



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS  
KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SANGIR  
KABUPATEN SOLOK SELATAN**

Elsi Elia Reflita<sup>1</sup>, Novera Wandra<sup>2</sup>, Irma Auliyah Bismark<sup>3</sup>, Eva Suryani<sup>4</sup>, O.P. Bismark<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Manajemen, STIE Widyaswara Indonesia, Indonesia

<sup>1</sup>[elsielia2608@gmail.com](mailto:elsielia2608@gmail.com), <sup>2</sup>[noverawandara@gmail.com](mailto:noverawandara@gmail.com), <sup>3</sup>[irmabismark.ib@gmail.com](mailto:irmabismark.ib@gmail.com),  
<sup>4</sup>[evasuryani860@gmail.com](mailto:evasuryani860@gmail.com), <sup>5</sup>[opbismark402@gmail.com](mailto:opbismark402@gmail.com).

*Corresponding Author*

Nama Penulis: Elsi Elia Reflita

E-mail: [elsielia2608@gmail.com](mailto:elsielia2608@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan: (1) menggambarkan kondisi penempatan, disiplin, dan loyalitas pegawai Kantor Kecamatan Sangir, Kabupaten Solok Selatan; (2) menguji pengaruh penempatan terhadap loyalitas; (3) menilai dampak disiplin terhadap loyalitas; dan (4) menelaah pengaruh simultan penempatan dan disiplin terhadap loyalitas. Metode yang digunakan kuantitatif, dengan penempatan dan disiplin sebagai variabel independen, serta loyalitas sebagai variabel dependen; data dikumpulkan melalui kuesioner. Temuan menunjukkan Tingkat Capaian Responden berada pada kategori baik: penempatan rata-rata 4,12 (82,52%), disiplin 4,15 (83,06%), dan loyalitas 4,35 (87,10%). Uji t memperlihatkan penempatan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas ( $t=4,683>1,701$ ;  $p<0,05$ ) dan disiplin juga signifikan ( $t=2,694>1,701$ ;  $p=0,010$ ). Secara bersamaan, uji F menegaskan pengaruh yang bermakna dari penempatan dan disiplin terhadap loyalitas ( $F=32,287>3,340$ ;  $p=0,000$ ). Dengan demikian, kedua variabel bebas tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan, baik secara terpisah maupun simultan, terhadap loyalitas pegawai. Implikasinya, kebijakan SDM perlu memastikan kesesuaian penempatan, penguatan disiplin, dan umpan balik berkelanjutan untuk memperkuat komitmen serta retensi pegawai pada organisasi publik.

**Kata Kunci** - *Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja*

**Abstract**

*This study aims to: (1) describe the conditions of job placement, work discipline, and loyalty among staff at the Sangir Subdistrict Office, South Solok Regency; (2) examine the effect of job placement on loyalty; (3) assess the effect of work discipline on loyalty; and (4) analyze the simultaneous effects of job placement and work discipline on loyalty. A quantitative method was employed, with job placement and work discipline as independent variables and loyalty as the dependent variable; data were collected via a questionnaire. Findings show Respondent Achievement Levels in the "good" category: job placement mean 4.12 (82.52%), discipline 4.15 (83.06%), and loyalty 4.35 (87.10%). t-tests indicate significant effects of job placement ( $t=4.683>1.701$ ;  $p<0.05$ ) and discipline ( $t=2.694>1.701$ ;  $p=0.010$ ) on loyalty. The F-test confirms a significant joint effect ( $F=32.287>3.340$ ;  $p=0.000$ ). Thus, both variables positively and significantly influence employee loyalty, individually and simultaneously. Implications point to HR policies ensuring appropriate placement, stronger discipline, and sustained feedback to reinforce commitment and retention in public organizations.*

**Keywords** - *Job Placement, Work Discipline, Work Loyalty*

## PENDAHULUAN

pemerintah memiliki kewajiban untuk melayani masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi tersebut sebagai abdi negara. Kemampuan suatu organisasi untuk bertahan dalam situasi yang tidak pasti sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjalankan roda organisasi, yaitu dengan cara mendapatkan, mengelola dan memperlakukan talenta terbaik dalam organisasi untuk dapat tumbuh, berkembang dan memiliki keunggulan kompetitif dalam meningkatkan loyalitas pegawai pada pekerjaannya.

Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan merupakan salah satu pemerintah yang ada di Kabupaten Solok Selatan yang memiliki beberapa pegawai dengan berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda. Ditinjau dari aspek SDM, pegawai di Pemerintah Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan memiliki kualitas yang baik dengan tingkat pendidikan yang memadai. Jumlah SDM yang ada pada Pemerintah Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan memiliki tingkat pendidikan mulai dari SMA, D3, dan S1. Walaupun adanya pegawai dengan tingkat pendidikan SMA, namun jumlah tersebut tidak banyak dan sebagian besar sudah hampir mendekati masa purna bhakti atau pensiun.

Pemerintah Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan terhadap SDM sangatlah besar. Untuk itu diperlukan SDM yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja, kuat dalam menghadapi tantangan dan hambatan, serta memiliki inisiatif dan inspirasi. Dengan kata lain, Pemerintah Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan memerlukan SDM yang memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya. Dengan adanya kemampuan kerja yang tinggi dari pegawai, maka akan membawa perubahan sikap pegawai dalam meningkatkan loyalitas, baik terhadap pekerjaan maupun organisasi. Dalam konteks pengembangan organisasi (M. A. Putra, Suryani, Yanti, et al. 2025), peningkatan kompetensi pegawai menjadi bagian penting untuk menciptakan organisasi pemerintahan yang adaptif, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Pengembangan ini mencakup pembinaan karier, pelatihan, serta peningkatan kapasitas individu agar sejalan dengan tujuan organisasi. Selain itu, penerapan etika bisnis (T. Yanti et al. 2025) dalam pemerintahan juga sangat diperlukan sebagai pedoman moral dan profesional dalam memberikan pelayanan publik. Etika ini mencakup kejujuran, tanggung jawab, transparansi, dan keadilan dalam menjalankan tugas, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Di sisi lain, komunikasi bisnis (Agyl et al. 2025; Havira et al. 2025; Lafitri et al. 2025; E. E. Putra, Hidayat, Putra, et al. 2025) dalam pemerintahan berperan penting dalam membangun hubungan yang efektif antara pimpinan, pegawai, dan masyarakat. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah akan mendukung koordinasi kerja yang lebih baik, memperkuat kerja sama tim, serta mempercepat penyampaian informasi kebijakan publik.

Memiliki pegawai berkualitas tinggi merupakan salah satu kekuatan yang akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung hal ini adalah dengan meningkatkan loyalitas pegawai melalui pengembangan organisasi yang berkelanjutan, penerapan etika kerja yang baik, serta komunikasi yang efektif di lingkungan pemerintahan. Loyalitas pegawai dapat diwujudkan dengan mempekerjakan pegawai bukan semata-mata digunakan hanya tenaganya saja, akan tetapi kemampuan intelektual serta harkat dan martabat pegawai sebagai abdi negara. Loyalitas pegawai berasal dari kesadaran dari pegawai sendiri bahwa antara pegawai dan organisasi merupakan dua pihak yang saling membutuhkan satu sama lain. Pegawai membutuhkan organisasi sebagai tempat untuk mencari sumber penghidupan dan tempat untuk memenuhi kebutuhan sosial yang lainnya. Di sisi lain organisasi juga membutuhkan pegawai karena mempunyai kepentingan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tentunya tidak terlepas dari dukungan pegawai, sehingga instansi memerlukan pegawai yang memiliki loyalitas. Menurut Hasibuan (2018) dan (M. A. Putra, Suryani, Bismark, et al. 2025) pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan bersedia untuk bekerja melebihi kondisi yang biasanya, bersedia untuk menerima berbagai tugas yang diberikan kepadanya, merasa ada kesamaan nilai dalam dirinya dengan instansi tempat ia bekerja, merasa terinspirasi oleh instansi, dan memerhatikan nasib dari instansi secara keseluruhan.

faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai yaitu lingkungan kerja (Lusiana 2022; E. S. E. A. P. T. Y. M. A. Putra 2025; M. A. Putra 2022; M. A. P. T. Yanti 2024), kompensasi (Purnomo, 2023 (Lusiana 2022;

Pratama, Putra, and Yanti 2025; E. S. E. A. P. T. Y. M. A. Putra 2025; M. A. Putra 2022), pengalaman kerja (Anggraheni et al., 2023), komunikasi, kepuasan kerja (Yanti et al., 2021), penempatan kerja (Masyhudi et al., 2023) dan disiplin kerja (Purnami & Indayani, 2023 (Afrimadona et al. 2024; Pratama, Putra, and Yanti 2025; M. A. Putra and Yanti 2024; Ramadani et al. 2024)). Pada penelitian ini penulis lebih fokus pada faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu penempatan kerja dan disiplin kerja.

hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan pada Tanggal 25 April 2024 tentang loyalitas pegawai dengan beberapa orang pegawai Kantor Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan, pegawai belum sepenuhnya bekerja maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini dapat dilihat dari hasil observasi seperti masih ada pegawai yang datang terlambat padahal telah mendapat teguran bahkan sanksi dari atasan, masih ada pegawai yang bermain game online menggunakan fasilitas kantor padahal banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, masih ada pegawai kembali ke kantor setelah jam istirahat terlambat padahal waktu telah menunjukkan jam 14.00 WIB dan pekerjaan di kantor menumpuk, dan bahkan ada pegawai yang ke kantor hanya mengambil absen masuk kemudian pulang dan ke kantor lagi pada saat ambil absen pulang. Pegawai kurang memiliki inisiatif untuk memberikan hal yang terbaik dalam pekerjaannya, hal ini dapat dilihat ketika pegawai lain mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, melainkan memilih bercanda.

faktor pertama yang diidentifikasi berpengaruh pada loyalitas kerja pegawai adalah penempatan pekerjaan pegawai. Pemahaman instansi dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan akan mampu meningkatkan loyalitas pegawai. Penempatan pegawai menjadi semakin penting karena sebagai dasar dari peningkatan kepuasan kerja pegawai dan akan meningkatkan loyalitas pegawai sehingga instansi mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang. Faktor-faktor dalam menempatkan pegawai telah dilakukan dengan baik oleh instansi sehingga kesetiaan pegawai terhadap instansi tercipta dengan baik dan mengurangi tingkat keluhan konsumen sehingga tujuan organisasi tercapai. Secara umum, untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam berbagai jabatan di pemerintahan, seharusnya pemerintah mempertimbangkan pendidikan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Pendidikan yang relevan dengan bidang pekerjaan akan memberikan pemahaman yang lebih baik dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil dalam posisi tersebut. Misalnya, pendidikan di bidang ekonomi akan berguna bagi posisi yang melibatkan manajemen keuangan, sementara pendidikan di bidang kesehatan masyarakat cocok untuk posisi yang terkait dengan urusan kesehatan. Fenomena ini sejalan dengan penelitian dikemukakan oleh (Anggraheni et al., 2023; Purnomo, 2023; Rahmisyari, 2022) bahwa penempatan kerja mengacu pada pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, keterampilan melakukan pekerjaan pegawai, dan kemampuan kerja dalam melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaannya.

berikutnya yang diidentifikasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin sangat penting karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasibuan (2018) kesadaran akan berdisiplin sangat diperlukan untuk meningkatkan keahliannya sehingga tercapai prestasi kerja yang optimal. Meningkatnya keahlian yang diikuti dengan disiplin tinggi, masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya, taat pada peraturan maka tugasnya akan efisien. Absensi pegawai dapat menjadi dasar pengukuran loyalitas, semakin banyak pegawai yang absen berarti tingkat keinginan untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada loyalitas pegawai. Selain itu mangkir dari pekerjaan merupakan salah satu gejala erosi disiplin yang akan menghambat pembangunan. Aparatur adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencanaan, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, beberapa pegawai mengungkapkan bahwa kecenderungan sebagian PNS dalam bekerja pada Kantor Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan belum mengikuti jam kerja sebagaimana seharusnya. Semuanya berlangsung seolah-olah kurangnya kontrol. Berdasarkan hasil penelitian Anita & Ariyanto (2023); Mochklas & Mahardhika, (2018); Purba & Marpaung (2023); Purnami & Indayani (2023) mengungkapkan disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan pegawai terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu instansi atau organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan paksaan. Disiplin sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati.

Hasil yang diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan bukti empiris atau hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan yang dapat memberikan masukan akan pentingnya pemahaman dari manajemen secara organisasi terhadap pengelolaan penempatan kerja pegawai dan disiplin kerja seluruh pegawai. Dengan demikian loyalitas pegawai yang semula menurun dapat ditingkatkan kembali sehingga loyalitas kerja pegawai meningkat. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan”.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini berlokasi di lingkungan Pemerintah Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat. Objek Penelitian adalah pegawai kantor Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan. Penelitian fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja pegawai yaitu penempatan kerja pegawai, disiplin kerja. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode deduktif berdasarkan kajian terdahulu. Penelitian ini berusaha mengkonfirmasi temuan-temuan terdahulu terkait hubungan antar variabel (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik ini digunakan bila populasi dilakukan kurang dari 100 orang tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, (Sugiyono, 2022). Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis regresi sederhana. sebelum melakukan uji regresi sederhana, disyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik. Tujuannya pemenuhan asumsi klasik ini, agar variabel bebas sebagai estimasi atas variabel tidak bebas. Menurut Ghozali (2012), dikatakan bahwa uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independent yang digunakan dalam penelitian secara individual, dalam menerangkan variabel dependent secara parsial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi pegawai laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.**  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	9	29
Perempuan	22	71
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah ( SPSS 26, 2024)

Berdasarkan Tabel 1, distribusi jenis kelamin di dalam populasi ini menunjukkan bahwa dari total 31 responden, 9 di antaranya adalah laki-laki dan 22 adalah perempuan. Ini berarti bahwa laki-laki mewakili 29% dari total populasi, sementara perempuan mewakili 71%. Dengan kata lain, perempuan jauh lebih dominan dalam ini dibandingkan laki-laki. Berdasarkan identifikasi menurut usia akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.**

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Peresntase
<20	3	10
21-30	4	12
31-40	10	32
>40	14	45
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah ( SPSS 26, 2024)

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia lebih dari 40 tahun, yaitu 45% dari total responden. Kelompok usia terbesar kedua adalah mereka yang berusia antara 31 hingga 40 tahun, yang mencakup 32% dari total responden. Responden yang berusia kurang dari 20 tahun dan antara 21 hingga 30 tahun masing-masing mencakup 10% dan 12% dari total responden. Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan terakhir dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.**

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Peresntase
SLTA	9	29
D3	1	3
S1	21	68
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah ( SPSS 26, 2024)

Tabel 3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Dari total 31 responden, 9 di antaranya memiliki pendidikan terakhir SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas), yang mewakili 29% dari seluruh responden. Sebanyak 1 responden memiliki pendidikan terakhir D3 dengan 3% dari total responden. Mayoritas responden, yaitu 21 orang, memiliki pendidikan terakhir Sarjana yang mencakup 68% dari total responden. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, dengan mayoritas telah menyelesaikan pendidikan hingga tingkat sarjana.

Analisis regresi berganda untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 4.**

Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.380	3.828		4.279	.000
Penempatan Kerja (X1)	.596	.127	.540	4.683	.000
Disiplin Kerja (X2)	.175	.065	.311	2.694	.010

Sumber: Data primer diolah ( SPSS 26, 2024)

Persamaan regresi linear berganda berdasarkan hasil pada Tabel di atas berikan dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y=16.380+0.596X_1+0.175X_2+\epsilon$$

Berdasarkan hasil regresi yang diberikan: Intercept (Constant) adalah 16.380. Koefisien regresi untuk penempatan kerja adalah 0.596, dengan standard error sebesar 0.127 dan nilai t sekitar 4.683. Nilai signifikansi (Sig.) yang sangat rendah (0.00) menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja memiliki dampak yang signifikan pada variabel loyalitas kerja. Koefisien regresi untuk disiplin kerja adalah 0.175, dengan standard error sebesar 0.065 dan nilai t sekitar 2.694. Nilai signifikansi (Sig.) yang signifikan (0.01) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja juga memiliki dampak yang signifikan pada variabel loyalitas kerja.

Nilai koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (R<sup>2</sup> = 0), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila R<sup>2</sup> = 1, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila R<sup>2</sup> = 1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Terdapat pula hasil analisa koefisien determinasi berganda melalui program SPSS versi 26 sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
Hasil Analisa Koefisien Determinasi  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.761 <sup>a</sup>	0.579	0.561

Sumber: Data primer diolah ( SPSS 26, 2024)

Dari perhitungan Tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi berganda R Square sebesar 0,579. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusinya sebesar 57,9% terhadap loyalitas pegawai. Sedangkan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kepribadian, lingkungan kerja dll. Uji signifikansi F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini cara yang digunakan yaitu dengan membandingkan nilai F-hitung dan F tabel. Jika F-hitung < F-tabel, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak). Jika F-hitung > F-tabel, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima). Terdapat pula uji keberartian korelasi (uji F) melalui program SPSS versi 26 sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
Hasil Uji Keberartian Korelasi (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.796	2	177.191	32.287	.000 <sup>b</sup>

Residual	407.688	28	5.488
Total	449.484	30	

- a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja
- b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Penempatan Kerja

Sumber: Data primer diolah ( SPSS 26, 2024)

Berdasarkan Tabel di atas bahwa F-Hitung dari semua variabel independent, sebesar 32,287 > F-Tabel 3,340, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka artinya Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Berarti semua variabel bebas yang terdiri dari penempatan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependennya yaitu loyalitas pegawai. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari masing- masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent Dilakukan perhitungan dengan ketentuan tingkat kebebasan atau Df = n-k-1, interval kepercayaan 95%, dan interval kesalahan 5%.

**Tabel 7. Uji t Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	33.008	10.527		4.279	.000
	Penempatan Kerja	.088	.201	.083	4.683	.000
	Disiplin Kerja	.271	.190	.269	2.694	.010

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Data primer diolah ( SPSS 26, 2024)

Berdasarkan Tabel terdapat t hitung penempatan kerja (X1) sebesar 4,683>t tabel 1,701, dan nilai signifikansi 0,00<0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap loyalitas pegawai. Selanjutnya t hitung disiplin kerja (X2) sebesar 2.694 > t tabel 1,701, dan nilai signifikansi 0,010 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai.

**Pembahasan**

**Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Loyalitas Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data terdapat t hitung penempatan kerja (X1) sebesar 4,683> t tabel 1,701, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap loyalitas pegawai. Hal ini bermakna semakin baik dan semakin tepat penempatan kerja pegawai, maka loyalitas pegawai akan mengalami peningkatan.Pemahaman instansi dalam menempatkan pegawai yang baik akan mampu meningkatkan loyalitas pegawai. Penempatan pegawai menjadi semakin penting karena sebagai dasar dari peningkatan kepuasan kerja pegawai dan akan meningkatkan loyalitas pegawai sehingga instansi mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang (Purba & Marpaung, 2023). Faktor-faktor dalam menempatkan pegawai telah dilakukan dengan baik oleh instansi sehingga kesetiaan pegawai terhadap

instansi tercipta dengan baik dan mengurangi tingkat keluhan konsumen sehingga tujuan instansi tercapai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dikemukakan oleh (Anggraheni et al., 2023; Purnomo, 2023; Rahmisyari, 2022) bahwa penempatan kerja mengacu pada pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, keterampilan melakukan pekerjaan pegawai, dan kemampuan kerja dalam melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaannya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data yaitu  $t$  hitung disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar  $2.694 > t$  tabel  $1,701$ , dan nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka pegawai mempunyai loyalitas yang baik terhadap instansi tempat mereka bekerja. Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan pegawai terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu instansi atau organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan paksaan. Disiplin sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (Anita & Ariyanto, 2023). Disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri merupakan disiplin yang timbul atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan atas dasar paksaan atau ambisi tertentu. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa menjadi bagian organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku (Purnami & Indayani, 2023). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Anita & Ariyanto, 2023; Malanuwa et al., 2023; Mochklas & Mahardhika, 2018; Musa et al., 2021; Purba & Marpaung, 2023; Purnami & Indayani, 2023; Suma & Siregar, 2023; Walyono & Triastuti, 2022; Yanti et al., 2021).

### **Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Pegawai**

Berdasarkan hasil analisa data bahwa  $F$ -Hitung dari semua variabel independen, sebesar  $32,287 > F$ -Tabel  $3,340$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti semua variabel bebas yang terdiri dari penempatan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel loyalitas pegawai. Penempatan pegawai yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan yang memiliki produktivitas kerja dan kepuasan kerja tinggi sehingga karyawan cenderung untuk berhenti pada bulan-bulan pertama bekerja. Penempatan kerja karyawan yang baik dilakukan perusahaan dilihat dari pengalaman kerja karyawan, pengalaman kerja merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan adanya pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi (Rahmisyari, 2022). Pemahaman organisasi dalam menempatkan pegawai yang baik akan mampu meningkatkan loyalitas pegawai. Penempatan pegawai menjadi semakin penting karena sebagai dasar dari peningkatan kepuasan kerja pegawai dan akan meningkatkan loyalitas karyawan sehingga perusahaan mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang. Sementara disiplin kerja merupakan sikap ketaatan pegawai terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu instansi atau organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan paksaan. Disiplin sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (Malanuwa et al., 2023; Sutanto & Perdana, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh (Anggraheni et al., 2023; Rahmisyari, 2022; Sanjani et al., 2022) mengungkapkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Sementara menurut (Anita & Ariyanto, 2023; Purba & Marpaung, 2023; Purnami & Indayani, 2023; Walyono & Triastuti, 2022) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai.

## KESIMPULAN

Penelitian menyimpulkan penempatan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. TCR menunjukkan kategori baik: penempatan 4,12 (82,52%), disiplin 4,15 (83,06%), loyalitas 4,35 (87,10%). Uji t mengonfirmasi pengaruh penempatan ( $t=4,683>1,701$ ;  $p<0,05$ ) dan disiplin ( $t=2,694>1,701$ ;  $p=0,010$ ). Uji F simultan juga signifikan ( $F=32,287>3,340$ ;  $p<0,05$ ). Disarankan: pastikan “*the right man on the right place*”, beri fleksibilitas rotasi, tingkatkan disiplin melalui pelatihan, sosialisasi kebijakan, serta pengawasan dan umpan balik adil; integrasikan penempatan–disiplin dalam kebijakan SDM. Akademisi perlu menelaah faktor lain, membandingkan lintas instansi, dan menyusun model lebih komprehensif; riset lanjut gunakan pendekatan kualitatif serta mempertimbangkan moderator seperti budaya organisasi dan iklim kerja sebagai variabel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrimadona, Afrimadona, Isyuliardi Maas, Novera Wandra, O P Bismark, Eva Suryani, and Mandra Adrika Putra. 2024. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan.” *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science* 1(1): 1–9.
- Agyl, Ahmad Lazuardy, Gema Rahma Yani, Ronaldi Krismon, Yuli Handayani, and Mandra Adrika Putra. 2025. *KOMUNIKASI BISNIS: Menangani Bad News Dan Menciptakan Dampak Positif*. Serasi Media Teknologi.
- Havira, Piza, Bima Septiawan, Refdi Santosa, Syariah Turrahmi, Fitri Rahmadani, and Mandra Adrika Putra. 2025. *KOMUNIKASI BISNIS: Menulis Efektif Untuk Dunia Kerja*. Serasi Media Teknologi.
- Lafitri, Stevani, Aisyah Pratama, Vella Miranda Syaputri, Yoga Ferdian Syah Putra, Ilhami Yuldha Fitra, and Mandra Adrika Putra. 2025. *KOMUNIKASI BISNIS: Strategi Menyusun & Menyampaikan Pesan Profesional*. Serasi Media Teknologi.
- Lusiana, Mandra Adrika Putra; Zefriyenni; 2022. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di STKIP Widya swara Indonesia.” *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK* (Vol. 7 No. 3 (2022): September 2022): 416–22. <https://jbe-upiypk.org/ojs/index.php/jbeupiyptk/article/view/183/156>.
- Pratama, Aisyah, Mandra Adrika Putra, and Tri Yanti. 2025. “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU TPA/MDA DI NAGARI PAKAN RABAA UTARA.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Widya swara Indonesia* 1(1): 1–9.
- Putra, Edo Eka, Rahmad Hidayat, Toni Asriyan Putra, Fadila Agustia Safnur, Reviana Novita, and Mandra Adrika Putra. 2025. *KOMUNIKASI BISNIS: Skill Esensial Untuk Dunia Kerja*. Serasi Media Teknologi.
- Putra, Eva Suryani; Emelda Andika Putri; Tri Yanti; Mandra Adrika. 2025. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT HALEYORA POWER UNIT LAYANAN PELANGGAN (ULP) MUARALABUH DI LINGKUNGAN PT PLN UNIT PUSAT PELAYANAN PELANGGAN (UP3) SOLOK.” *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu* (Vol. 3 No. 1 (2025): GJMI-JANUARI): 410–21. <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/view/1269/1215>.
- Putra, Mandra Adrika. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di STKIP Widya swara Indonesia.” *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK* 7(3): 416–22.
- Putra, Mandra Adrika, Eva Suryani, O P Bismark, and Tri Yanti. 2025. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Serasi Media Teknologi.
- Putra, Mandra Adrika, Eva Suryani, Tri Yanti, and O P Bismark. 2025. *Buku Ajar Pengembangan Organisasi*. Serasi Media Teknologi.
- Putra, Mandra Adrika, and Tri Yanti. 2024. “Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan.” *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa* 1(1): 1–9.
- Ramadani, Nadia Fitri, O P Bismark, Novera Wandra, Eva Suryani, and Mandra Adrika Putra. 2024. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Disiplin Guru Di Madrasah Aliyah Swasta Ulu Suliti (MAS Ulu Suliti).” *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science* 1(1): 35–41.
- Yanti, Mandra Adrika Putra; Tri. 2024. “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* (Vol. 8 No. 2 (2024)): 28166–72. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/17105/12551>.
- Yanti, Tri, Eva Suryani, Mandra Adrika Putra, Irma Auliyah Bismark, and O P Bismark. 2025. *Buku Ajar Etika Bisnis Dan Profesi*. Serasi Media Teknologi.

- Abd-El-Salam, E. M. (2023). Exploring factors affecting Employee Loyalty through the relationship between Service Quality and Management Commitment a case study analysis in the iron and steel industry Al Ezz Dekheila Steel Company in Egypt. *Cogent Business and Management*
- Anggraheni, R. E., Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Cv. Gtt Pusat Oleh-Oleh Kediri. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*
- Anita, & Ariyanto, E. (2023). The Effect of Work Discipline, Work Environment and Work Loyalty on Employee Performance of PT. Asuransi Astra Buana During the Work from Home Period. *European Journal of Business and Management Research*
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Bumi Aksara. Bumi Aksara.
- Malanuwa, A., Ibrahim, M., Yakup, Y., & Karundeng, D. R. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Pelatihan, Kedisiplinan dan Dukungan Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*
- Masyhudi, M. S., Hardianti, H., Kadir, A. R., & Parawansa, D. A. S. (2023). The Effect of Work Placement and Compensation on Employee Performance through Work Motivation. *Hasanuddin Economics and Business Review*
- Mochklas, M., & Mahardhika, B. W. (2018). Effect of Work Discipline, Career Development, Work Motivation and Work Load on the Loyalty of Women Workers in South Korea Companies. In *Saudi Journal of Business and Management Studies*
- Musa, F. N. H., Tumbel, A., & Wullur, M. (2021). Discipline Analysis of Work, Motivation and Loyalty towards Employee Performance (Case Study At Gorontalo State University). *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado).
- Purba, R. A., & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Retail Mitra 10 Kota Bekasi. *PARAMETER*
- Purnami, C. L., & Indayani, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Loyalitas Karyawan. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*
- PURNOMO, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi. *Artha Satya Dharma*
- Rahmisyari, R. (2022). The Effect of Work Placement, Work Experience, and Work Environment on Employee Loyalty at The Gorontalo Search and Help Office. *Devotion : Journal of Research and Community Service*
- Sanjani, W. R., Superman, L., & Wahyulina, S. (2022). Effect of Work Placement and Working Conditions on Work Commitment and Work Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational Climate For Innovation and Organizational Performance: The Mediating Effect of Innovative Work Behavior. *Journal of Vocational Behavior*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. In Alfabeta.
- Suma, D., & Siregar, B. A. (2023). The Effect Of Work Attitude, Employee Loyalty, Work Discipline on Employee Performance In Kpp Pratama Medan East under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). *Jurnal Ekonomi*
- Sutanto, E. M., & Perdana, M. (2016). Antecedents Variable of Employees Loyalty of PT ISS Surabaya. *Journal Of Business And Management*
- Tomic, I., Tesic, Z., Kuzmanovic, B., & Tomic, M. (2018). An Empirical Study of Employee Loyalty, Service Quality, Cost Reduction and Company Performance. *Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja*
- Walyono, W., & Triastuti, N. (2022). Pengaruh Kedisiplinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Prestasi Karyawan PT. XYZ Kota Medan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*

Yanti, S., Rumengan, J., & Gunawan, D. (2021). Influence Of Work Discipline, Ethics, Communication, Work Satisfaction on Employee Work Loyalty In Batam University. Conference Series