

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA GLOBAL PERSADA

Wulan Amelia¹, Dr. Wasiman, S.E., M.M²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb190910037@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The research was conducted to see the influence exerted on employee performance by work discipline and work loyalty at PT. Satria Global Persada. the method in this study used quantitative methods with the SPSS version 27 tool in associative (casual) form by distributing questionnaires to obtain data. the population in this study are all employees who work at PT. Satria Global Persada with a sample of 100 respondents. testing the quality of the data using the validates test and reliability test, testing the classical assumptions using the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test and the influence test using multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R²). then to test the hypothesis using the t test and f test. The results of this study indicate that work discipline and work loyalty have an effect of 55.8% on employee performance, while the remaining 44.2% are influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Work Discipline, Work Loyalty, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia juga masalah terpenting dalam suatu lembaga untuk bisa terwujudnya cita-cita perusahaan, perusahaan tidak bisa berjalan dan berdiri sendiri tanpa adanya karyawan didalam perusahaan tersebut. Karyawan adalah bagian terpenting dalam perusahaan guna menjadi tenaga kerja untuk meningkatkan produk yang berkualitas, penanganan yang tidak tepat oleh manajemen dapat menghambat pencapaian perusahaan ataupun organisasi. Ada banyak faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin. Disiplin disini dalam artian taat pada aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dimana seseorang dapat mentaati serta sadar akan tanggung jawab yang dia punya. Kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan mencerminkan sebuah rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepada mereka. Didik adalah pelatihan, terutama pikiran dan sikap untuk memperoleh pengendalian diri dan kebiasaan mentaati peraturan (Ichsan et al., 2020).

Dengan adanya disiplin kerja maka perusahaan akan menghasilkan karyawan yang bertanggung jawab, efektif, efisien dan menghargai waktu. Disiplin kerja yang baik menunjukkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang

terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, semangat kerja akan meningkat dan kinerja pekerjaan akan meningkat, yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan (Andriyani et al., 2020). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan organisasi, peraturan perusahaan, dan standar sosial yang berlaku, memastikan bahwa karyawan selalu tiba di tempat kerja pada waktunya dan menyelesaikan semua tugasnya dengan baik (Marjanuardi & Ratnasari, 2019).

Pekerjaan yang tertunda dan tidak selesai tentunya bertentangan dengan aturan perusahaan dan menyebabkan kinerja yang kurang optimal dan kurang tercapainya tujuan yang diharapkan. Tingkat loyalitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dan jika tingkat loyalitas dapat dikelola dengan sebaik mungkin, perusahaan dapat berjalan dengan baik. Ini karena tingkat loyalitas kerja sangat berpengaruh untuk membangun kenyamanan karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Setiap perusahaan sangat membutuhkan loyalitas karyawan, tapi loyalitas kerja tidak dapat muncul dengan sendirinya melainkan harus dibentuk oleh perusahaan tersebut. Jika ingin memiliki loyalitas yang tinggi, karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi, skill, serta membangun lingkungan yang baik agar dapat

menjalankan pekerjaannya.

Secara umum, loyalitas dapat didefinisikan sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan dan ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga. Dalam konteks ini, cinta dan tanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan memberikan pelayanan dan perilaku terbaik kepada karyawannya ada (Anwar, 2019). Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi dapat bekerja dengan sesuai standar yang telah diberikan oleh perusahaan serta dapat meningkatkan produktifitas kerja. Sedangkan, jika loyalitas kerja rendah maka perusahaan yang harus mengintropeksi diri terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Satria Global Persada mengenai loyalitas kerja, kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini disebabkan karena adanya karyawan yang masih sering mengabaikan pekerjaan yang belum selesai, serta terkadang karyawan melakukan pekerjaan yang bukan seharusnya mereka kerjakan. Bisa saja produktivitas menurun karena beban kerja yang tidak sesuai ataupun seharusnya.

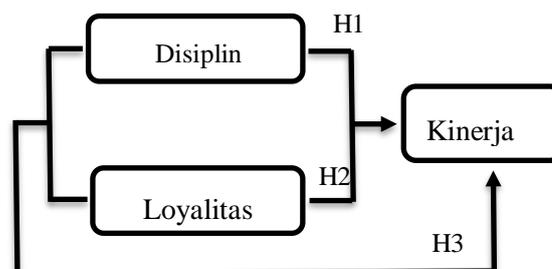
KAJIAN TEORI

Disiplin kerja adalah alat yang dimanfaatkan oleh pemimpin untuk berinteraksi dengan karyawan agar mereka dapat mengubah sikap dan tingkah laku guna meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab dalam mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan beserta norma sosialnya (Manurung & Wasiman, 2022).

Menurut (Bisnis et al., 2018) Sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian mereka, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan, bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga reputasi perusahaan, dan tetap bekerja untuk waktu yang lebih lama adalah contoh loyalitas kepada pekerjaan.

Menurut (Akila, 2020) Istilah "kinerja" berasal dari kata "pekerjaan prestasi", yang berarti hasil kerja yang ingin dicapai oleh individu atau kelompok. Prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu dalam hal kualitas dan kuantitas disebut kinerja. Peran karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Selain waktu, kemampuan dan tenaga benar-benar harus digunakan secara efektif dan efisien untuk kepentingan perusahaan atau organisasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran
Sumber : Peneliti (2023)

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Regresi Linier Berganda untuk mengukur hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. variabel bebas adalah suatu variabel nyata sebelum variabel terikatnya. Dengan adanya variabel tersebut berada dalam penelitian kuantitatif dapat menguraikan berlangsungnya focus atau pembahasan penelitian (Bisnis et al., 2018).

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2017 : 80) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Satria Global Persada. Menurut Sugiyono (2017 : 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mampu mempelajari semua yang ada pada populasi karena adanya keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka peneliti dapat sampel yang ada pada populasi itu. Penulis memakai teknik pengambilan sampling jenuh yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel. Total sampel yang dipakai dipenelitian ini adalah 100 responden.

Analisis deskriptif artinya statistik yang dipergunakan buat menganalisis data menggunakan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul (Sugiyono, 2017 : 147). Metode yg bertujuan membarui formasi data mentah menjadi bentuk yg mudah dipahami menggunakan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data menggunakan analisis yang diolah menggunakan program SPSS for Windows, yang mana analisis tadi

akan dibuat kesimpulan.

Dengan menggunakan data sampel, pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui seberapa benar keadaan suatu populasi. Penulis pengujian ini hanya menggunakan dua metode pengukuran, yaitu uji-t dan uji-F, yang merupakan kebalikan dari hipotesis nol. Pengujian signifikansi koefisien regresi linier berganda sebagian terkait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sugiyono, 2020). Penjelasan pada uji ini adalah :

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat signifikan 0,05
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen penelitian, dilakukan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Loyalitas Kerja (X1) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	DK.1	0,772	0,1966	Valid
	DK.2	0,810	0,1966	Valid
	DK.3	0,550	0,1966	Valid
	DK.4	0,482	0,1966	Valid
Loyalitas Kerja	LK.1	0,431	0,1966	Valid
	LK.2	0,626	0,1966	Valid
	LK.3	0,641	0,1966	Valid
	LK.4	0,563	0,1966	Valid
	LK.5	0,383	0,1966	Valid
	LK.6	0,639	0,1966	Valid
Kinerja Karyawan	KK.1	0,684	0,1966	Valid
	KK.2	0,743	0,1966	Valid
	KK.3	0,751	0,1966	Valid
	KK.4	0,587	0,1966	Valid
	KK.5	0,313	0,1966	Valid

Sumber : Diolah dengan menggunakan SPSS 27 (2023)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* yang di uji dengan menggunakan SPSS, suatu variabel disebut reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Disiplin Kerja (X1)	0,578	Reliabel
Loyalitas Kerja (X2)	0,521	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,607	Reliabel

Sumber : Diolah dengan menggunakan SPSS 27 (2023)

Uji Normalitas

Tujuan pemeriksaan ini adalah untuk menentukan apakah distribusi residual variabel bebas dan variabel terikat penelitian adalah normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000 Std. Deviation 1.51029341
Most Extreme Differences	Absolute .116 Positive .116 Negative -.083
Test Statistic	.116
Asymp. Sig. (2-tailed)	.002 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Diolah dengan menggunakan SPSS 27 (2023)

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	2.982	1.489		2.003	.048		
1 Disiplin_Kerja	.502	.101	.420	4.944	.000	.619	1.614
Loyalitas_Kerja	.393	.080	.417	4.913	.000	.619	1.614

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber : Diolah dengan menggunakan SPSS 27 (2023)

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.816	.987		1.841	.069
1 Disiplin_Kerja	.039	.067	.075	.585	.560
Loyalitas_Kerja	-.058	.053	-.140	-1.095	.276

a. Dependent Variable: ABS_Res
Sumber : Diolah dengan menggunakan SPSS 27 (2023)

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	2.982	1.489		2.003	.048		
1 Disiplin_Kerja	.502	.101	.420	4.944	.000	.619	1.614
Loyalitas_Kerja	.393	.080	.417	4.913	.000	.619	1.614

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber : Diolah dengan menggunakan SPSS 27 (2023)

α , Ketika Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) bernilai sama dengan nol, maka nilai dari Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,982.

β_1 , Ketika variabel Disiplin Kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,502.

β_2 , Ketika variabel Loyalitas Kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,393.

Uji T (Parsial)

Tabel 7. Uji T (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	2.982	1.489		2.003	.048		
1 Disiplin_Kerja	.502	.101	.420	4.944	.000	.619	1.614
Loyalitas_Kerja	.393	.080	.417	4.913	.000	.619	1.614

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber : Diolah dengan menggunakan SPSS 27 (2023)

- Jika nilai sig < 0,05, dan t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1), dan Variabel Loyalitas Kerja (X2) secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Jika nilai sig > 0,05, dan t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1), dan Variabel Loyalitas Kerja (X2) secara

parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). $t \text{ tabel} = t (\alpha ; n-k-1) = t (0,05 ; 100-2-1) = 1,98472$

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	295.172	2	147.586	63.396	.000 ^b
Residual	225.818	97	2.328		
Total	520.990	99			

a. Dependent Variable : Kinerja_Karyawan

b. Predictors : (Constant), Loyalitas_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber : Diolah dengan menggunakan SPSS 27 (2023)

- Jika nilai sig < 0,05, dan F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1), dan variabel Loyalitas Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Jika nilai sig > 0,05, dan F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1), dan variabel Loyalitas Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

$F \text{ tabel} = F (\alpha ; k-1; n-k) = F (0,05 ; 3-1 ; 100-2-1) = 3,09$.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Global Persada dengan variabel bebas yang digunakan adalah disiplin kerja (X1), loyalitas kerja (X2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Global Persada.
- Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Global Persada.
- Disiplin kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Global Persada.

DAFTAR PUSTAKA

Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226.

<https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i3.4848>

Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *AI-KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>

Anwar, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kinerja Karyawan Pt.Hm.Sampoerna,Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(2), 110–121. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i2.6950>

Bisnis, J. A., Wulan, A., Pio, T. R. J., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kn*. 7(1).

Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>

Manurung, M. B., & Wasiman, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Siix Electronic Batam. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/848%0Ahttps://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/848/607>

Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*, 4(3), 560. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i3.3856>

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>

Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.

Qiyah, D. U., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera

- Bahari Shipyard di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 670–680.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.239>
- Reiza Adelia Maulida, A. (2020). (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 1–114.
<https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0A>
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0A>
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0A>
<http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0A>
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0A>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
<https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung
- Wangdra, Y. (n.d.). *Discipline and Motivation Analysis of Employee*. 11(1), 197–204.

