

Analisis Loyalitas Pegawai, Kedisiplinan Kerja dan Skill Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui SOP

Oleh:

Mochamad D Jainul Arifin

Supardi

Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

28 Juni 2024

Pendahuluan

Loyalitas karyawan, kedisiplinan kerja, dan ketrampilan pegawai sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi. Di era saat ini, loyalitas berpengaruh kinerja secara signifikan, sementara disiplin dan ketrampilan mendukung produktivitas dan efisiensi. Prosedur Operasional Standar (SOP) penting untuk menjaga konsistensi dan kualitas kerja. Meskipun banyak penelitian telah mengkaji faktor-faktor ini secara terpisah, penelitian ini bertujuan mengintegrasikan dan menganalisis pengaruh secara bersamaan dalam konteks kecamatan Jabon, Sidoarjo untuk memahami bagaimana SOP dapat memperkuat kinerja organisasi.

Pertanyaan Penelitian (R um usan Masalah)

- ***Apakah ada pengaruh signifikan dari loyalitas pegawai terhadap peningkatan kinerja di Kecamatan Jabon?***
Bagaimana Loyalitas Pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di kecamatan?
- ***Apakah kedisiplinan kerja berperan secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Jabon?***
Bagaimana Kedisiplinan apakah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai?
Apakah kontribusi skill pegawai berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja di Kecamatan Jabon?
Seberapa penting skill atau keahlian pegawai terhadap peningkatan kinerja di kecamatan?
- ***Apakah SOP sebagai variabel intervening dalam hubungan antara loyalitas pegawai, kedisiplinan kerja, dan skill pegawai terhadap peningkatan kinerja di Kecamatan Jabon?***
Seberapa baik SOP dijalankan dalam hubungan loyalitas, kedisiplinan kerja dan skill pegawai dalam peningkatan kinerja di kecamatan?

Metode Penelitian



Pendekatan Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei untuk mengumpulkan data dari pegawai kecamatan Jabon.



Sampel Pegawai

Sampel penelitian dipilih dari pegawai kecamatan Jabon .

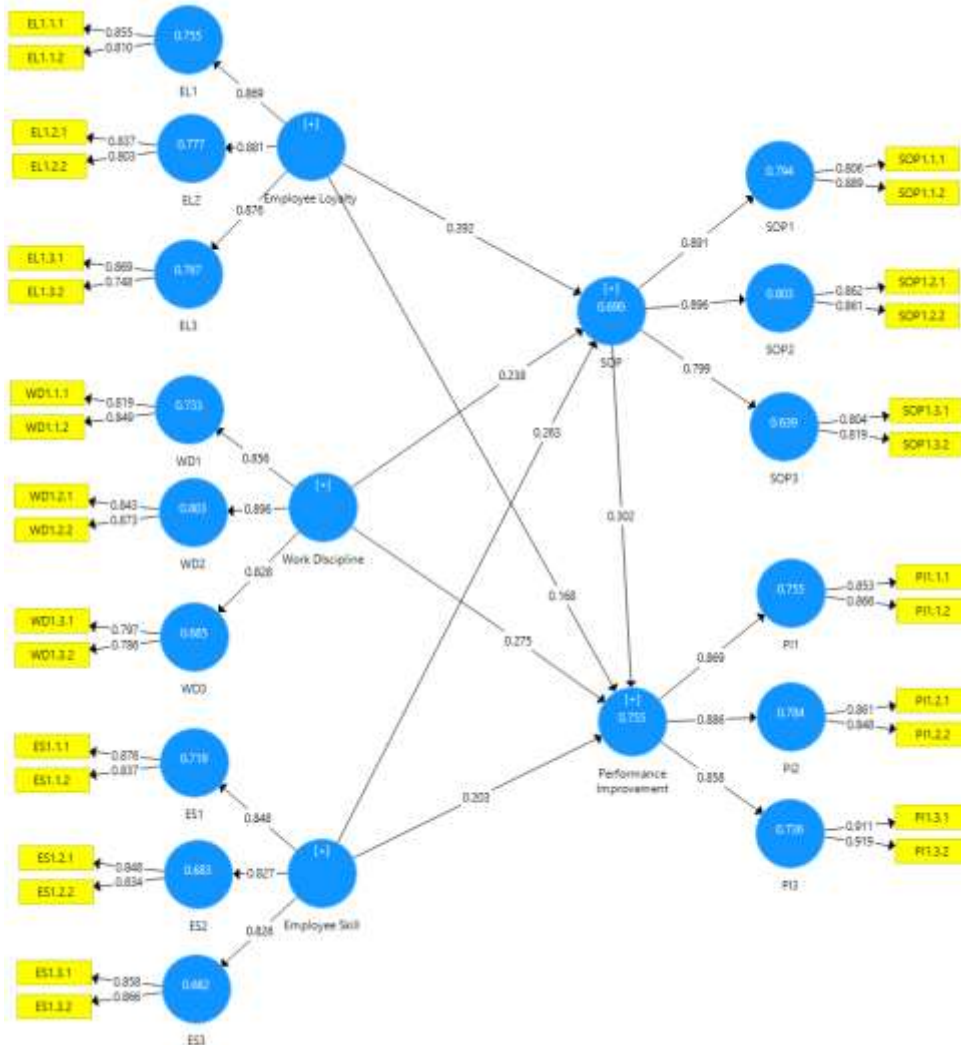


Analisis Data

- ★ Data dianalisis menggunakan statistik deskripsi, dengan metode SEM-PLS
- ★ *Uji Hipotesis : Dengan menguji hasil uji t-statistic dan nilai probabilitas untuk pengujian hipotesis (nilai-p): jika $p\text{-value} \leq 0,05$ (signifikansi=5%) / $t\text{-statistic} > t\text{-table}$, maka hipotesis diterima (2.000)*

Hasil Analisis SE M-PLS

Analisis SEM- PLS



Model Persamaan Struktural dengan Partial Least Squares adalah metodologi penelitian yang digunakan untuk mengevaluasi penelitian ini (SEM-PLS)

Berdasarkan gambar, terlihat bahwa nilai factor loading untuk semua item pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0.7, sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan valid.

Selanjutnya, dilakukan juga pengujian validitas konvergen dengan mengamati angka AVE (Average Variance Extracted).

Tabel 1. Nilai AVE Model Penelitian

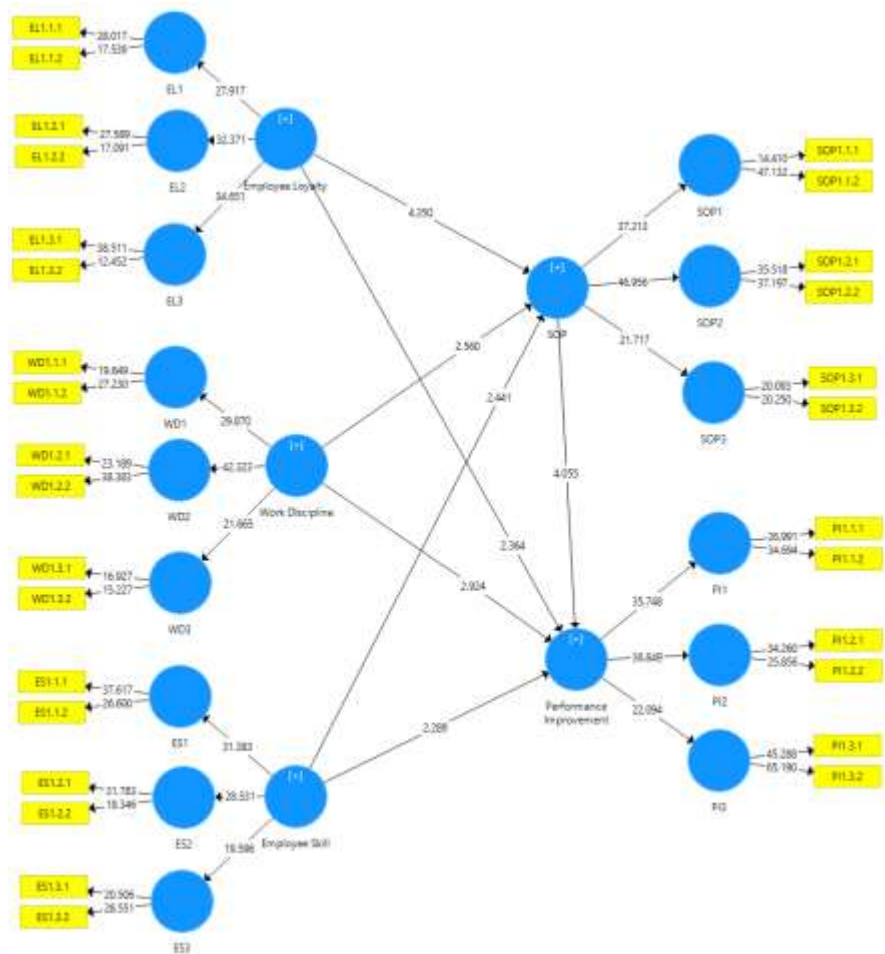
Variabel	AVE
Employee Loyalty	0,516
Work Discipline	0,510
Employee Skill	0,506
SOP	0,527
Performance Improvement	0,582

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan nilai AVE dari model penelitian untuk semua variabel bernilai di atas 0.5, sehingga pengujian discriminant validity telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan. Selain itu, uji convergent validity juga telah terpenuhi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan pada penelitian ini sudah valid.

Nilai Composite Reliability dari Model Penelitian

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Employee Loyalty	0,864	0,809	Reliabel
Work Discipline	0,861	0,806	Reliabel
Employee Skill	0,800	0,804	Reliabel
SOP	0,869	0,818	Reliabel
Performance Improvement	0,893	0,856	Reliabel

Pengaruh Loyalitas Pegawai, Kedisiplinan Kerja dan Skill Pegawai terhadap Peningkatan Kinerja Melalui SOP



Pengaruh yang Diuji	Koefisien Jalur	t-statistic	Keterangan
Loyalitas Pegawai → SOP	0,392	4,350	Signifikan
Kedisiplinan Kerja → SOP	0,238	2,560	Signifikan
Skill Pegawai → SOP	0,263	2,441	Signifikan
Loyalitas Pegawai → Peningkatan Kinerja	0,168	2,364	Signifikan
Kedisiplinan Kerja → Peningkatan Kinerja	0,275	2,924	Signifikan
Skill Pegawai → Peningkatan Kinerja	0,203	2,289	Signifikan
SOP → Peningkatan Kinerja	0,302	4,055	Signifikan
Loyalitas Pegawai → SOP → Peningkatan Kinerja	0,118	2,824	Signifikan
Kedisiplinan Kerja → SOP → Peningkatan Kinerja	0,072	2,113	Signifikan
Skill Pegawai → SOP → Peningkatan Kinerja	0,079	2,064	Signifikan

1. Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap SOP



1 Kepatuhan dan Konsistensi

Pegawai yang loyal lebih patuh dan konsisten dalam mengikuti SOP, memastikan prosedur dijalankan dengan tepat

3 Inovasi

Loyalitas mendorong pegawai untuk memberikan masukan dan inovasi dalam penyempurnaan SOP

2 Kualitas Kerja

Pegawai yang loyal berkomitmen untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi sesuai dengan SOP

4 Kepemimpinan E fektif

Loyalitas memudahkan pengawasan dan penerapan SOP oleh manajeme

2. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap SOP

Kepatuhan dan Konsistensi

Kedisiplinan kerja memastikan pegawai mematuhi dan melaksanakan SOP secara konsisten, menjaga standar operasional

Efisiensi dan Kualitas

Disiplin meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan keselamatan kerja

Budaya Kerja Positif

Kedisiplinan mendorong terbentuknya budaya kerja yang profesional, di mana pegawai saling mendukung untuk mematuhi SOP

Temuan Penting Penelitian

Loyalitas Pegawai

Kesejahteraan dan kepuasan kerja penting untuk kinerja petugas, karena meningkatkan produktivitas dan loyalitas

Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja yang tinggi memastikan bahwa semua tugas selesai tepat waktu dan dengan kualitas terbaik

Skill Pegawai

Keterampilan pegawai mencakup keterampilan teknis, interpersonal, dan konseptual untuk pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan di tempat kerja

Peningkatan Kinerja

pegawai akan lebih cenderung memberikan pelayanan yang berkualitas dengan standar prosedur yang telah ditetapkan

SOP

SOP memberikan panduan dan prosedur yang jelas bagi pegawai dalam menjalankan tugas pegawai

Manfaat Penelitian

1 Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai membantu kecamatan memahami faktor kepuasan kerja untuk meningkatkan retensi dan produktivitas

3 Skill Pegawai

Mengidentifikasi kekuatan dan kekurangan untuk merancang program pelatihan yang efektif dan meningkatkan kinerja tim

5 SOP

SOP pegawai kecamatan memastikan konsistensi dan kualitas layanan publik dengan memberikan panduan jelas untuk setiap proses kerja

2 Kedisiplinan Kerja

meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta memastikan pencapaian tujuan dengan cara yang terstruktur dan konsisten

4 Peningkatan Kinerja

Peningkatan kinerja pegawai kecamatan mempercepat pelayanan publik, meningkatkan efisiensi administrasi dan memperkuat kepuasan masyarakat

R eferensi

- Abd-El-Salam, EM (2023). Mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan melalui hubungan antara Kualitas Pelayanan dan Komitmen Manajemen analisis studi kasus pada industri besi dan baja Al Ezz Dekheila Steel Company di Mesir Cogent Business & Management , 10 (2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2212492>
- , E. (2023) . Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Astra Buana Pada Masa Work From Home . , 163–168.<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.2.1849>
- Apriyani, A., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Penerapan dari Bekerja Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Kasus Belajar pada CV. XYZ. Jurnal Integrasi Ilmu Sosial dan Pengembangan Bisnis , 1 (1), 1–5 .
- Arian, HAI. kamu, & Çalışkan, A. (2021). Rekabet Strategijilerin Örgütsel Performansa Etkisi, Girişimciliğin Aracılık Peran. Mehmet Akif Erso Universitas İktisadi dan İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 8 (1), 339–369
- Aulia, D., & Resawati, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.Majalah Bisnis & IPTEK , 16 (1), 107–118. [10.55208/bistek.v16i1.384](https://doi.org/10.55208/bistek.v16i1.384)
- Bashatah, J., & Sherry, L. (2023). Metode Analisis Formal Jenis dan Isi Prosedur Operasi Standar Maskapai Penerbangan.Konferensi Komunikasi, Navigasi dan Pengawasan Terpadu (ICNS) 2023 , 1–8 .[.org/10.1109/ICNS58246.2023.10124313](https://doi.org/10.1109/ICNS58246.2023.10124313)
- Chiang, CF, & Hsieh, TS (2012). Dan psikologis Pemberdayaan pada pekerjaan pertunjukan: Itu efek mediasi perilaku kewarganegaraan organisasi. Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan , 31 , 180–190.
- Chong, D. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi pada Karyawan Loyalitas. Dinasti Internasional Jurnal dari Ilmu Manajemen , 4 (1), 175–185.
- Chuang, S. (2024). Keterampilan yang sangat diperlukan bagi karyawan manusia di era robot dan AI. Jurnal Pelatihan dan Pengembangan Eropa , 48 (1/2), 179–195 -06-2022-0062
- Cuong, DT (2023). Model Terbaik untuk Faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (hlm. 114–124).

R eferensi

- Dameri, M., Cirmena, G., Ravera, F., Ferrando, L., Cuccarolo, P., Stabile, M., Fanelli, G. N., tidak, P. V., Calabrese, M., Tagliafico, A., penari balet, A., & Zoppoli, G. (2023). Prosedur (SOP) untuk multiple non-invasif biomarker deteksi di dalam sebuah akademik pengaturan: A kritis tinjauan dari literatur untuk protokol penelitian RENOVASI. *Tinjauan Kritis dalam Onkologi/Hematologi* , 185 , 1–10.
- Deviani, E., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Penerapan dari Bekerja Disiplin tentang Kinerja Pegawai Apotek KJ. *Jurnal Integrasi Ilmu Pengetahuan Sosial Dan Bisnis Perkembangan* , 1 (1), 23–27.
- <https://doi.org/10.58229/jissbd.v1i1.28>
- Fauziah, Q., & Putra, T. (2023). Standar Operasional Prosedur Pelayanan Wisatawan Di Pandan View Mandeh, Sumatera Barat. *Arzusin Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Dasar* , 3 (4), 538–551.
- Flynn, BB, Schroeder, RG, & Sakakibara, S. (1995). Dampak Praktik Manajemen Mutu terhadap Kinerja dan Keunggulan Kompetitif, *26 (5)*, 659–691 /j.1540- 5915.1995.tb01445.x
- Hakim, T. A., & Kabel, D. M. (1997). Pemohon kepribadian, organisasi budaya, dan daya tarik organisasi. *Psikologi Personalia* , 50 (2), 359–394.
- Maisyuroh, M., & Ubaidillah, H. (2023). Motivasi, Lingkungan, Dan Disiplin: Dampak terhadap Kinerja Karyawan. *Academia Open* , 8 (1).
- , Y. , & Karundeng, DR (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja , Pelatihan, Kedisiplinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai), 105–117. <https://doi.org/10.51178/jecs.v5i1.1369>
- Manana, T., & Mawela, T. (2022). Keterampilan Digital Pegawai Sektor Publik untuk Transformasi Digital 2022 Konferensi Internasional tentang Inovasi dan Kecerdasan untuk Informatika, komputasi, Dan Teknologi (3TIK) , 144–150. <https://doi.org/10.1109/3ICT56508.2022.9990765>
- Masud, AA, Tenriyola, AP, & Asike, A. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Pengelolaan Jurnal* , 3 (1), 42–48
- Meschke, S. (2021). Konsep Loyalitas Karyawan. Dalam *Loyalitas Karyawan* (hlm. 27–72).

R eferensi

- Munawar , MM, Hurriyati, R., Disman, D., & Gaffar, V. (2023). Meningkatkan kinerja bisnis melalui orientasi kewirausahaan , inovasi produk, dan nilai kreasi bersama. 3), 618–625 .
- Musa, FNH, Tumbel, A., & Wullur, M. (2021). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Universitas Negeri Gorontalo : Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal , 7 (2), 449. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.449-462.2021>
- Noviana, E., & manafe, L. A. (2022). Itu Peran Dari Organisasi Budaya Ke Membangun Loyalitas Karyawan. Jurnal Internasional Penelitian Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (IJEBAAR) , 6 (2).
- Kompensasi , dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Produsen Makanan di Sidoarjo Pada Masa Pandemi Covid-19 Jurnal Kajian Inovasi Indonesia , 23 /10.21070/ijins.v22i.841
- Revina, A., Kalabina, E., & Belyak, O. (2023). Keterlibatan Karyawan dan Soft Skill dalam Digitalisasi Perekonomian . 10.1007/978-3-031-30351-7_34
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Organisasi yang dirasakan mendukung: sebuah ulasan

Jazakumullahu Khairon

Terima kasih

Thank You

