Responden

No.	Manajemen Sumber Daya manusia					Jlh
	1	2	3	4	5	
1	3	4	4	4	2	17
2	3	3	3	3	3	15
3	3	2	4	4	3	16
4	2	4	2	3	3	14
5	4	3	3	4	4	18
6	3	4	4	3	2	16
7	4	2	3	2	3	14
8	2	2	4	4	2	14
9	3	4	4	4	4	19

No.	Loyalitas					Jlh
	1	2	3	4	5	
1	3	4	4	2	3	16
2	3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	3	3	17
4	3	4	4	3	2	16
5	4	4	3	4	4	19
6	4	4	3	2	3	16
7	3	3	2	3	4	15
8	3	3	4	4	2	16
9	3	4	4	3	3	17
10	4	3	3	4	4	18
11	2	4	3	4	2	15

12	1	2	1	2	3	9
13	2	3	1	2	2	10
14	2	3	2	2	3	12
15	3	3	4	3	3	16
16	2	3	2	2	4	13
17	3	3	2	2	2	12
18	2	4	4	3	2	15
19	3	3	3	3	3	15
20	3	4	4	3	3	17
21	3	4	3	4	2	16
22	4	3	4	4	4	19
23	3	4	3	4	2	16
24	4	3	4	4	4	19
25	4	4	3	2	3	16
26	3	3	2	3	4	15
27	3	3	4	4	2	16
28	3	4	4	3	3	17
29	4	3	3	4	4	18
30	2	4	3	4	2	15
31	3	3	4	4	2	16
32	3	4	4	3	3	17
33	4	3	3	4	4	18
34	2	4	3	4	2	15

7	4	2	3	2	3	14
8	2	2	4	4	2	14
9	3	4	4	4	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	2	3	3	2	3	15
12	3	1	2	1	2	9
13	2	3	3	4	2	14
14	3	2	3	2	2	12
15	3	3	3	4	3	16
16	4	2	3	2	4	15
17	2	3	3	2	2	12
18	2	2	2	4	4	14
19	2	2	3	1	3	11
20	3	4	4	4	2	17
21	3	3	3	3	3	15
22	3	2	4	4	3	16
23	2	4	2	3	3	14
24	4	3	3	4	4	18
25	3	4	4	3	2	16
26	4	2	3	2	3	14
27	2	2	4	4	2	14
28	3	4	4	4	3	18
29	4	4	4	4	4	20
30	2	3	4	2	3	14

No.	Manajemen Sumber Daya Manusia					Jlh
	1	2	3	4	5	
1	3	4	4	4	2	17
2	3	3	3	3	3	15
3	3	2	4	4	3	16
4	2	4	2	3	3	14
5	4	3	3	4	4	18
6	3	4	4	3	2	16

31	3	4	4	4	3	18
32	4	4	4	4	4	20
33	2	3	3	2	3	13
34	2	3	3	2	3	13

Sumber kuisioner penulis 2017

4.3.2 Statistik Inferensial

Tabel 4.14

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR01	43,6765	35,801	,322	,810
VAR02	43,6176	34,849	,380	,806
VAR03	43,2059	36,229	,358	,807
VAR04	43,3529	32,599	,589	,790
VAR05	43,6471	37,205	,179	,819
VAR06	43,7059	33,487	,643	,789
VAR07	43,1765	37,847	,194	,815
VAR08	43,4412	33,284	,537	,794
VAR09	43,4706	35,893	,312	,811
VAR10	43,7647	35,519	,371	,807
VAR11	43,7647	34,731	,462	,800
VAR12	43,6471	33,932	,463	,800
VAR13	43,3529	35,023	,504	,799
VAR14	43,5294	31,469	,621	,786
VAR15	43,7059	35,244	,426	,803

Berdasarkan *output* di atas menunjukkan semua nilai variabel X adalah valid. Hal ini berarti semua

pertanyaan yang disebarkan kepada responden dapat dipercaya validitasnya.

Tabel 4.15
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	15

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas, diketahui angka cronbach alpha adalah sebesar 0,814. Jadi angka tersebut lebih besar dari angka minimal cronbach alpha 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dikatakan realibel atau handal.

B. Uji t Hipotesis (Parsial)
Tabel 4.16

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,937	2,368		-,396	,695
Loyalitas	,454	,142	,405	3,204	,003
Disiplin	,576	,144	,506	4,003	,000

a. Dependent Variable: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari data di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$X = -0,937 + 3,204Y_1 + 4,003Y_2$$

Dari data di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk bukti fisik, keandalan, daya tanggap dan jaminan adalah sebesar 0,000 < 0,05 maka dari itu hipotesis diterima, artinya variabel loyalitas dan disiplin masing-masing berpengaruh terhadap Manajemen Sumber Daya manusia. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,204 > t tabel 0,2037 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, yaitu artinya

loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia.

2. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $4,003 > t$ tabel $0,2037$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yaitu artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia.

Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya.

C. Uji F Hipoteis (Simultan)

Tabel 4.17

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	140,493	2	70,246	23,767	,000 ^a
Residual	91,625	31	2,956		
Total	232,118	33			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Loyalitas

b. Dependent Variable: Manajemen Sumber Daya Manusia

Output di atas menunjukkan nilai F hitung $23,767$, sedangkan F tabel $4,16$. Dapat disimpulkan bahwa F hitung $23,767 > F$ tabel $4,16$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Y loyalitas dan disiplin secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel X (manajemen sumber daya manusia).

Berdasarkan hal tersebut, didapatkan nilai Sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya loyalitas dan disiplin berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap manajemen sumber daya manusia.

D. Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-square adalah untuk melihat bagaimana variasi variabel terikat dipengaruhi oleh variasi variabel bebas.

Tabel 4.18

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	0,605	0,58	1,7192

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Loyalitas

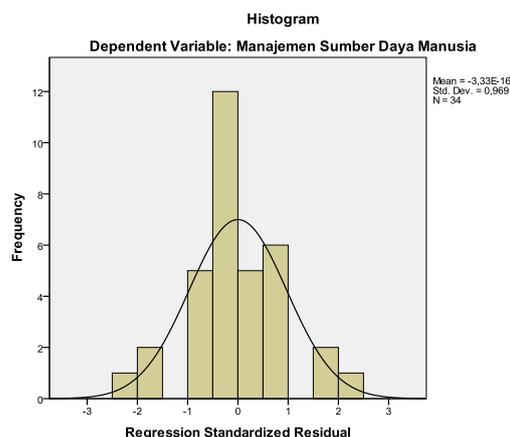
b. Dependent Variable: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari data di atas menunjukkan nilai R-square sebesar 0, 778, hal ini berarti bahwa 77,8% variasi nilai Manajemen Sumber daya Manusia ditentukan oleh peran variasi tersebut dengan kalimat seperti loyalitas dan disiplin dalam mempengaruhi Manajemen Sumber Daya manusia adalah sebesar 77,8% sementara 22,2 % adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam model regresi ini.

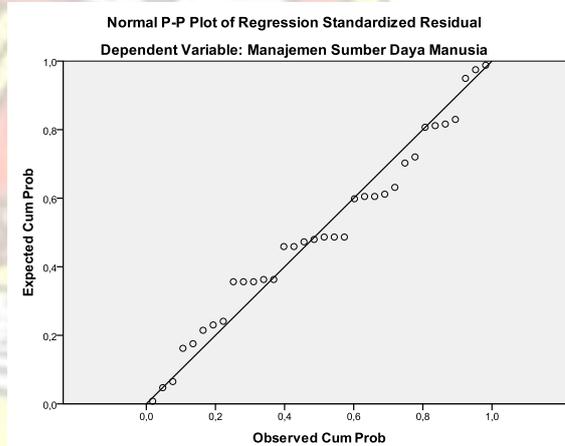
E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistic yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana sebaran sebuah data. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki sebaran yang normal artinya tidak dapat kesalahan – kesalahan dalam sebaran data sehingga menyebabkan data menjadi tidak layak dipakai. Pentingnya normalitas data adalah agar hasil penelitian yang dilakukan dapat dilakukan generalisasi terhadap objek penelitian. Cara uji normalitas dengan SPSS ini peneliti menggunakan metode grafik.

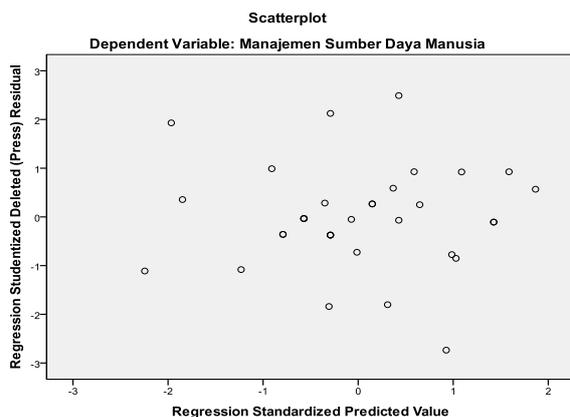


Grafik histogram pada gambar di atas menunjukkan bahwa distribusi data yang berbentuk lonceng tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Oleh karena itu, data dikatakan berdistribusi normal.



Gambar menunjukkan bahwa titik-titik yang ada mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Oleh karena itu, data dikatakan berdistribusi normal

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang ada menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Oleh karena itu, model regresi dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

D. PENUTUP

Kesimpulan

1. Kebijakan manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam meningkatkan loyalitas dan disiplin pegawai Distrik navigasi Kelas 1 Belawan. Banyak faktor yang menjadikan seorang pegawai menjadi loyal dan disiplin, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi atau

insentif berupa Tunjangan kinerja, tunjangan kesehatan dll, komunikasi yang efektif yang selalu dilakukan oleh para pegawai distrik navigasi belawan, motivasi yang diberikan oleh pimpinan guna menyemangati pegawai agar tercipta kinerja yg baik , tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan pegawai, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, pembagian tugas dan pekerjaan telah dibuat lengkap dan dapat diketahui dengan sadar oleh para pekerja. Dimana faktor-faktor tersebut sudah ada dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia pada Distrik Navigasi Kelas 1 Belawan.

2. Kesulitan yang dihadapi pimpinan dalam meningkatkan disiplin dan loyalitas dimasa depan tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi

yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efektif, efisien dan produktif karena keberhasilan suatu instansi sangat ditentukan oleh MSDM yang semakin berkualitas. Adapun beberapa hambatan yang akan di hadapi pimpinan sebagai berikut :

1. Perbedaan sifat dan karakter pegawai

Adanya berbagai sifat dan karakter pegawai dalam sebuah instansi terkadang menimbulkan banyaknya pendapat dan kontroversi hal tersebut yang terkadang menjadi hambatan dalam peningkatan loyalitas dan disiplin pegawai pada Distrik navigasi Belawan.

2. Kurang terbuka

Kurang terbukanya pegawai untuk mengungkapkan apa yang menjadi permasalahan yang dihadapi

pegawai menjadi hambatan yang harus diatasi.

3. Ketidak puasan kerja pegawai

Hal ini nampak dengan masih adanya pegawai yang merasa kurang puas dengan apa yang diperolehnya, sehingga akan menghambat produktivitas kerja.

2 Hasil analisis regresi diperoleh nilai t

hitung sebesar $3,204 > t$ tabel $0,2037$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu artinya loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia.

Begitu juga dengan disiplin Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $4,003 > t$ tabel $0,2037$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yaitu artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia. didapatkan nilai Sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis

diterima, artinya loyalitas dan disiplin berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap manajemen sumber daya manusia. Dan nilai R-square sebesar 0,778, hal ini berarti bahwa 77,8% variasi nilai Manajemen Sumber daya Manusia sedangkan loyalitas dan disiplin dalam mempengaruhi Manajemen Sumber Daya manusia adalah sebesar 77,8% sementara 22,2 % adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam model regresi ini.

Saran

1. Sebaiknya pemimpin bisa terjun langsung dalam membimbing dan mengawasi para pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar tidak terjadi kesalahan dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. hendaknya para pegawai tidak membawa permasalahan pribadi kelingkungan kerja sehingga dapat lebih fokus pada pekerjaannya

3. alangkah baiknya jika para pegawai tetap mempertahankan suasana kerja yang menyenangkan dan penuh kekeluargaan sehingga kerjasama para pegawai dapat terjalin dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Hasyim Ali. 2002. *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2003, *Prosedur Penelitian*, Bandung: Rosda, BSNP
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan. Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu SP. 1991. *Human Resorce Manajemen*, Cetakan ke – II, Jakarta: CV.Haji Masagung
- ,Handoko. T. Hani. 2001 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke – 10. Yogyakarta: BPFE,
- Masri Singarimbun
Efendy, Sofyan, 2005. *Metode Penelitian Survey*, Indonesia : Pustaka LPJES,
- Marihot T. Effendi Hariadja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Netisimito. S. Alex, 1986. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Ghal,
- Ridwan. 2007. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat, Rineka Cipta

- Sawiji Hery. 2003. *Manajemen Perkantoran*. Surakarta : UNS Press
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Manajemen Jilid 2)*. Jakarta : PT.Toko Gunung Agung.
- Sugiono Prof. Dr, 2011 *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Cetakan ke-11, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Suhendi, Hendi dan Anggara. 2010. *Prilaku Organisasi*. Bandung :Pustaka Setia.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita

