

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Di Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Timur

Bumy Hidayat ^{1*}, Mohammad Mulyadi ²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ bangbumy@gmail.com ; ² moha078@brin.go.id

* Corresponding Author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : April 28, 2025

Revised : Juni 16, 2025

Accepted : Juli 7, 2025

Keywords :

Motivasi Kerja;

Lingkungan Kerja;

Disiplin Kerja;

Loyalitas Pegawai;



Copyright (c) 2026

Jurnal Reformasi Administrasi:

Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan

Masyarakat Madani

ABSTRACT

Employee loyalty is highly demanded in an institution, as higher employee loyalty leads to better performance, whereas low loyalty results in poor performance within the institution. This study aims to analyze and evaluate the extent to which Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline influence Employee Loyalty at the Population and Civil Registration Sub-Department of East Jakarta. This research employs a quantitative approach with a population consisting of all 58 employees at the sub-department. The sampling technique used is a census sampling method, where 100% of the population is taken as the sample. Data collection was conducted through questionnaire distribution and analyzed using statistical analysis techniques. The findings reveal that Motivation influences Employee Loyalty by 59.7%, Work Environment by 32.1%, and Work Discipline by 69%. The combined influence of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employee Loyalty is 77%. Based on these findings, it is recommended that the East Jakarta Population and Civil Registration Sub-Department enhance work motivation through a performance-based incentive system, strengthen employee relationships through teamwork initiatives and open communication, improve work discipline through policy socialization and supervision, and uphold the code of ethics through consistent enforcement and professional ethics training to reinforce employee loyalty.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran krusial dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Keberhasilan organisasi bergantung pada pengelolaan SDM yang baik, termasuk kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, serta membentuk disiplin kerja yang tinggi. Selain itu, organisasi perlu membangun kepercayaan diri, kepuasan kerja, dan motivasi pegawai guna menciptakan loyalitas yang mendukung pertumbuhan organisasi. Secara umum, organisasi merupakan kelompok individu yang bekerja sama secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu, dan dalam sektor publik, fokus utamanya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat, bukan mencari keuntungan.

Paradigma kebijakan pelayanan publik di era otonomi daerah, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang berorientasi pada pelaksanaan good governance. Pelayanan publik menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah, sesuai dengan amanat Undang-Undang tersebut yang mengatur tentang hak, wewenang, dan kewajiban dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Oleh karena itu, Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Timur, yang selanjutnya disebut Sudin Dukcapil Jakarta Timur, memiliki tugas utama sebagai pelaksana kewenangan pemerintah daerah di bidang pencatatan sipil dan kependudukan yang meliputi pengelolaan administrasi kependudukan dan penyediaan layanan pencatatan sipil bagi masyarakat setempat.

Dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, sebuah instansi membutuhkan loyalitas dari pegawainya. "Loyalitas adalah komitmen yang kuat untuk melaksanakan tugas dan mematuhi aturan dengan kesadaran penuh serta tanggung jawab" (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2022). Sehingga, loyalitas pegawai tidak hanya berkontribusi pada kinerja individu, tetapi juga berdampak pada pencapaian keseluruhan tujuan organisasi. "Tingkat loyalitas yang tinggi di kalangan pegawai

dapat meningkatkan stabilitas dan efisiensi operasional, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif” (Febriyanti & Izzati, 2024). Pegawai yang loyal akan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap visi dan misi organisasi, serta berusaha keras untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi.

Temuan penelitian menunjukkan penurunan signifikan dalam Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) di Sudin Dukcapil Jakarta Timur, dari 99,78% pada tahun 2022 menjadi 91,87% pada tahun 2023, atau turun sebesar 7,91%. Penurunan ini mencerminkan meningkatnya ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan, yang berkaitan dengan menurunnya loyalitas pegawai. Menurut penelitian (Marta & Faedlulloh, 2019) menyatakan bahwa “Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Masyarakat.” Sehingga, penurunan loyalitas pegawai di Sudin Dukcapil Jakarta Timur menyebabkan pelayanan yang diberikan tidak optimal. Hal ini tentu akan berdampak langsung pada efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Loyalitas pegawai yang tidak stabil dapat menyebabkan ketidakkonsistenan dalam pelayanan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kepercayaan masyarakat terhadap instansi tersebut.

Untuk memahami kondisi loyalitas pegawai Sudin Dukcapil Jakarta Timur, peneliti melakukan pra-survei terhadap 15 pegawai, yang mengungkap tingkat kebanggaan, komitmen, motivasi kerja, serta persepsi terhadap fasilitas dan penghargaan. Hasilnya menunjukkan bahwa 80% pegawai merasa bangga, 100% bertanggung jawab atas tugasnya, dan memiliki motivasi tinggi, tetapi hanya 13% yang bersedia mengorbankan waktu pribadi demi instansi. Sebanyak 73% merasa kurang dihargai atas kinerja mereka, 53% menilai fasilitas kerja memadai, sementara 47% masih kurang puas. Hubungan antar rekan kerja dinilai baik oleh 47% pegawai, 73% merasa nyaman bekerja, namun hanya 33% yang selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, dan 60% pernah terlambat dalam satu bulan terakhir. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki motivasi dan tanggung jawab tinggi, masih terdapat tantangan dalam aspek penghargaan, fasilitas, disiplin, dan loyalitas terhadap instansi.

Permasalahan loyalitas pegawai di Sudin Dukcapil Jakarta Timur tidak hanya terlihat dari hasil pra-survei tersebut, tetapi juga dapat dianalisis melalui data yang diperoleh dari bagian tata usaha Sudin Dukcapil Jakarta Timur mengenai aspek Loyalitas Pegawai dalam dua tahun terakhir. Data ini mencakup jumlah pengajuan mutasi atau pindah tugas, tingkat turnover pegawai, serta tingkat komitmen pegawai terhadap visi dan misi instansi. Selain itu, kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja dan sistem penghargaan juga menjadi indikator dalam menilai Loyalitas Pegawai. Berdasarkan data yang disajikan, terdapat indikasi penurunan loyalitas pegawai di Sudin Dukcapil Jakarta Timur dalam dua tahun terakhir. Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah pengajuan mutasi atau pindah tugas dari 3 orang pada tahun 2022 menjadi 7 orang pada tahun 2023, serta meningkatnya tingkat turnover pegawai dari 5% menjadi 9%. Selain itu, komitmen pegawai terhadap visi dan misi instansi mengalami sedikit penurunan dari 85% menjadi 82%, yang menunjukkan adanya potensi berkurangnya keterikatan pegawai terhadap organisasi. Meskipun kepuasan terhadap Lingkungan Kerja masih cukup tinggi, terjadi sedikit penurunan dari 94% menjadi 92%. Penurunan yang lebih signifikan terlihat pada kepuasan terhadap sistem penghargaan, yang turun dari 84% menjadi 78%, mengindikasikan adanya ketidakpuasan yang dapat berdampak pada Motivasi dan Loyalitas Pegawai.

Loyalitas pegawai sangat dituntut dalam sebuah instansi karena semakin tinggi loyalitas pegawai maka akan semakin baik kinerja yang diberikan sebaliknya karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah maka akan memberi kinerja yang rendah pada instansi tersebut. Untuk meningkatkan loyalitas sumber daya manusia banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Fluktuasi loyalitas ini sering kali dipicu oleh berbagai faktor, seperti kurangnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan rendahnya disiplin kerja. Sebagaimana hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Pardede, 2023) yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi Loyalitas Karyawan, baik secara parsial maupun simultan.”

Menurut (Mangkunegara, 2020), “motivasi merupakan pendorong bagi individu untuk memberikan upaya maksimal dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.” Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih baik dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Ketika pegawai merasa termotivasi maka akan

lebih proaktif dan berinovasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Sebaliknya, ketika motivasi kerja rendah, pegawai akan merasa apatis atau kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas yang dapat berpengaruh pada loyalitas pegawai terhadap organisasi. Fenomena di Sudin Dukcapil Jakarta Timur menunjukkan bahwa hanya 27% pegawai merasa penghargaan yang diberikan sudah memadai, sementara 73% lainnya merasa kurang diapresiasi, yang mengindikasikan ketidakpuasan signifikan. Kurangnya penghargaan dapat berdampak negatif pada semangat kerja pegawai dan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Sementara Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya fasilitas, hubungan antarpegawai yang kurang harmonis, dan budaya kerja yang belum sepenuhnya diterapkan, dapat mengurangi kenyamanan pegawai serta mendorong keinginan untuk pindah atau berhenti. Berdasarkan temuan, hanya 53% pegawai yang menilai fasilitas sudah memadai, sementara 47% merasa sebaliknya. Selain itu, 53% pegawai merasakan hubungan kerja yang kurang baik, meskipun mayoritas (73%) masih merasa nyaman bekerja di Sudin Dukcapil. Rendahnya disiplin kerja juga menjadi faktor yang memperburuk kondisi ini, menciptakan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas dan semakin menghambat upaya meningkatkan loyalitas pegawai.

Tabel 1 Kehadiran Pegawai Sudin Dukcapil Jakarta Timur Tahun 2023

Keterangan	Jumlah
Alpa/tanpa keterangan	1 orang
Pulang >10 menit lebih awal	9 orang
Datang terlambat >100 menit	26 orang
Izin	7 orang

Sumber: <https://absensi.jakarta.go.id/>

Data menunjukkan bahwa 26 pegawai datang terlambat lebih dari 100 menit, 9 pegawai pulang lebih awal tanpa alasan jelas, 7 pegawai izin dengan pemberitahuan, dan 1 pegawai absen tanpa keterangan, mencerminkan masalah disiplin yang perlu dievaluasi. Disiplin kerja yang baik menjadi dasar dalam menjaga kualitas tugas, menciptakan alur kerja yang terstruktur, serta membangun budaya kerja profesional dengan tanggung jawab tinggi. Kurangnya disiplin dapat menyebabkan ketidakpatuhan terhadap standar kerja, mengganggu kinerja tim, dan menurunkan citra organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dedikasi, keteraturan, dan produktivitas di Sudin Dukcapil Jakarta Timur.

Temuan menunjukkan bahwa rendahnya motivasi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan disiplin yang bervariasi di Sudin Dukcapil Jakarta Timur berpotensi menurunkan loyalitas pegawai. Motivasi yang rendah disebabkan oleh kurangnya penghargaan atau insentif yang memadai, sementara lingkungan kerja yang tidak optimal, baik dari segi fasilitas maupun hubungan interpersonal, dapat menurunkan semangat kerja. Selain itu, variasi dalam tingkat disiplin mencerminkan perbedaan kepatuhan terhadap aturan, yang berdampak pada konsistensi pelaksanaan tugas. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan dapat memengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai di Sudin Dukcapil Jakarta Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang berlandaskan filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu menggunakan instrumen terukur dan analisis statistik (Sugiyono, 2020). Penelitian deskriptif bertujuan memberikan gambaran sistematis mengenai variabel yang diteliti, sementara pendekatan kuantitatif memungkinkan pengujian hipotesis secara statistik untuk memperoleh kesimpulan yang valid. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, yang memengaruhi variabel terikat, yaitu Loyalitas Pegawai. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh ketiga variabel bebas terhadap loyalitas pegawai di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Timur.

Menurut (Sugiyono, 2020) “teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian.” Menurut (Arikunto, 2017:173) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Arikunto juga menyatakan “jika populasi kurang dari 100, maka sampel harus terdiri dari semua orang” (Arikunto, 2017:173). Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik ini menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel, dengan syarat jumlah sampel kurang dari 100 orang. Teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini karena jumlah pegawai di Sudin Dukcapil Jakarta Timur yang jumlahnya 58 orang.

Teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yang merupakan metode untuk menganalisis data yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Untuk menjalankan analisis data dalam penelitian ini, perangkat lunak pengolahan data yang digunakan adalah SPSS versi 25. Penelitian ini menggabungkan data primer dan sekunder sebagai sumber informasi. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di Sudin Dukcapil Jakarta Timur, sebagai upaya untuk memperoleh data yang akurat. Kuesioner digunakan dengan skala Likert sebagai alat pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi responden. Data sekunder, di sisi lain, diperoleh dari berbagai referensi seperti buku, jurnal, dan laporan penelitian terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan 58 responden, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,258 berdasarkan rumus $(n-2)$. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator dalam instrumen dianggap valid jika nilai korelasi (r) dengan skor total $\geq 0,258$, sedangkan jika $< 0,258$, indikator dianggap tidak valid. Pengujian validitas ini merupakan langkah penting untuk memastikan keandalan instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	R tabel	R hitung	Hasil
Motivasi Kerja	Pernyataan 1	0.258	.748**	Valid
	Pernyataan 2	0.258	.574**	Valid
	Pernyataan 3	0.258	.755**	Valid
	Pernyataan 4	0.258	.733**	Valid
	Pernyataan 5	0.258	.759**	Valid
	Pernyataan 6	0.258	.603**	Valid
	Pernyataan 7	0.258	.622**	Valid
	Pernyataan 8	0.258	.616**	Valid
	Pernyataan 9	0.258	.778**	Valid
	Pernyataan 10	0.258	.266*	Valid
Lingkungan Kerja	Pernyataan 1	0.258	.380**	Valid
	Pernyataan 2	0.258	.664**	Valid
	Pernyataan 3	0.258	.426**	Valid
	Pernyataan 4	0.258	.619**	Valid
	Pernyataan 5	0.258	.547**	Valid
	Pernyataan 6	0.258	.642**	Valid
	Pernyataan 7	0.258	.726**	Valid
	Pernyataan 8	0.258	.561**	Valid
	Pernyataan 9	0.258	.428**	Valid
	Pernyataan 10	0.258	.326*	Valid
Disiplin Kerja	Pernyataan 11	0.258	.418**	Valid
	Pernyataan 1	0.258	.721**	Valid
	Pernyataan 2	0.258	.575**	Valid

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	R tabel	R hitung	Hasil
Loyalitas Pegawai	Pernyataan 3	0.258	.831**	Valid
	Pernyataan 4	0.258	.747**	Valid
	Pernyataan 5	0.258	.687**	Valid
	Pernyataan 6	0.258	.709**	Valid
	Pernyataan 7	0.258	.418**	Valid
	Pernyataan 8	0.258	.566**	Valid
	Pernyataan 9	0.258	.734**	Valid
	Pernyataan 1	0.258	.442**	Valid
	Pernyataan 2	0.258	.573**	Valid
	Pernyataan 3	0.258	.683**	Valid
	Pernyataan 4	0.258	.662**	Valid
	Pernyataan 5	0.258	.723**	Valid
	Pernyataan 6	0.258	.700**	Valid
	Pernyataan 7	0.258	.583**	Valid
	Pernyataan 8	0.258	.596**	Valid
	Pernyataan 9	0.258	.334*	Valid

Sumber: data primer, 2025

Ditinjau dari r tabel dengan nilai signifikansi 0,05 dan jumlah responden 58 orang, maka $n-2$ senilai 0,258. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel independen dan dependen telah memenuhi syarat validitas yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Oleh sebab itu, indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan pada 58 responden di lokasi yang sama dengan uji validitas. Angket dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ dan tidak reliabel jika $\leq 0,60$. Hasil reliabilitas dari pertanyaan angket yang diajukan dalam penelitian ini akan ditampilkan dalam tabel Reliability Statistics berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

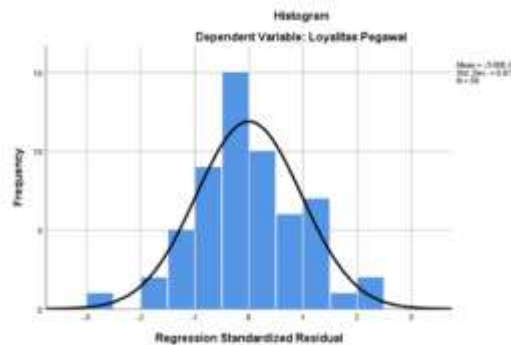
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Baku	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	.849	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	.734	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	.845	0,6	Reliabel
Loyalitas Pegawai (Y)	.765	0,6	Reliabel

Sumber: data primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Cronbach's Alpha variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Loyalitas Pegawai (Y), lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel.

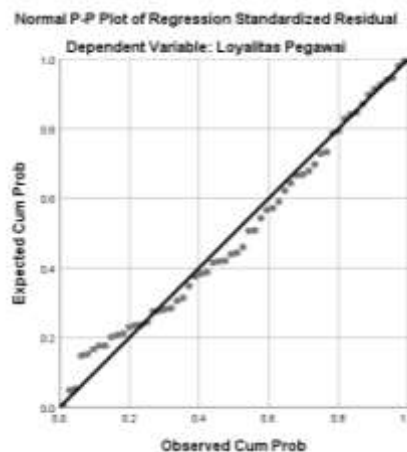
3. Uji Normalitas

Normalitas menunjukkan bahwa variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan SPSS 25:



Gambar 1 Hasil Uji Histogram
Sumber: *data primer, 2025*

Hasil uji normalitas yang ditampilkan pada histogram menunjukkan pola berbentuk lonceng dengan puncak di tengah, serta tanpa kecenderungan miring ke kanan maupun ke kiri. Pola ini mengindikasikan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Selain itu, normalitas juga dapat dianalisis melalui penyebaran titik-titik data pada grafik *P-P Plot*. Jika titik-titik tersebut tersebar mengikuti garis diagonal, maka data residual dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas menggunakan grafik *P-P Plot* ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas PP-Plot
Sumber: *data primer, 2025*

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal sehingga dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas dan tidak memiliki korelasi antar-variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance $\leq 0,10$ atau VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinearitas dalam regresi.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

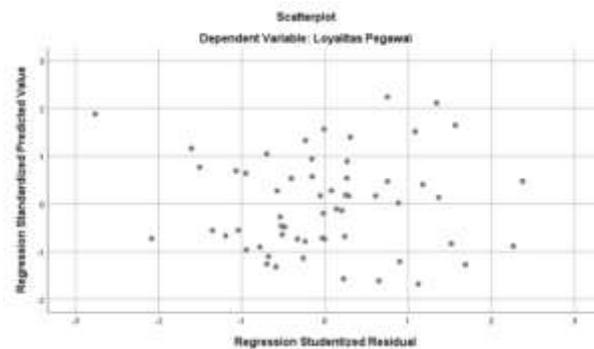
Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	.467	2.142
X2	.714	1.400
X3	.473	2.114

Sumber: *data primer, 2025*

Berdasarkan tabel di atas, maka didapat dari hasil nilai VIF pada setiap variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance variabel bebas seluruhnya lebih besar dari 0,10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolineritas dalam model regresi.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varians antara pengamatan dalam model regresi. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa varians residual tetap konstan pada setiap tingkat variabel independen. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik *scatterplot*, yang akan ditampilkan pada bagian berikut.



Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: data primer, 2025

Berdasarkan gambar 3 diketahui bahwa titik data menyebar di atas, di bawah, atau di sekitar angka 0. Penyebaran tidak membentuk pola bergelombang atau membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan model regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dapat terpenuhi.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), terhadap Loyalitas Pegawai (Y). Analisis regresi berganda yang dilakukan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,150 + 0,289 X1 + 0,191 X2 + 0,446 X3 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta dari regresi sebesar 0,150. Hal ini menunjukkan bahwa jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada, baik variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) maka nilai Loyalitas Pegawai (Y) di Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur sebesar 0.150 satuan.
- Koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0.289, yang berarti bahwa setiap adanya peningkatan 1 persen pada nilai variabel Motivasi Kerja, maka akan meningkatkan Loyalitas Pegawai sebesar 0,289. Sehingga dalam hal ini Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Loyalitas Pegawai di Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur.
- Koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.191, yang berarti bahwa setiap adanya peningkatan 1 persen pada nilai variabel Lingkungan Kerja, maka akan meningkatkan Loyalitas Pegawai sebesar 0,191. Sehingga dalam hal ini Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Loyalitas Pegawai di Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur.
- Koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0.446 menyatakan bahwa setiap adanya penambahan 1 persen pada nilai variabel Disiplin Kerja dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan maka akan menaikkan variabel Loyalita Pegawai sebesar 0,446. Sehingga

dalam hal ini Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Loyalitas Pegawai di Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur.

7. Uji t

Uji t untuk menginterpretasikan koefisiensi variabel independen. Untuk menentukan persamaan regresi dalam penelitian ini, perlu ditentukan nilai konstanta dan koefisiensi regresi yang terdapat dalam *coefficients(a)* hasil uji data penelitian. Hasil pengujian uji t yang diperoleh melalui analisis menggunakan aplikasi SPSS disajikan dalam tabel berikut:

- 1) Motivasi Kerja sebesar 3,510 sedangkan t tabel yang dimiliki sebesar 2,003. Oleh karena itu, diketahui bahwa maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$. Maka, H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Pegawai di Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur.
- 2) Lingkungan Kerja sebesar 2,084 sedangkan t tabel yang dimiliki sebesar 2,003. Oleh karena itu, diketahui bahwa maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,042 < 0,05$. Maka, H2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai di Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur.
- 3) Disiplin Kerja sebesar 5,694 sedangkan t tabel yang dimiliki sebesar 2,003. Oleh karena itu, diketahui bahwa maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Maka, H3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Pegawai di Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur.

8. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui model regresi yang digunakan apakah sudah signifikan, dengan ketentuan bahwa jika $p\ value < \alpha = 5\%$ berarti model tersebut signifikan dan bisa digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil pengujian Uji F yang diperoleh melalui analisis menggunakan SPSS disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5 Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22.433	3	7.478	64.634	.000b
Residual	6.247	54	.116		
Total	28.681	57			

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: *data primer*, 2025

Pada diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 64.634 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Pegawai di Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur.

9. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R square) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan varians dari variabel dependen. Adjusted R-square berarti R-square telah disesuaikan dengan derajat jumlah kuadrat dalam perhitungan Adjusted R-square. Nilai koefisien adalah nol atau satu, jika nilai Adjusted R square kecil berarti variabel-variabel independen dalam menjelaskan variable dependen memiliki nilai sangat terbatas.

**Tabel 6 Koefisiensi Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884a	.782	.770	.34014

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: *data primer*, 2025

Berdasarkan hasil uji determinasi, nilai *adjusted R Square* sebesar 0,770. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 77% variabel Loyalitas Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja di Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur. Sementara itu, sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel di luar model penelitian ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan Loyalitas Pegawai di Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur dapat dilakukan dengan memperbaiki sistem penghargaan, menciptakan Lingkungan Kerja yang lebih mendukung, dan meningkatkan Disiplin pegawai. Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi tetapi juga berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai di Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur sebesar 59,7%. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin meningkat pula Loyalitas Pegawai terhadap instansi.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai di Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur sebesar 32,1%. Hal ini berarti semakin baik kualitas Lingkungan Kerja yang disediakan, maka semakin meningkat pula Loyalitas Pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung produktivitas, sehingga pegawai merasa betah dan lebih berkomitmen terhadap instansi.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai di Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur sebesar 69%. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai di Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur sebesar 69%. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin meningkat pula Loyalitas Pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, menunjukkan dedikasi dalam bekerja, serta berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
4. Motivasi, Lingkungan, dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan secara positif terhadap Loyalitas Pegawai di Sudin Dukcapil sebesar 77%. Hal ini berarti peningkatan ketiga faktor tersebut secara bersamaan dapat memperkuat Loyalitas Pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Motivasi kerja pada indikator “termotivasi bekerja dengan adanya insentif atau bonus”. Disarankan bagi Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur untuk menerapkan sistem insentif berbasis kinerja yang objektif, transparan, dan terukur, serta melakukan evaluasi berkala guna memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Untuk meningkatkan Lingkungan kerja pada indikator “memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di instansi ini”. Disarankan bagi Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur untuk mengadakan program kerja sama tim, meningkatkan budaya komunikasi terbuka, serta menyelenggarakan sesi diskusi rutin guna mempererat hubungan antarpegawai dan meningkatkan kerja sama di lingkungan kerja.

3. Untuk meningkatkan Disiplin kerja pada indikator “menaati kebijakan tambahan yang berlaku di instansi ini”. Disarankan bagi Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur untuk mensosialisasikan kebijakan tambahan secara jelas dan berkala, menerapkan sistem pengawasan dan evaluasi kepatuhan, serta mengadakan pelatihan tentang pentingnya disiplin kerja guna meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap kebijakan instansi.
4. Untuk meningkatkan Loyalitas Pegawai pada indikator “menghindari segala bentuk tindakan yang melanggar etika kerja di lingkungan instansi”. Disarankan bagi Sudin Dukcapil Kota Jakarta Timur untuk menegakkan kode etik secara konsisten, dan memberikan pelatihan etika profesionalisme guna meningkatkan loyalitas pegawai dalam menjaga integritas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Febriyanti, A. B., & Izzati, U. A. (2024). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Loyalitas pada Karyawan Bagian Produksi. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 241-255. doi:<https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61274>
- Mangkunegara, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marta, A., & Faedlulloh, D. (2019). Pengaruh Pelayanan Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Dalam Mengurus Kartu Tanda Penduduk Di Kelurahan Kelapa Gading Timur Di Jakarta Utara. *IJPA: The Indonesian Journal of Public Administration*, 5(2), 29-48. doi:<https://doi.org/10.52447/ijpa.v5i2.4391>
- Pardede, L. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 126–134. doi:<https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.177>
- Sastrohadiwiryo, H., & Syuhada, A. (2022). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D Revisi 2020*. Bandung: Alfabeta.