

PENINGKATAN KINERJA SDM BERBASIS LOYALITAS PADA POLRES METRO TANGGERANG KOTA

Alex Rusman¹, Siti Sumiyati²

arusman294@gmail.com¹

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

ABSTRAK

Dalam dunia organisasi, terutama di institusi pemerintah seperti kepolisian, kinerja yang optimal adalah kunci utama dalam mencapai tujuan dan pelayanan publik yang efektif. Polres Metro Tangerang Kota sebagai lembaga yang berperan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, sangat bergantung pada kinerja anggotanya. Kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan kompetensi teknis, tetapi juga oleh motivasi dan disiplin kerja para anggotanya. Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor utama yang dapat memengaruhi seberapa efektif seseorang menjalankan tugasnya. Namun, dalam konteks ini, loyalitas juga bisa memainkan peran sebagai variabel intervening yang mungkin memengaruhi hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Polres Metro Tangerang Kota dengan loyalitas sebagai variabel intervening. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya loyalitas sebagai faktor penentu dalam mendukung peningkatan kinerja individu dan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada anggota Polres Metro Tangerang Kota. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota. Loyalitas juga ditemukan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya mengelola faktor motivasi dan disiplin kerja secara strategis untuk meningkatkan loyalitas anggota, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam institusi kepolisian, untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Loyalitas, Kinerja, Polres Metro Tangerang Kota

ABSTRACT

In the organizational world, especially in government institutions such as the police, optimal performance is the main key to achieving goals and effective public services. The Tangerang City Metro Police as an institution that plays a role in maintaining public security and order, is highly dependent on the performance of its members. Good performance is not only influenced by technical skills and competencies, but also by the motivation and work discipline of its members. Motivation and work discipline are two main factors that can affect how effectively a person carries out their duties. However, in this context, loyalty can also play a role as an intervening variable that may affect the relationship between motivation, work discipline, and performance. This study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on the performance of human resources in the Tangerang City Metro Police with loyalty as an intervening variable. The background of this research is based on the importance of loyalty as a determining factor in supporting the improvement of individual and organizational performance. This study uses a quantitative method with data obtained through questionnaires distributed to members of the Tangerang City Metro Police. Data analysis was carried out using the Partial Least Square (PLS) method to test the relationship between variables. The results of the study showed that motivation and work discipline had a significant positive influence on member performance. Loyalty was also found to be an intervening variable that strengthened the relationship between motivation and

work discipline on performance. These findings confirm the importance of strategically managing motivational factors and work discipline to increase member loyalty, which ultimately has a positive impact on organizational performance. This research provides practical implications for human resource management, especially in police institutions, to support the achievement of organizational goals effectively and efficiently.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Loyalty, Performance, Tangerang City Metro Police.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia organisasi, terutama di institusi pemerintah seperti kepolisian, kinerja yang optimal adalah kunci utama dalam mencapai tujuan dan pelayanan publik yang efektif. Polres Metro Tangerang Kota sebagai lembaga yang berperan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, sangat bergantung pada kinerja anggotanya. Kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan kompetensi teknis, tetapi juga oleh motivasi dan disiplin kerja para anggotanya. Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor utama yang dapat memengaruhi seberapa efektif seseorang menjalankan tugasnya. Namun, dalam konteks ini, loyalitas juga bisa memainkan peran sebagai variabel intervening yang mungkin memengaruhi hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja.

Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka terima dan rasakan di dalam organisasinya. Oleh karena itu, Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, sistem gaji, kualitas dari supervisi, desentralisasi kekuasaan, tingkat kerja dan dorongan kerja, kondisi kerja yang menyenangkan, variabel kepribadian, status dan senioritas, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kepuasan hidup. Indikator-indikator tersebut merupakan bagian dari budaya kerja, komitmen dan gaya kepemimpinan (Geoliling, 2021).

Loyalitas anggota pada organisasi memegang peranan yang sangat esensial dalam perputaran roda organisasi. Standar operasional prosedur (SOP) yang disusun secara detil dan sempurna, program kerja yang berkualitas, jika hal tersebut tidak diikuti dengan loyalitas para anggota sebagai pelaksananya maka hal tersebut akan menjadi sia-sia. Anggota dengan loyalitas yang tinggi secara alamiah akan menaati segala bentuk tata tertib yang dimiliki oleh organisasi, anggota yang loyal juga akan siap memberikan dukungan pada setiap program kerja yang dimiliki organisasi, dengan melibatkan diri sebagai partisipan aktif. Bahkan menjadi pengurus/kreator yang mampu menyumbangkan pemikiran yang kreatif dan inovatif, yang penting untuk mendukung pengembangan organisasi dari dalam. (Edison, 2017). Loyalitas yang dimiliki oleh setiap anggota sebagai bagian dari organisasi akan memberikan pengaruh yang kuat positif dan signifikan bagi kelanjutan suatu organisasi dalam upaya mencapai visi dan misi yang dimiliki organisasi (Hendrayanti, 2017). Dengan demikian apabila sebuah organisasi dalam perjalanannya jika terdapat indikasi telah mulai meninggalkan jalur dalam pencapaian visi dan misi yang dimilikinya, maka hal tersebut mengindikasikan rasa loyalitas yang dimiliki oleh para anggotanya telah kerosok, lemah dan lapuk yang sangat berbahaya bagi eksistensi organisasi kedepan. Dan jika hal tersebut tidak segera diperbaiki maka tidak tertutup kemungkinan jika organisasi akan jatuh dan hancur.

Kepolisian Resort Polres Metro Tangerang Kota berdiri sejak tahun 1945. Polres Metro Tangerang Kota ini terletak di Jl. Raya Daan Mogot No.52, RT.001/RW.004, Sukarasa, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15111. Polres merupakan sebuah instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan dan keamanan di masyarakat.

Kemitraan dengan masyarakat merupakan salah satu kegiatan layanan sosial untuk dapat menciptakan kehidupan masyarakat yang aman, tertib dan sadar hukum. Polres Metro Tangerang Kota memiliki tugas untuk dapat menyelenggarakan tugas pokok dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta membeikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk dapat menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Polres Metro Tangerang Kota terdapat beberapa bagian atau disebut juga dengan Divisi. Dimana setiap Divisi ini memiliki tugasnya yang berbeda-beda. Dalam pembangunan aplikasi pencarian jalur aman, Polres Metro Tangerang Kota dijadikan sebagai sumber data acuan untuk data daerah rawan kecelakaan dan tindakan kejahatan. Data-data tersebut diperoleh dari bagian Satlantas dan bagian Reskrim.

Tabel 1 Bentuk Pelayanan Lantas pada Polres Metro Tangerang Kota

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)	- Laporan Polisi (LP) - Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTPLP) - Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) - Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK) - Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) - Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP) - Surat Keterangan Lapor Diri (SKLD) - Surat Ijin Keramaian - Surat Rekomendasi Ijin Usaha Jasa Pengamatan - Surat Ijin Mengemudi (SIM) - Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK)
2	Sistem informasi	- Komponen Input - Komponen Output - Komponen Basis Data Database Management System (DBMS).
3	Pelayanan Publik (public services)	- Pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian. - Mendatangi TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP
4	Penyajian informasi umum	- Penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan, dan penyampaian laporan harian - kepada Kapolda melalui Roops.

Sumber: Data Primer Polres Metro Tangerang Kota 2024

Dari tabel 1 dapat terlihat bahwa bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan di Polres Metro Tangerang Kota antara lain meliputi Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) antara lain meliputi Laporan Polisi (LP), Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTPLP), Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP), Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK), Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP), Surat Keterangan Lapor Diri (SKLD), Surat Ijin Keramaian , Surat Rekomendasi Ijin Usaha Jasa Pengamatan dan Surat Ijin Mengemudi (SIM), Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK) dan pelaksanaan Sistem informasi, Pelayanan Publik (public services) berupa Pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian, Mendatangi TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP. Terakhir Penyajian informasi umum.

Tabel 2 Jenis dan Bentuk-Bentuk Pelayanan Pada Polres Metro Tangerang Kota

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)	- Laporan Polisi (LP) - Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTPLP) - Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) - Surat Keterangan Tanda Laporan Kehilangan (SKTLK) - Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) - Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP) - Surat Keterangan Laporan Diri (SKLD) - Surat Ijin Keramaian - Surat Rekomendasi Ijin Usaha Jasa Pengamatan - Surat Ijin Mengemudi (SIM) - Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK)
2	Sistem informasi	- Komponen Input - Komponen Output - Komponen Basis Data Database Management System (DBMS).
3	Pelayanan Publik (public services)	- Pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian. - Mendatangi TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP
4	Penyajian informasi umum	- Penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan, dan penyampaian laporan harian - kepada Kapolda melalui Roops.

Sumber: Polres Metro Tangerang Kota

Lich (2010) dalam Rianto dan Lestari (2012:21), “Polisi adalah hukum yang hidup (The Living Law)”. Hal ini karena polisi merupakan salah satu instrument negara yang dapat memaksakan berlakunya hukum demi pemulihan keadaan, bersama instrument negara yang lain seperti jaksa, hakim dan advokat. Keempat elemen penegak hukum tersebut, sering dikenal dengan sebutan „Catur Wangsa Penegak Hukum“. (Wibowo 2017) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Menurut Muchdarsyah Sinungan (1995), sebagaimana ia mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusianya. Maka dalam Pemerintahan anggota harus memiliki indikator-indikator, diantaranya yaitu :

1. Kualitas kerja, ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilimpahkan.
2. Kuantitas kerja, dalam penerima output perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "Extra".
3. Pendidikan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Pendidikan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Pendidikan sangat erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan

pendidikan yang dimiliki seorang anggota diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

4. Kemampuan, terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang anggota. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Wujud dari tercapainya harapan terhadap para pekerja yang berada dalam organisasi tercermin dari meningkatnya kedisiplinan pekerja yang timbul dari kesadaran bahwa perilaku disiplin adalah merupakan suatu kebutuhan dan keniscayaan. Kesadaran para anggota tentang pentingnya kedisiplinan inilah yang menjadikan organisasi akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kedisiplinan pula semua tahapan pekerjaan akan dilaksanakan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang dimiliki oleh organisasi, yang pada akhirnya akan bermuara pada pencapaian output yang sesuai dengan standar dan kualitas yang diharapkan oleh para pemangku kepentingan.

Menurut Hasibuan (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja anggota yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Namun demikian dalam pelaksanaannya terkadang faktor kepuasan kerja kurang mendapat perhatian dari pihak organisasi dan pimpinan, hal ini dapat menjadi kendala bagi organisasi. Apabila kepuasan kerja telah dapat dirasakan oleh anggota maka dengan sendirinya semangat dan motivasinya akan meningkat, dengan demikian secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya terhadap organisasi. Oleh karena itu, untuk menghindari timbulnya ketidakpuasan anggota dan demi kemajuan organisasi maka suatu organisasi memerlukan iklim budaya organisasi yang baik dan peran pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang mendukung dalam mencapai tujuan organisasi dengan memperdayakan anggota dan mengarahkannya untuk bekerja dengan baik.

Disiplin merupakan sikap mental yang tecermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja anggota (Edison, 2017).

Hal yang sama disampaikan Hardiyanto Hamnas, Mashur Razak, Asniwati (2023) melakukan penelitian Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja anggota polres sehingga dapat dikatakan bahwa dengan ditingkatkannya disiplin kerja anggota polres maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat.

Hal yang berbeda kembali terdapat dalam penelitian (Zaenal Arifin, Wawan Prahawan dan Ranthi Pancasasti, 2020) dimana dalam penelitian ini dijelaskan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti tingkat kedisiplinan anggota dapat meningkatkan kinerja anggota, dengan disiplin anggota akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan semakin bagus, Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini karena anggota yang telah mencapai disiplin kerja dengan baik akan tetapi pemberian imbalan tidak sesuai dengan apa yang telah dilakukannya maka kepuasan kerjanya juga akan berkurang. Hal ini berarti setiap orang yang mendapatkan motivasi secara terus menerus akan meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan dalam penelitian (Jendro Dju, Tutiek Yoganingsih, Cahyadi Husadha, 2024) bahwa Variabel Motivasi Kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Anggota, Variabel Disiplin Kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Anggota dan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Anggota.

Dalam konteks kepolisian, motivasi dan disiplin memiliki arti khusus. Motivasi sering dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja. Sementara itu, disiplin kerja diatur oleh peraturan dan standar yang ketat, dan sering kali melibatkan sanksi atau konsekuensi bagi mereka yang tidak mematuhi.

Penegakan kedisiplinan sering mengalami dilema hal ini karena penegakan disiplin selalu berujung pada sanksi yang kemudian akan mempengaruhi tingkat penegakan disiplin itu sendiri, kekakuan dalam penegakan disiplin sering berujung pada terdismotivasinya anggota dan menjadikan tindak disiplin parsial dimana kedisiplinan ditunjukkan ketika berhadapan dengan pimpinan tapi di sisi lain terjadi pengabaian jika tidak ada supervisi yang berjalan (Edison, 2017) maka memahami kedisiplinan harus secara menyeluruh bukan hanya dilihat dari sisi pressure tapi juga mengkampanyekan jika disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para anggota. Budaya organisasi dalam suatu organisasi biasanya mengacu pada nilai, norma, sikap dan etos kerja yang berlaku umum pada semua bidang organisasi. Elemen-elemen ini menjadi dasar untuk memantau perilaku, pemikiran, kolaborasi, dan interaksi anggota dengan lingkungan. Jika budaya organisasi dalam suatu perusahaan tersebut baik, maka kinerja anggota akan meningkat dan akan dapat memberi keberhasilan pada perusahaan (Faizal Ridwan et al., 2021).

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi Kinerja Anggota. Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan antara lain: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Polres Metro Tangerang serta variabel interveningnya yaitu Loyalitas. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Polres Metro Tangerang Kota Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening”..

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatory dengan pendekatan asosiatif. Penelitian eksplanatory bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam konteks ini, penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polres Metro Tangerang Kota, dengan loyalitas sebagai variabel intervening. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengungkap bagaimana hubungan dan pengaruh variabel-variabel tersebut secara empiris.

2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah anggota Polres Metro Tangerang Kota yang berjumlah 200 orang. Sampel penelitian dipilih dari populasi tersebut dengan menggunakan metode pengambilan sampel tertentu. Pengambilan sampel dilakukan agar data yang diperoleh dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke seluruh anggota Polres Metro Tangerang Kota. Jumlah sampel yang diambil serta teknik sampling yang digunakan disesuaikan agar data yang diperoleh memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

3. Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada anggota Polres Metro Tangerang Kota. Kuesioner tersebut dirancang untuk mengukur variabel motivasi, disiplin kerja, loyalitas, dan kinerja. Selain itu, data primer juga diperoleh melalui wawancara langsung dengan anggota Polres. Data sekunder diperoleh dari sumber-sumber literatur, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, serta laporan dari institusi terkait. Data sekunder ini digunakan sebagai referensi untuk memperkuat teori, mendukung argumen, dan membandingkan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya.

4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga metode utama, yaitu kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Kuesioner merupakan instrumen utama pengumpulan data. Pertanyaan dalam kuesioner disusun secara sistematis dan terstruktur berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1-5, di mana skor 1 menunjukkan "Sangat Tidak Setuju" dan skor 5 menunjukkan "Sangat Setuju". Selain kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui wawancara langsung dengan responden tertentu, terutama anggota Polres Metro Tangerang Kota yang dianggap memiliki wawasan mendalam terkait variabel yang diteliti. Metode ketiga adalah studi kepustakaan, di mana peneliti mengumpulkan informasi dari jurnal, buku, dan artikel ilmiah yang relevan.

5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Variabel independen terdiri dari motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Variabel dependen adalah kinerja anggota (Y), sedangkan variabel intervening adalah loyalitas (Z). Definisi operasional dari masing-masing variabel didasarkan pada indikator yang terukur. Variabel motivasi diukur dengan indikator tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang. Disiplin kerja diukur menggunakan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja. Loyalitas anggota diukur dengan indikator kepatuhan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Setiap variabel diukur dengan skala Likert 1-5, di mana skor 1 mewakili "Sangat Tidak Setuju" dan skor 5 mewakili "Sangat Setuju".

6. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner diolah dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Metode PLS dipilih karena mampu menguji hubungan antara variabel laten dan variabel indikator. Analisis Outer Model digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas dari konstruk yang dibangun, memastikan bahwa semua indikator dapat merepresentasikan variabel secara akurat. Analisis Inner Model dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel laten, termasuk pengaruh langsung maupun pengaruh melalui variabel intervening. Selain itu, dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja), baik secara langsung maupun melalui loyalitas sebagai variabel intervening. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan signifikansi dari hubungan antara variabel-variabel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Metro Tangerang Kota. Anggota yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, komitmen yang tinggi, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Faktor-faktor seperti pengakuan atas prestasi, tanggung jawab, peluang pengembangan karier, dan tantangan kerja yang menarik berperan penting dalam membangun motivasi anggota. Adanya dorongan dari dalam diri anggota memungkinkan mereka bekerja dengan lebih optimal, memenuhi target, dan meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Selain pengaruh dari faktor internal, motivasi anggota juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti penghargaan dari pimpinan, promosi jabatan, dan kebijakan organisasi. Program pengakuan dan penghargaan dari pimpinan kepada anggota yang berkinerja baik terbukti mampu meningkatkan semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, seperti memberikan insentif dan peluang promosi, dapat memperkuat motivasi dan kinerja anggota. Dengan adanya insentif tersebut, anggota merasa dihargai atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi.

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja anggota. Kedisiplinan mencerminkan sikap anggota dalam mematuhi aturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin ini tercermin dari kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap instruksi atasan, serta kesesuaian perilaku kerja dengan standar operasional prosedur (SOP). Anggota yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih produktif dan efisien dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang tertib dan kondusif.

Pentingnya disiplin dalam kinerja anggota Polres Metro Tangerang Kota dapat dilihat dari efektivitas pelaksanaan tugas mereka. Anggota yang disiplin mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dan dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah. Ini berdampak pada kualitas layanan yang diterima oleh masyarakat. Organisasi yang memiliki anggota dengan tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih mampu mencapai target dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Oleh karena itu, penegakan kedisiplinan harus dilakukan secara konsisten oleh pimpinan melalui pengawasan dan evaluasi berkala.

Loyalitas anggota juga menjadi faktor penting dalam pembahasan ini. Loyalitas berperan sebagai penghubung atau variabel intervening antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja anggota. Anggota yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih setia pada organisasi, bersedia bekerja lebih keras, dan menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Loyalitas tercermin dalam sikap anggota yang memprioritaskan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Ketika loyalitas anggota tinggi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan juga meningkat. Ini terjadi karena anggota akan bersedia memberikan kontribusi tambahan di luar tugas pokok mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas anggota meliputi pengakuan dari atasan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kepercayaan kepada pimpinan, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Ketika anggota merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan organisasi, loyalitas mereka meningkat. Loyalitas ini terlihat dari keinginan mereka untuk tetap berada dalam organisasi meskipun menghadapi tantangan atau kesulitan dalam pekerjaan. Dalam konteks Polres Metro Tangerang Kota, loyalitas anggota berperan penting dalam menciptakan stabilitas operasional dan meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Hubungan antara loyalitas dan kinerja anggota menunjukkan bahwa loyalitas dapat memperkuat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian ini,

ditemukan bahwa loyalitas bertindak sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Dengan kata lain, ketika loyalitas anggota tinggi, maka pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja akan semakin kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan loyalitas melalui pemberian penghargaan, program pengembangan karier, dan kebijakan pengakuan dapat berdampak positif pada kinerja organisasi.

Selain itu, loyalitas anggota juga berkaitan erat dengan kerjasama tim. Anggota yang loyal cenderung lebih kooperatif, mendukung rekan kerja, dan bersedia bekerja sama dalam tim. Kerjasama tim yang baik berkontribusi pada kelancaran pelaksanaan tugas operasional. Di Polres Metro Tangerang Kota, loyalitas anggota menciptakan iklim kerja yang harmonis, yang memungkinkan anggota bekerja lebih efektif dan efisien. Dalam tim kerja, anggota yang loyal bersedia membantu rekan-rekan mereka dalam mencapai target dan menyelesaikan tugas-tugas yang menantang.

Pembahasan ini juga menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi, disiplin kerja, dan loyalitas anggota. Pengelolaan SDM yang baik mencakup pengakuan atas prestasi, pemberian insentif, pengembangan karier, dan penguatan budaya kerja yang positif. Dengan mengelola faktor-faktor ini secara strategis, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong anggota untuk mencapai kinerja yang optimal.

Sebagai implikasi praktis, Polres Metro Tangerang Kota dapat meningkatkan kinerja anggota melalui program-program pengelolaan SDM yang lebih baik. Pemberian penghargaan atas prestasi, pelaksanaan evaluasi kinerja secara berkala, serta penyediaan program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan loyalitas anggota. Dengan meningkatkan ketiga faktor ini, kinerja organisasi secara keseluruhan akan meningkat, sehingga mampu memberikan pelayanan publik yang lebih efektif dan responsif.

Loyalitas anggota yang tinggi juga memungkinkan terciptanya efisiensi kerja. Anggota yang loyal cenderung menyelesaikan tugas lebih cepat, mengelola waktu dengan baik, dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Efisiensi ini berdampak pada pengurangan biaya operasional dan peningkatan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pimpinan perlu terus memperkuat loyalitas anggota melalui kebijakan yang adil, penghargaan yang setara, serta transparansi dalam pengambilan keputusan.

Pengelolaan loyalitas dan motivasi anggota tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang memiliki anggota yang loyal dan termotivasi akan lebih mampu menghadapi tantangan operasional, menjaga stabilitas organisasi, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat. Oleh karena itu, Polres Metro Tangerang Kota perlu menerapkan kebijakan pengelolaan SDM yang strategis agar loyalitas, motivasi, dan kinerja anggota dapat terus meningkat.

Dalam konteks Polres Metro Tangerang Kota, loyalitas anggota juga memengaruhi budaya kerja organisasi. Budaya kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, mengurangi konflik internal, dan meningkatkan kerjasama tim. Loyalitas anggota membantu menciptakan budaya kerja yang lebih positif, di mana anggota saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja yang kuat ini memungkinkan organisasi untuk bertahan dalam situasi yang sulit dan menghadapi tantangan yang semakin kompleks.

Pengelolaan loyalitas, motivasi, dan disiplin kerja juga memerlukan dukungan dari pimpinan organisasi. Pimpinan yang mampu memberikan inspirasi, penghargaan, dan pengakuan kepada anggota dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi mereka. Pimpinan

yang adil dan transparan dalam pengambilan keputusan juga akan memperkuat kepercayaan anggota, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka.

Temuan dari penelitian ini menggarisbawahi pentingnya loyalitas sebagai variabel intervening yang menghubungkan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Organisasi dapat meningkatkan kinerja dengan memperkuat loyalitas anggota melalui pengelolaan SDM yang efektif. Loyalitas bertindak sebagai penguat, di mana pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja menjadi lebih kuat jika loyalitas anggota tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan loyalitas harus menjadi prioritas utama dalam strategi pengelolaan SDM di Polres Metro Tangerang Kota.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran bahwa motivasi, disiplin kerja, dan loyalitas merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja anggota di Polres Metro Tangerang Kota. Loyalitas tidak hanya memperkuat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja, tetapi juga bertindak sebagai penghubung yang memperkuat hubungan antara ketiga variabel tersebut. Dengan pengelolaan yang baik, organisasi dapat meningkatkan loyalitas anggota, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM di Polres Metro Tangerang Kota. Dengan meningkatkan motivasi, kinerja pegawai diharapkan dapat lebih optimal dalam memberikan pelayanan publik.
2. penerapan disiplin kerja yang baik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM di Polres Metro Tangerang Kota. Disiplin kerja yang terstruktur akan membantu karyawan dalam menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien.
3. motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas di Polres Metro Tangerang Kota. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat loyalitas mereka terhadap institusi tersebut.
4. disiplin kerja terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas anggota Polres Metro Tangerang Kota. Oleh karena itu, untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas anggota.
5. loyalitas secara signifikan mempengaruhi kinerja SDM di Polres Metro Tangerang Kota. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang juga menekankan pentingnya loyalitas dalam menentukan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara,(2018), Perencanaan & Pengembangan Pimpinan Sumber Daya Manusia, Pen. Pt Refika Aditama.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Pimpinan Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abraham Rehuel Kosasih,2018, Hubungan Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pada Anggota, Psychopreneur Journal, 2018, 2(1): 1-11 Issn 2598-649x Cetak / Issn 2598-6503 Online, <https://Journal.Uc.Ac.Id/Index.Php/Psy/Article/Download/862/734/1599>
- Achmad M. Santosa . 2009. The Indonesian Legal System. ANNALS, AAPSS, 622, March 2009.
- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Anggota Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Cetakan Pe). Cv. Penerbit Qiara Media.
- Adler Haymar Manurung, 2012, Teori Perilaku Keuangan, PT Adler Manurung Press.
- Adlya, S. I., Yusuf, A. M., & Effendi, M. (2020). The Contribution Of Self Control To Students' Discipline. Journal Of Counseling And Educational Technology, 3(1), 1.

- <https://doi.org/10.32698/0791Aulia> Umar Hatifah, Titi Fatmawati, Eddy Setyanto, 2023, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota, The Influence Of Motivation And Work Environment On Employee Performance, 2vol.2 No.1 Jurnal Pimpinan Bisnis, <https://ejurnal.stietribhakti.ac.id/index.php/jmb/article/view/275>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Asia Muslim Charity Foundation (Amcf) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Pimpinan*, 3(2), 235– 246
- Agusti Apriansyah, Fauziah Afriyani, Yeni (2024), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Anggota Pada Pt. Santika Pendopo Energy Palembang, Vol.5 No. 2 Tahun 2024, Hal. 3981-3986, *Communnity Development Journal*. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/27443/19351>.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Pimpinan*, 2(1), 45–54.
- Anggita Daryanti, Niken Widyastuti, 2023, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Anggota Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah, Optimal, Vol. 20, No. 1, Maret 2023 : 27 – 42, <https://jurnal.stieieu.ac.id/index.php/opt/article/download/254/183>.
- Annisa Mochtar, N. Rachma, Afian Budi Primanto, “ Pengaruh Inovasi Produk dan Media Sosial Terhadap Minat Beli BTS Meal Mcdonald’s (Studi Kasus pada Mahasiswa FEB Progam Sutudi Pimpinan UNISMA 2017), *E-Jurnal Riset Manajemen* (2020).
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Ardana. 2012. Pimpinan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- As’ad. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. GRAMEDIA.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Pimpinan Penilaian Kinerja Anggota. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dai Beda, M. I., & Wulandari, I. (2023). Pelatihan Pencatatan Pembukuan Sederhana Pada Pelaku Umkm Di Janti, Yogyakarta. *Jurnal Pelayanan Hubungan Masyarakat*, 1(3), 35-44.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. Human Behavior at Work: Organizational Behavior, McGraw – Hill Education, New York.
- Dessler, Gary. 2006. Pimpinan Sumber Daya Mnusia Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Dita Ditia Putri, Kiswoyo, Emi Wardati, 2024, Analisis Budaya Oranisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Dosen Dan Tenaga Kependidikan (Studi Kasus Di Stie Totalwin Semarang), *Kampus Akademik Publisng Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pimpinan* Vol.2, No.2 Februari 2024 E-Issn: 3025-7859; P-Issn: 3025-7972, Hal 699-711, <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/download/1030/904/4072>.
- Efi Yuliana, Khotim Fadhli, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Anggota Terhadap Kinerja Anggota Industri Tenun Dua Thermos Efi Yuliana1 , Khotim Fadhli, Vol. 7 No. 1 Mei 2023, *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis*, pp. 65.
- Emron Edison, Y. A. (2017). Pimpinan Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.
- Emron Edison, Y. A. (2017). Pimpinan Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA. Handoko, T. H. (2009).
- Etta Mamang Sangadji Dan Sopiah, Perilaku Anggota, (Yogyakarta: Andi Offset, 2013), 104.
- Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, Perilaku Anggota, (Yogyakarta: Andi Offset, 2013), 104.
- Fahmi Susanti, Siti Aesah, 2022, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenng Pada Pt Rakha Gustiawan, *Jurnal Tadbir Peradaban*, Volume 2, Nomor 2, Mei 2022 P-Issn: 2775-1880 E-Issn: 2775-1872, <https://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/download/150/108/237>
- Goeliling, A., Marjuni, S., & Said, M. (2021). Kepemimpinan Tranformasional: Determinan Faktor Kinerja Anggota Hotel Harper Perintis ByAston Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 56–62. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i2.42>
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pt Buku Seru.
- Hanafi, M.Mamduh dan Abdul halim. 2017. Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: Sekolah

- Tinggi Ilmu Pimpinan YKPN.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Pimpinan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kholilah, dkk.2015.B
- Heller, Robert. Wibowo. 2014. *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Pt. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Hendrayanti, Endang. 2017. “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Unisma Bekasi”. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 11, No 1, (hlm. 14).
- Henry Simamora, 2004, *PimpinanSumberDayaManusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Herdis Rusyanaa Kusuma Agdhi Rahwana Barin Barlian, 2023, Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Ichi Bento Di Kota Banjar, *Jurnal Jempper* Vol. 2 No. 1 (Januari 2023) – E-Issn : 2809-6037 P-Issn : 2809-5901, <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/download/1051/855/>
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Imam Mohtar. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. Uwais Inspirasi Indonesia*.
https://books.google.co.id/books/about/Hubungan_Antara_Motivasi_Ke_Rja_Dan_Penga.html?id=Wdw2dwaaqbaj&redir_esc=y
- Janny Adriani Djaria , Firdaus Sitepu, 2017, Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Anggota (Studi Anggota Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang), *Jurnal Dinamika Bahari* Vol. 7 No. 2 Edisi Mei 2017 <https://ejurnal.pip-semarang.ac.id/index.php/jdb/article/download/52/18/>.
- Jendro Diu, Tutiek Yoganingsih, Cahyadi Husadha, 2024, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Di Kelurahan Bojong Rawalumbu 2024, *Pimpinan Kreatif Jurnal* Volume. 2 No. 3 Agustus 2024 E-Issn : 2963-9654 Dan P-Issn : 2963-9638, Hal. 230-243, <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/makreju/article/download/3240/2591/>
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1-18.
- Lin, J., Gan, L., Chen, Z., Naidu, R. 2015. Biodegradation of Tetradeceane using *Acinetobacter enetianus* Immobilized on Bagasse. *Biochemical Engineering Journal*. 1-29. <http://dx.doi.org/doi:10.1016/j.bej.2015.04.014>.
- Lola Melino Citra Muhammad Fahmi, 2019, Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Anggota, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Pimpinan Homepage: Vol 2, No. 2, September 2019, 214-225*
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio> Issn 2623-2634
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/download/3776/3936>
- Murti, Harry Dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Dengan Variabel Pemoderasi Kepuasan Kerjapada Pdam Kota Madiun.*Jurnal Riset Pimpinan Dan Akuntansi* Vol 1 No. 1
- Natalia C. P. Paparang William A. Areros Ventje Tatimu, 2021, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kantor PT. Post Indonesia di Manado, *Productivity*, Vol. 2 No. 2, 2021 e-ISSN. 2723-0112, pp.123
- Ni Putu Eka Rosi Febby Diana, Ni Wayan Eka Mitariani, Gusti Ayu Imbayani, 2022, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar, *Values*, Volume 3, Nomor 2, Tahun 2022 E-Issn: 2721-6810, <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/4923/3835>
- Nurullaili dan Andi Wijayanto, Analisis Fktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen Tupperware (Studi Pada Konsumen Tupperware di Universitas Diponegoro), *Universitas Diponegoro*, Volume 2, Nomor 1, Maret 2013, hlm.4
- Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi, I Putu Gede Parma, Komang Krisna Heryanda, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Pada Pt. Xl Axiata Cabang Singaraja, *Bisma: Jurnal Pimpinan*, Vol. 5 No. 2, Oktober 2019 P-Issn: 2476-8782,

- https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Bisma-Jm/Article/View/22013/13626?__Cf_Chk_Tk=1hvfgoervl6grro7y8lsx._Brqorsxxwukmi6qd_Hou-1725796726-0.0.1.1-8084
- Riska Dewi , Sungkono, 2023, Jurnal Pengabdian Cendikia, Implementasi Gaya Kepemimpinan Kapolsek Untuk Meningkatkan Kinerja Anggota Polsek Karawang Kota, Vol. 2 No. 3, hlm.116
- Rivai, Veithzal. 2003. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyanti, Vika dan Kasmiruddin. (2017). Hubungan kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Kerja Anggota Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa FISIP, 6.
- Robbins (2016:260) Dalam Bintoro Dan Daryanto (2017:107) Pimpinan Penilaian Kinerja Anggota, Penerbit Gaya Media,
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge 2012. perilaku organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Rufaida, H., & Kustanti, E. R. (2017). Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Penyesuaian Diri pada Mahasiswa Rantau dari Sumatera di Universitas Diponegoro. Jurnal Empat, Vol 7(3), 217-222. Diakses dalam <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/19751>
- Schermerhorn. (2017). Management 6th Asia-Pacific edition custom F/Out (black and white).
- Sedarmayanti. (2008). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Septia Wardani, Inayat Hanum Indriati, 2023, Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Anggota Bagian Produksi, Ubmj (Upy Business And Management Journal) Vol. 02, Issue 02, Juli 2023, Pp 10-16, <https://Journal.Upy.Ac.Id/Index.Php/Ubmj/Article/View/4849/3110>
- Setria Feri, Adi Rahmat, Bambang Supeno, 2020, Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt. Champion Kurnia Djaja Technologies, Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Pimpinan Indonesia Volume 4, Nomor 1, Desember 2020, <https://Inobis.Org/Ojs/Index.Php/Jurnal-Inobis/Article/Download/172/148/427>
- Sinungan. M. 2016. Produktifitas. Apa Dan Bagaimana. Penerbit. Bumi Aksara. Jakarta
- Siswanto dan Agus Sucipto, “Teori dan perilaku Organisasi”, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), h. 141.
- Siswanto. 2017. Pengantar Pimpinan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2017. Pengantar Pimpinan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. Pimpinan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Sopiah, :Perilaku Organisasional”, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), h. 127-128
- Stoner 2016, Management. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, Inc.
- Suhendi, Hendi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Anggota Yayasan Samudera Ilmu Semarang. Jurnal UNPAND, 260.
- Suparno, Amir Tengku Ramly, Anwar Rahim, 2022, Engaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Restoran Gurih 7 Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19 The Influence Of Compensation, Motivation, And Work Loyalty On The Performance Of Gurih 7 Bogor Restaurant Employees During The Covid-19 Pandemic, Pimpinan IkM, September 2022 (76-82) Vol. 17 No. 2 Issn 2085-8418; Eissn 2622-9250 <https://Journal.Ipb.Ac.Id/Index.Php/Jurnalmpi/Article/View/49879/26198>
- Supendy, R., Margono, S., Eka, A.T., Surachman. 2012. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Anggota serta Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja (Studi ANGGOTA pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Tenggara). Jurnal Aplikasi Pimpinan. Vol. 10, No. 2, ISSN : 1693 – 5241.
- Sutrisno, E. (2017). Pimpinan Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Sutrisno, E. 2017. Pimpinan Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Tampubolon, M.P.(2013). Pimpinan Keuangan (Finance Management). Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Thoha, Miftah. (2016). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Pimpinan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.hlm.200
- Tjiptono, Fandy, (2005). *Pemasaran Jasa, Indikator Kepuasan Pelanggan*. Malang: Bayumedia Publishing. 7 Maret 2020
- Uswatun Chassanah, 2023, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pt United Pasific Solutions Jakarta Selatan, Wawasan : Jurnal Ilmu Pimpinan, Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol.1, No.1 Januari 2023 E-Issn: 2963-5225; P-Issn: 2963-5284, Hal 31-39, <https://Journal.Unimar-Amni.Ac.Id/Index.Php/Wawasan/Article/Download/191/166>
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Pimpinan Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Vivin Rosvita, Endang Setyowati, Zaenal Fanani / Indonesia Jurnal Farmasi. Vol. 2 No.1 (2017) 14-20
- Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Pimpinan, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 31-44. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Wardan Khusnul. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran* (Rianto Rante Rerung (Ed.); 1st Ed.). Penerbit Media Sains Indonesia.
- Wexley dan Yuki (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2018) *Pengertian Kepuasan Kerja. Pengantar Pimpinan Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Prestasi Pustaka.
- Wibowo. 2017. *Pimpinan Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan Dalam Pimpinan*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Salemba Empat
- Wursanto, I.G. 2013. *Pimpinan Keanggotaan*. Cetakan Kesebelas. Kanisius. Yogyakarta.
- Yandarius Molo Dan Juhaet, 2023, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Anggota Di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Bina Seroja Jakarta Timur, Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Pimpinan Vol. 4, No. 1 November 2023, <https://Jom.Unsurya.Ac.Id/Index.Php/Jimen/Article/Download/80/80/275>
- Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. 4(1), 1015–1029.