

**HUBUNGAN LOYALITAS DENGAN TINGKAT KEDISIPLINAN KERJA
PADA TENAGA PENDIDIK DI YAYASAN PENDIDIKAN TARUNI
BHAKTI MADIUN**

**ANDREAS PRIHANTONO
FITRI APSARI, S.Psi. M.Si**

**Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sahid
Surakarta andree230379@gmail.com**

ABSTRAK

Kedisiplinan pegawai sangat berhubungan dengan loyalitas di dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, dengan didasarkan pada keinginan yang kuat dalam arti penuh dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Loyalitas pegawai bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi.

Alat pengumpul data yang digunakan adalah skala loyalitas dan skala kedisiplinan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun dari tingkat Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama yang berjumlah 60 orang, dengan menggunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson dengan bantuan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows Release 18.0.

Hasil analisis menunjukkan tingkat loyalitas kerja karyawan kategori sangat tinggi dengan prosentase 46,7 % dan tingkat kedisiplinan kategori sedang dengan prosentase 43,3%. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan korelasi product moment didapatkan hasil 0,715 dengan nilai $p = 0,000 < 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja pada tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun dari tingkat Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

Kata Kunci : *Loyalitas, Kedisiplinan Kerja, Tenaga Pendidik*

ABSTRACT

Employee discipline is closely related to loyalty in performing work effectively and efficiently, based on a strong desire in the sense of full dedication and responsibility in carrying out the work given. Employee loyalty is not just physical loyalty or its existence within the organization, but includes thoughts, concerns, ideas, and dedication is fully devoted to the organization.

Data collection tool used is the scale of loyalty and work discipline scale. The population in this research is the total of educators Taruni Bhakti of foundation Education in Madiun from Kindergarten, Primary and Junior High School level which are 60 people, using sampling technique that is saturated sampling. The method of data analysis in this research is using product moment correlation technique from Karl Pearson with Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows Release 18.0.

The results of the analysis showed that employees the loyalty level were very high category with the percentage of 46,7% and the level of discipline of moderate category with percentage 43,3%. Based on result of data analysis by using product moment correlation got result 0,715 with value $p = 0,000 < 0,01$. This shows that there is a very significant positive relationship between job loyalty with the work discipline in educators at Taruni Bhakti Education Foundation in Madiun from Kindergarten, Primary and Secondary School level.

Keywords: *Work Discipline, Educators*

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Simamori, 2006). Unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Setiap organisasi akan berusaha untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas karena merupakan langkah utama dari sebuah organisasi.

Unsur sumber daya manusia terpenting dalam organisasi bidang pendidikan adalah tenaga pendidik sebagai dasar membawa misi kepada

para peserta didik menjadi pribadi yang berkualitas. Tenaga pendidik dituntut mempunyai komitmen dalam melaksanakan tugasnya. Komitmen merupakan loyalitas terhadap suatu tugas dan tanggungjawabnya yang bisa berupa loyalitas lembaga, atau terhadap pekerjaan mereka (Mowday, 1979).

Tenaga pendidik yang mempunyai disiplin tinggi dapat dilihat salah satunya dari daftar kehadiran yang dilakukan, jika tingkat kehadiran tinggi maka tenaga pendidik mempunyai disiplin tinggi, sebaliknya bila tingkat kehadiran rendah maka kedisiplinannya juga rendah (Larternner, 1983). Disiplin kerja adalah kesadaran dalam melaksanakan aturan kerja sehingga didalam pelaksanaan aturan ada tanggapan positif dari para pegawai, melaksanakan tugas dengan penuh

rasa patuh, tertib dan penuh rasa tanggungjawab tanpa ada beban terpaksa (Juhro,1989).

Kedisiplinan pegawai sangat berhubungan dengan loyalitas di dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, dengan didasarkan pada keinginan yang kuat dalam arti penuh dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Keinginan dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan ini sangat tergantung pada loyalitas pegawai tersebut (Hasibuan, 2001).

Loyalitas pegawai bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta

kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi (Utomo, 2002).

Penulis dari pengamatan yang dilakukan melihat tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun, baik dari tingkat Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang dapat dikatakan mempunyai loyalitas dan disiplin kerja yang tinggi, ini dapat dilihat beberapa tenaga pendidik datang ke sekolah lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan lembaga, ada pula tenaga pendidik yang sebelum anak didik masuk kelas sudah mempersiapkan pengajaran dan terlihat dari kebersihan di kelas.

Melihat bahwa kedisiplinan kerja bagi tenaga pendidik yang merupakan kegiatan individu tenaga pendidik menghormati dan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku di sekolah di mana tenaga pendidik mengajar (Prawirosentono, 1999), dan loyalitas tenaga pendidik merupakan sikap kesetiaan terhadap lembaga tempat kerja (Nitisemito, 2003). Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan kerja terhadap loyalitas terhadap tenaga pendidik, maka penulis mengharapkan tenaga pendidik adalah individu yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena tenaga pendidik yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan lulusan yang diharapkan.

Dari uraian diatas penulis ingin melihat dan sekaligus ingin mengetahui Hubungan Loyalitas Terhadap Tingkat Kedisiplinan Kerja Pada Tenaga Pendidik Di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Poerwadarminta (2002), loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Steers & Porter (Nitisemito, 2002) berpendapat bahwa: Pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya

yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Menurut Reichheld (Utomo, 2002), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka

semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapaitujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri (2010) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Steers dan Porter (1983)

menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas
3. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan,

ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Nitisemito, 2002) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

1. Taat pada peraturan
Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga

- kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan
2. Tanggung jawab
- Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi, maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik
3. Sikap kerja
- Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu

dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif

Pengertian Kedisiplinan Kerja

Moekijat (1985) berpendapat bahwa disiplin adalah latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Sementara disiplin menurut Hurlock (1993), disiplin merupakan suatu proses latihan atau belajar yang bersangkutan paut dengan pertumbuhan dan perkembangan.

Disiplin kerja adalah sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau

lingkungannya (Aritonang, 2005) sementara menurut Soedjono (Farida, 2002) mengemukakan bahwa dalam pembicaraan sehari-hari disiplin biasanya dikaitkan dengan keadaan tertib, artinya sesuatu keadaan dimana perilaku seseorang mengikuti pola-pola tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Atmosudirjo (Farida, 2002) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan pada lembaga beserta aturan-aturannya dengan kesadaran bahwa dengan ketaatan semacam itu maka tujuan perusahaan akan dicapai. Pengertian ketaatan dalam disiplin ini adalah pengendalian diri yang sifatnya sadar dan rasional, sama sekali tidak ada emosi di dalamnya. Disiplin berarti menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan

pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin kerja menurut Semito (Aridhiana, 1999) diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Fayol (Manullang, 2002) berpendapat bahwa disiplin berarti melakukan apa yang sudah disetujui bersama antara pimpinan dan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan maupun berupa peraturan-peraturan atau kebiasaan-kebiasaan. Sinungan (Amriyani, 2004) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu sikap yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Yaumil (1998) mengatakan disiplin adalah suatu keadaan pada diri individu, apabila individu tersebut dapat bertingkah laku sesuai

dengan norma dan tingkah laku yang telah ditetapkan, sehingga tanpa adanya hukuman atau perintah individu mampu bertingkah laku dengan memilih perbuatan yang ditetapkan atau yang semestinya. Untuk itu perlu usaha dalam menimbulkan kesadaran akan disiplin kerja karyawan terutama peningkatan disiplin diri, karena disiplin yang paling baik adalah disiplin diri.

Brigham (1994), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku, dimana pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin yaitu interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam diri kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, sistem

nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dan sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku

2. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Agar proses pembelajaran dapat berjalan efektif, maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, dan bersikap positif dalam membuat

suatu komitmen perturan dalam organisasi atau perusahaan

Amriyani (2004), menyimpulkan bahwa aspek kedisiplinan kerja mencakup aspek-aspek:

1. Kepatuhan terhadap perintah. Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya
2. Waktu kerja. Waktu kerja sebagai jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan
3. Kepatuhan terhadap peraturan. Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam organisasi boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh
4. Pemakaian seragam atau alat kerja dengan hati-hati. Setiap

karyawan terutama di lingkungan kerja menerima seragam tiap dua tahun sekali

Lateneis (Astuti,1997) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik dicapai karyawan bila:

1. Datang ke kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya
2. Berpakaian secara rapi dan bersih ditempat kerja
3. Menggunakan bahan-bahan dan alat kerja dengan hati-hati. Maksudnya dapat merawat alat-alat yang dipakainya dalam kerja serta tidak boros dalam mempergunakan bahan-bahan yang dipakai dalam bekerja
4. Menghasilkan jumlah kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan
5. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat tinggi

METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan atau proses sistematis untuk memecahkan masalah yang dilakukan dengan menerapkan metode ilmiah. Tujuan dari semua usaha ilmiah adalah menjelaskan, memprediksi dan atau mengontrol fenomena (Emzir, 2010). Oleh karena itu, metode penelitian merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu penelitian dan sebagai upaya untuk menguji kebenaran suatu hipotesis (Hasan, 2010).

Menurut Asmadi Alsa (2003) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka yang datanya berwujud bilangan (skor, nilai, peringkat, atau frekuensi) yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pernyataan atau hipotesis

penelitian yang sifatnya spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain, variabel ialah suatu yang berbeda atau bervariasi, penekanan kata sesuatu diperjelas dalam definisi kedua simbol atau konsep yang berasumsikan sebagai seperangkat nilai-nilai (Sarwono, 2006).

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (independent variabel) dan variabel tergantung (dependent variabel). Menurut Sugiyono (2008) variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (tergantung). Sedangkan variabel tergantung (dependent variabel) merupakan variabel yang dipengaruhi atau

yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Penelitian ini memiliki variabel, yaitu :

1. Variabel bebas (independent variabel) : Loyalitas
2. Variabel tergantung (dependent variabe) : Kedisiplinan Kerja

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2008); populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Hal senada pun diutarakan Azwar (2010). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan tenaga pendidik di Pendidikan Taruni Bhakti Madiun dari tingkat Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan

Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang berjumlah 60 orang.

Menurut Azwar (2008) sampel adalah sebagian dari populasi. Hal ini senada dengan pernyataan Sugiyono (2008) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun dari tingkat Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Pada penelitian ini sampel yang digunakan sampel jenuh, Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011). Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dibawah 60 orang, atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil. Misalnya jika jumlah populasi 60 orang, maka 60 orang tersebutlah yang dijadikan sampel.

LAPORAN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan alat ukur 2 skala masing-masing terdiri dari sejumlah aitem yang harus dikerjakan subjek penelitian. Hasil jawaban subjek akan digunakan sebagai data penelitian yang akan dianalisis skala sebagai berikut :

1. Skala loyalitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu aspek- aspek oleh Siswanto dari Nitisemito (2002). Skala tersebut kemudian peneliti

modifikasi yang bertujuan agar skala yang digunakan dapat sesuai dengan tema dalam penelitian

2. Skala kedisiplinan kerja disusun oleh peneliti dengan mengacu pada aspek- aspek dalam jurnal penelitian psikologi oleh Amriyani (2004). Skala tersebut kemudian peneliti modifikasi yang bertujuan agar skala yang digunakan dapat sesuai dengan tema dalam penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 5% maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini, ukuran sampelnya adalah 60 responden, dan dengan taraf signifikansi 5%, maka diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,159$. Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas skala

loyalitas kerja menyatakan bahwa koefisien korelasi semua item pernyataan dengan skor total adalah lebih besar dari r_{tabel} , maka semua item pernyataan variable loyalitas kerja dinyatakan valid, yaitu koefisien validitas berkisar 0,304 sampai 0,819 dan koefisien reliabilitas = 0,941.

Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas skala kedisiplinan kerja menyatakan bahwa koefisien korelasi semua item pernyataan dengan skor total adalah lebih besar dari r_{tabel} , maka semua item pernyataan variable kedisiplinan kerja dinyatakan valid, yaitu koefisien validitas berkisar 0,260 sampai 0,855 dan koefisien reliabilitas = 0,946. Instrument dinyatakan reliabel jika hasil nilai Cronbach's Alpha $\geq r_{tabel}$, bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha >

r_{tabel} , dengan demikian loyalitas kerja dan kedisiplinan kerja adalah reliable.

Analisis Data dan Hasil

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji one-sample Kolmogorov-Smirnov. Metode uji digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Priyatno, 2012). Hasil uji normalitas dari skala loyalitas kerja (independent) diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov $Z = 0,699$ dan skala kedisiplinan kerja (dependent) diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov $Z = 1,180$. Nilai signifikansi (Asymp.sig 2-tailed) dari skala loyalitas kerja

karyawan sebesar 0,713 dan skala kedisiplinan sebesar 0,123. Berdasarkan hasil uji normalitas sebaran data skala loyalitas kerja dan kedisiplinan kerja diperoleh nilai signfikansi > 0,05, maka nilai skala tersebut telah memenuhi distribusi normal

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja mempunyai hubungan yang searah (linier) secara signifikan atau tidak. Berdasarkan uji linieritas antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja diperoleh nilai signifikansi = 0,000 ($\text{sig} < 0,05$), diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,020. Karena signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

variabel loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja terdapat hubungan yang linier.

3. Uji Hipotesis.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis product moment, nampak bahwa besarnya koefisien korelasi antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja adalah sebesar 0,715 dengan $p = 0,000$. Karena $p < 0,01$ hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang sangat signifikan antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja, berarti semakin tinggi loyalitas kerja karyawan maka semakin tinggi pula kedisiplinan kerja tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun. Poerwopoespito (2004) menyatakan bahwa mempunyai loyalitas kepada pekerjaan

tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, jujur dan disiplin dalam bekerja dalam mencapai hasil kerja yang tinggi

4. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel	Min	Max	Mean	SD
Loyalitas kerja	103	184	148,8	22,67
Kedisiplinan kerja	88	180	133,8	28,75

Hasil deskripsi pada tabel di atas menunjukkan variabel loyalitas kerja memiliki skor maksimal sebesar 184, skor minimal 103 dan nilai mean atau rata-rata 148,8. Hasil deskripsi variabel kedisiplinan kerja memiliki skor maksimal sebesar 180, skor minimal 88 dan nilai mean atau rata-rata 133,8. Nilai selanjutnya digunakan dalam perhitungan kategorisasi.

5. Kategorisasi

Kategorisasi dalam penelitian untuk mengetahui kondisi subjek dengan membuat kelas-kelas interval pengkategorian. Maksud pengukuran adalah semata-mata mendudukan subjek pada posisinya menurut kontinum atribut yang diukur (Azwar, 2003).

Hasil penelitian diketahui variabel loyalitas kerja mempunyai rerata (mean) sebesar 148,8. Hal ini berarti loyalitas kerja pada subjek penelitian tergolong tinggi. Variabel kedisiplinan kerja mempunyai rerata (mean) sebesar 133,8. Hal ini berarti kedisiplinan kerja pada subjek penelitian tergolong tinggi.

Kategorisasi, Frekuensi, dan Presentase Loyalitas Kerja

Skor	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)	Rerata Boplok
$46 \leq X < 74$	Sangat Rendah	0	0	
$74 \leq X < 101$	Rendah	0	0	
$101 \leq X < 129$	Sedang	14	23,3	
$129 \leq X < 156$	Tinggi	18	30,0	148,8
$156 \leq X < 184$	Sangat Tinggi	28	46,7	
Jumlah		60	100	

Hasil frekuensi dan prosentase menunjukkan dari 60 subjek yang diteliti terdapat 28 subjek (46,7 %) memiliki loyalitas kerja dalam kategori sangat tinggi; 18 subjek (30,0 %) memiliki kategori tinggi; dan 14 subjek (23,3 %) memiliki kategori sedang, dan kategori rendah, sangat rendah tidak ditemukan dalam variabel ini.

Kategorisasi, Frekuensi, dan Prosentase Kedisiplinan Kerja

Skor	Kriteria	Frekuensi	Prosentase (%)	Korata Empirik
$45 \leq X < 72$	Sangat Rendah	0	0	
$72 \leq X < 99$	Rendah	4	6,7%	
$99 \leq X < 126$	Sedang	26	43,3%	
$126 \leq X < 153$	Tinggi	7	11,7%	173,8
$153 \leq X < 184$	Sangat Tinggi	23	38,3%	
Jumlah		60	100	

Hasil frekuensi dan prosentase menunjukkan dari 60 subjek yang diteliti terdapat 4 subjek (6,7%) memiliki kedisiplinan kerja dalam kategori rendah; 26 subjek (43,3%) memiliki kategori sedang; 7 subjek (11,7%) memiliki kategori tinggi; 23 subjek (38,3%) memiliki kategori sangat tinggi,

sedangkan kedisiplinan kerja kategori sangat rendah tidak ditemukan dalam variabel ini

6. Pembahasan

Hasil penelitian tentang hubungan antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja menggunakan teknik analisis uji korelasi product moment dari Pearson didapatkan hasil bahwa koefisien korelasi = 0,715 dengan $P = 0,000 < 0,01$.

Koefisien positif diartikan bahwa terdapat hubungan searah antara loyalitas kerja terhadap kedisiplinan kerja pada tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun dari tingkat Taman Kanak- Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Hal ini juga berarti semakin tinggi loyalitas kerja maka semakin tinggi pula

kedisiplinan kerja karyawan, dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah loyalitas kerja karyawan maka akan semakin rendah pula kedisiplinan kerja tenaga pendidik. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Poerwopoespito (2004) menyatakan bahwa mempunyai loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, jujur dan disiplin dalam bekerja dalam mencapai hasil kerja yang tinggi.

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun

perusahaan dalam keadaan baik atau buruk (Mudiarta, 2011). Agar memiliki loyalitas kerja, seorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu, serta lingkungan kerja yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya. Hasil penelitian juga diperoleh nilai $r = 0.715$ berada pada rentang nilai antara 0,60-0.799 dapat diartikan bahwa korelasi antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja berada pada kategori kuat (Sugiyono, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau antara loyalitas kerja dengan kedisiplinan kerja para tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun dari tingkat Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan

Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Kedisiplinan pegawai sangat berhubungan dengan loyalitas di dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, dengan didasarkan pada keinginan yang kuat dalam arti penuh dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Keinginan dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan ini sangat tergantung pada loyalitas pegawai tersebut (Hasibuan, 2001).

Berdasarkan kategorisasi skala loyalitas kerja diketahui memiliki rerata empirik (RE) sebesar 148,8 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 115 dengan rincian, subjek yang berada di kategori sangat tinggi sebesar 46,7% (28

subjek), subjek dalam kategori tinggi sebesar 30,0% (18 subjek), dan subjek dalam kategori sedang 23,3% (14 subjek). Sedangkan kategorisasi skala kedisiplinan kerja diketahui memiliki rerata empirik (RE) sebesar 133,8 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 112,5 dengan rincian, subjek yang berada di kategori sangat tinggi sebesar 38,3% (23 subjek), subjek dalam kategori tinggi sebesar 11,7% (7 subjek), subjek dalam kategori sedang 43,3% (26 subjek), dan subjek dalam kategori rendah 6,7% (4 subjek).

Menurut Utomo (2002) loyalitas pegawai bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah

sepenuhnya kepada organisasi.

Saat ini loyalitas karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

Pada nilai koefisien memiliki nilai yang tinggi hal ini menunjukkan tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun telah mampu memberikan loyalitas kerja dalam hal taat peraturan, tanggungjawab, sikap kerja, pengabdian dan kejujuran sesuai aspek-aspek loyalitas menurut Saydam (2000). Hal tersebut juga didukung dengan adanya jawaban kedisiplinan kerja

melalui kuesioner yang telah dilakukan peneliti, bahwa kedisiplinan kerja para tenaga pendidik sudah patuh terhadap perintah, waktu kerja, patuh terhadap peraturan, pemakaian seragam atau alat kerja dengan hati-hati dan penggunaan waktu kerja yang sepenuhnya efisien, sesuai kesimpulan aspek-aspek kedisiplinan kerja dari penelitian Amriyani (2004).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis product moment dari Pearson diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,715 dengan $P = 0,000 < 0,01$. Koefisien positif diartikan bahwa terdapat hubungan searah

antara loyalitas kerja terhadap kedisiplinan kerja pada tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun.

2. Hasil kategori skala loyalitas menunjukkan bahwa tingkat loyalitas kerja yang dilakukan tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun sangat tinggi, hal ini dapat terlihat dari nilai rerata empirik (RE) sebesar 148,8 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 115 dengan prosentase 46,7% dan $(\Sigma N) = 28$.
3. Hasil kategorisasi skala kedisiplinan kerja menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja pada tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Taruni Bhakti Madiun sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai rerata empirik (RE) sebesar 133,8 dan rerata hipotetik (RH) sebesar

112,5, dengan prosentase 38,3%, dan $(\Sigma N) = 23$

Saran-saran

1. Bagi Universitas

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan keilmuan bagi pengembangan ilmu psikologi industri, perpustakaan dan informasi terutama dalam kaitannya dengan loyalitas kerja terhadap kedisiplinan kerja

2. Bagi Yayasan penyelenggara pendidikan khususnya Yayasan Taruni Bhakti Madiun, diharapkan hasil ini dapat dijadikan referensi pengambilan kebijakan dalam peningkatan loyalitas dan kedisiplinan tenaga pendidik antara lain kebijakan memberi reward atau penghargaan bagi tenaga pendidik yang mempunyai tingkat disiplin tinggi, serta

- memberi kelonggaran waktu masuk kerja dan mempermudah perizinan ketika ada kepentingan yang dapat dipertanggungjawabkan oleh tenaga pendidik
3. Bagi lembaga pendidikan, tenaga pendidik dan peserta didik Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Santo Bernardus Madiun. Bermanfaat untuk acuan dalam meningkatkan kualitas dalam lembaga pendidikan dan sebagai tenaga pendidik serta peserta didik. Lembaga pendidik dalam rangka peningkatan kualitas tenaga pendidik dapat mengagendakan secara rutin kegiatan retreat, workshop maupun outboud sehingga peserta didik pun dapat merasakan hasil dari kualitas tenaga pendidik khususnya dalam pengajarannya.
 4. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian dapat membantu dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, Zainatul. 2014. "Pengaruh upah dan loyalitas terhadap disiplin kerja Karyawan: studi pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bogor". Skripsi: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
- Alex S. Nitisemito. 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaha Indonesia
- Alsa, Asmadi. 2003. *Pendekatan Kuantitaif dan Kualitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar
- Amriyani, F. 2004. "Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Disiplin Kerja". *Indonesian Psychological Journal* Vol 19 No 2.
- Armstrong, Michael. 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Alex Komputindo

- Arikunto, Suharsimi. 1993. Manajemen Penelitian. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- _____. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aritonang. 2005. “Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta”. Jurnal Pendidikan Penabur - No.04/ Th.IV / Juli 2005
- Astuti, ED. 1997. “Hubungan Antara Efikasi diri dalam menghadapi Strees Kerja dengan Komitmen Organisasi” Skripsi Sarjana. Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.
- Azwar, Saifuddin. 2003. Metode Penelitian. Cetakan Keenam, Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar.
- _____. 2003. Reliabilitas dan Validitas (Edisi III), Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- _____. 2007. Tes Prestasi. Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar.
- _____. 2010. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar.
- _____. 2010. Sikap Manusia teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar.
- Bogdan dan Biklen, (1982), Qualitative Research For An Introduction The Teory And Method, London.
- Brigham, J.C. 1994. Social Psychology. Edisi 2. New York : Harper Collins Publisher
- Farida. 2002. “Hubungan Antara Tingkah Laku Asertif dengan Disiplin Kerja”. Skripsi Sarjana. . Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, Imam, 2006. Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS, Cetakan Keempat Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Hasan, Ali. 2010. Marketing dari Mulut ke Mulut. Yogyakarta: Media Pressindo
- Hasibuan, M.S.P. 2001. Manajemen sumber daya manusia. (Edisi revisi) Jakarta: Bumi Aksara. Hurlock,
- E. B. 1993. Perkembangan Anak Jilid 2 Edisi 6. Diterjemahkan oleh Med Meitasari Tjandrasa. Jakarta: Erlangga
- Juhro, R.Muchamad. 1989, Jurnal dan Praktek 2. Yogyakarta: Kanisius
- Kadarwati, U. 2003. “Hubungan AntaraPersepsi Terhadap Upah dan Jaminan Sosial Dengan Loyalitas Kerja”. Skripsi Sarjana. Fakultas

- Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kartono, K. 1995. *Manajemen Industri*. Bandung: Rajawali.
- Kartono, Kartini. 2009. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju
- Kusumo, B.C.S. 2006. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan". Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Laiterner, Alfred. R. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru
- Lestari, S. 2007. *Handout Observasi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, AA. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM (Cet. Ke-10)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manullang. 1974. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- _____. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1985. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter. 1979. The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Applied Psychology*, 84, p. 408-414
- Mudiarta, Ketut Gede. 2011. "Perspektif dan Peran Sosiologi Ekonomi Dalam Pembangunan Ekonomi Masyarakat". *Forum Penelitian Argo Ekonomi (online)*, Vol. 29 No 1.
- Natsir. M. 2003. *Metode Penelitian Bandung*, Universitas Padjadjaran Bandung
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- _____. 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi III. Cetakan Kedua. Jakarta: Balai Pustaka.
- Poerwopoespito. 2004. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana

- Indonesia, 2004.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Analisis Kinerja Organisasi. Bandung: PT. Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Edisi kesatu. Yogyakarta: Andi
- Sarwono, Jonathan. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Satteler, J. M. 2002. Assesment of children behavioral and clinical applications fourth edition. Publiser, Inc: San Diego.
- Saydam, Gouzali. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) : Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab), Djembatan, Jakarta.
- Simamori, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi-3. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siswanto, Sastrohadiwiryono B. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Angkasa.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfa Beta
- _____. 2011. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto dan Andreas. 1982. Ekonomi Lingkungan Suatu Pengantar. Yogyakarta: Sinar Baru.
- Sunyoto, A. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Suryabrata, S. 2003. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT Raja Grafindo Pustaka.
- Stainback, Susan. And William, Stainback. 1988. Understanding and Conducting Qualitative Research. Iowa: Kendall Publishing Company.
- Steers, R.M and Porter, R. W. 1983. Motivation and Work Behavior. New York : Mc Graw Hill
- Timpe, D. 1989. Kinerja (Terjemahan: FX. Budiyanto). Jakarta: Erlangga
- Tjiptono, F. 2001. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Walgito B. 2003. Pengantar Psikologi Umum Yogyakarta: Andi Publisher

- Wicaksono, D. 2009. "Jurnal Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas (PT). Mayangsari Berlian Motor Jember". Jurnal Bisnis dan manajemen. Vol.6, No 1, 90-93.
- Utomo, B. 2002. "Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P". Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7 (2), 171-188.
- Yaumil, A. 1998. Pentingnya Kedisiplinan Karyawan. Jakarta: Yayasan Bina Psikologi
- Yuliandri. 2010. Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Baik, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta