Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, Volume 1, Number 4, 2024, *Page*: 1-14

Driving Performance Through Discipline Loyalty and Motivation in Indonesia
(Mendorong Kinerja Melalui Kedisiplinan, Loyalitas dan Motivasi di Indonesia)

Adinda Putri Amalia, Vera Firdaus*,

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia

*Correspondence: Vera Firdaus
Email: Verafirdaus@umsida.ac.id

Received: 12 Mar 2024
Accepted: 25 May 2024
Published: 26 May 2024

Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract: This research investigates the collective impact of work discipline, loyalty, and motivation on employee performance, addressing a significant gap in understanding the synergistic effects of these factors in an industrial setting in Indonesia. Utilizing a quantitative methodology, the study tested hypotheses through multiple linear regression analysis, including t-tests, F-tests, and determination coefficients, with SPSS software. A sample of 100 employees was surveyed using a structured questionnaire. Results indicated that individually, work discipline, loyalty, and motivation significantly enhance performance. Collectively, these factors synergistically improve employee outcomes, suggesting that integrated approaches to managing workforce dynamics can substantially benefit organizational efficiency. These findings underscore the importance of fostering a disciplined, loyal, and motivated workforce to boost performance in industrial sectors.

Keywords: Employee Performance; Work Discipline; Employee Loyalty; Motivation; Industrial Efficiency

Pendahuluan

Perusahaan pada dasarnya merupakan suatu lembaga yang dibentuk dan dijalankan untuk menciptakan keuntungan dan berupaya mempertahankan kelangsungan hidupnya di waktu yang akan datang. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk dapat menyediakan dan memproduksi suatu barang atau jasa yang dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksi, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi antara lain bahan baku, modal, dan manusia. Faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi dan seluruh kegiatan perusahaan, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan bergantung pada peran dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada SDM yaitu para pekerja atau karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi

maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaannya dengan cara mengoptimalkan kinerja dari para karyawannya. Dengan mengoptimalkan kinerja para karyawan, membuat perusahaan akan dapat bertahan dan akan berkembang di arus digitalisasi seperti sekarang ini. Setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan pula (Fauziah, 2016). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pemberian disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi.

Perusahaan yang bergerak di bidang industri yang memproduksi kopi dengan merek kapal api. Seperti perusahaan pada umumnya, Perusahaan telah melakukan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan upaya menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, pegawai diharuskan loyalitas terhadap perusahaan, dan atasan selalu memberi motifasi terhadap pegawainya atau karyawannya guna untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Semua upaya tersebut hanya semata-mata untuk meningkatkan kinerja para karyawannya agar lebih meningkatkan kinerjanya dalam melakukan suatu pekerjaan dan meningkatkan produksi perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal. Sebab mengingat di tahun 2022 kinerja karyawan dirasa menurun, hal tersebut terlihat dari data absensi karyawan sejak awal tahun 2022 sampai bulan November tahun 2022.

Melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan, perubahan harus segera dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar kembali menjadi lebih baik serta sesuai target perusahaan. Diharapkan melalui penerapan disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi diharapkan dapat mendorong semangat kerja karyawan guna meningkatkan kinerjanya sehingga apa yang menjadi tujuan dan target dari perusahaan dapat tercapai.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Jabar, 2020). Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpentinfg, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2015). Sekalin faktor kedisiplinan, adanya jiwa loyalitas karyawan terhadap tempat kerjannya atau perusahaan dimana meraka bekerja merupakan salah satu faktor meningkatkan kinerjanya.

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Husni et al., 2018). Loyalitas

adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab (Robbins, 2015). Loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu (Suhendi, 2010). Sekalin faktor loyalitas kerja seorang karyawan, faktor dukungan atau motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni movere, yang berarti "menggerakan" (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemempuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif (Winardi, 2008).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (V. Rivai & E. J. Sagala, 2010). Kinerja yang baik, sangat menentukan apakah perusahaan akan berkembang dengan baik, atau akan tergerus arus zaman. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja (Sutrisno, 2016).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian pada penelitian tersebut peneliti menggunakan responden sebanyak 75 karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini oleh peniliti menggunakan responden sebanyak 100 responden, dengan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Berdasarkan penelitian ini mengambil variabel bebas (X) loyalitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel. Sedangkan penilitan yang saat ini dilakukan oleh peneliti meneliti variabel bebas (X) disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, menggunakan 4 variabel dan memiliki makna yang luas dalam melakukan penelitian. Berdasarkan penilitian meniliti tentang pengaruh variabel loyalitas karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan meniliti tentang pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kedua peneliti diatas, peneliti saat ini meneliti tentang disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian serta latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: "Mendorong Kinerja Melalui Kedisiplinan, Loyalitas dan Motivasi di Indonesia". Dengan tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk

meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Metode Penelitian

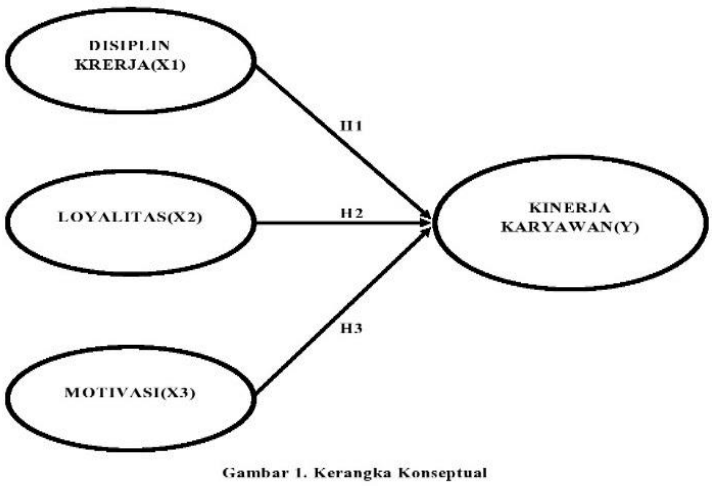
Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja (X1), loyalitas (X2), dan motivasi (X3) sebagai variabel independen, sedagkan variabel dependen nya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Lokasi Penelitian ini berada di Jl. Raya Gilang No. 159, Gilang Selatan, Gilang, Kec. Taman, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61257. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja bagian produksi. Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah 100 responden, dengan menggunakan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling.

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisioner dengan rincian : pada variabel disiplin kerja terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan, variabel loyalitas terdapat 3 indikator dengan 3 pernyataan, variabel motivasi terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, variabel kinerja karyawan terdapat 9 indikator dengan 6 pernyataan. Penilaian kuesioner yang diberikan kepada responden dihitung menggunakan bobot, jadi jawaban yang di peroleh dari respoden akan diukur menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert di ukur melalui indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju) menurut (M. A. Mufraini, 2013). Sedangkan data skunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala pengukuran linkert yang kemudian dilanjutkan dengan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Yang kemudian data akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R2) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Konsep merupakan istilah dan defenisi yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena atau kerangka berfikir yang hendak di uji. Jadi, kerangka pemikiran adalah hasil pemikiran yang rasional dalam menguraikan rumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang di uji kebenarannya. Adapun gambar kerangka konsep dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :
X1.X2.X3 = Variabel Bebas (*Independent Variable*)
Y = Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Variabel (R Hitung)		Kritis	Sig.	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.951	0,60	0.000	Valid
	X1.2	0.836		0.003	Valid
	X1.3	0.853		0.004	Valid
	X1.4	0.931		0.000	Valid
	X1.5	0.972		0.000	Valid
Loyalitas (X2)	X2.1	0.701		0.024	Valid
	X2.2	0.737		0.015	Valid
	X2.3	0.862		0.001	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0.932		0.000	Valid
	X3.2	0.929		0.000	Valid
	X3.3	0.885		0.006	Valid
	X3.4	0.880		0.011	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.932		0.000	Valid
	Y.2	0.758		0.015	Valid
	Y.3	0.942		0.000	Valid
	Y.4	0.785		0.007	Valid
	Y.5	0.953		0.000	Valid
	Y.6	0.737		0.015	Valid

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan - pertanyaan kuesioner itu sah atau valid dan dapat mengukur konstruk sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti agar memperoleh hasil yang akurat. Uji validitas dalam penelitian ini dilihat melalui pearson correlation. Signifikan person correlation yang dipakai adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013).

Tabel 2 Uji Reabilitas

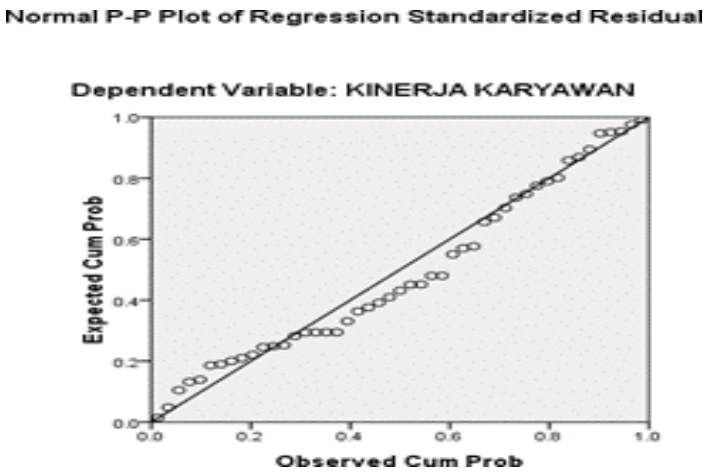
Variabel	***Cronbach Alpha***	**Nilai Kritis**	**Ket.**
Disiplin Kerja (X1)	0.972	0,60	Reliabel
Loyalitas (X2)	0.862		
Motivasi (X3)	0.932		
Kinerja Karyawan (Y)	0.953		

Dari hasil Tabel 2, dapat diperoleh data dengan nilai koefisien reliabilitas Cronbatch Alpha yang lebih besar daripada 0,60 pada, disiplin kerja sebesar 0,972, variabel loyalitas sebesar 0,862, variabel motivasi sebesar 0,932, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,953. Maka seluruh variabel dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas

Tabel 3 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	2.42394715
Most Extreme Differences	*Absolute*	.070
	Positive	.070
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707
a. Test distribution is Normal.		

Hasil pengujian data pada Tabel 3, diperoleh nilai Asymp.sig dari uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,707 di mana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 (>0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya menggunakan *Plot Of Regression Standardized Residual*. Data dikatakan berdistribusi normal jika sekarang data membentuk titik(.) atau lingkaran yang mendekati garis diagonal seperti pada gambar berikut:



Gambar 2 Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar 2, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Data dapat dikatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas jika jika titik- titik tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4 Uji Multikolieritas

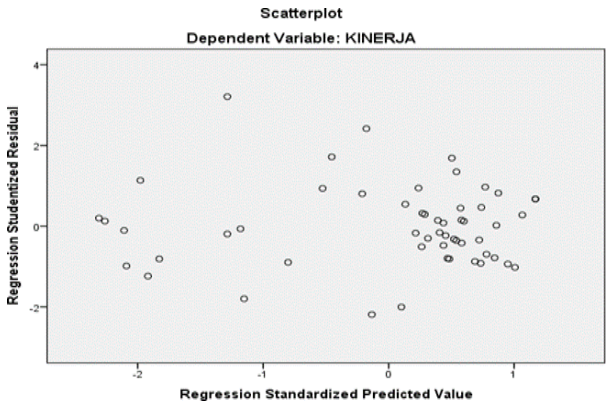
Model		*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	VIF
1	(*Constant*)		
	Disipli kerja (X1)	.115	9.558
	Loyalitas (X2)	.117	9.031
	Motivasi (X3)	.200	4.990

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikol, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya variabel multikol, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) serta besaran korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikol jika mempunyai VIF tidak lebih dari angka 10 (Sugiyono, 2017).

a. Jika nilai tolerance diatas (>) 0,1 maka terjadi multikolinearitas
b. Jika nilai VIF dibawah (<) 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji koefesien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolout residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila

signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas (Asnawi & Masyhuri, 2011).



Gambar 3 Hasil *Scatterplot* Uji Heterokedastisitas

Hasil tampilan *Scatterplot* menunjukkan dengan jelas bahwa data menyebar secara acak dan tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya. Berdasarkan tampilan *Scatterplot* di Gambar 3 dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu uji heteroskedasititas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (*error term*) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal. Ketentuannya adalah signifikan korelasi spearman lebih dari 0,05 yang berarti hubungan antara X dan Y tidak signifikan atau heteros atau dapat juga diketahui dari gambar *Scatterplot* dimana titik data harus menyebar apabila membentuk pola menumpuk berarti terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Regresi Linier

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		*Standardized Coefficients*		
Model		B	*Std. Error*	*Beta*	t	Sig.
1	(Constant)	4.837	2.203		2.195	.031
	Disiplin kerja (X1)	. 377	.107	.308	2.421	.001
	Loyalitas (X2)	.138	.069	.189	2.004	.048
	Motivasi (X3)	.365	.107	.308	2.421	.001

a. *Dependent Variable*: kinerja karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, Jika nilai signifikasi 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan untuk menerima Ha yang menyatakan bahwa setiap variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan menolak H0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t (parsial) dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		*Standardized Coefficients*		
Model		B	*Std. Error*	*Beta*	t	Sig.
1	(Constant)	4.837	2.203		2.195	.031
	Disiplin kerja (X1)	. 377	.107	.308	2.421	.001
	Loyalitas (X2)	.138	.069	.189	2.004	.004
	Motivasi (X3)	.365	.107	.307	2.301	.001

a. *Dependent Variable*: kinerja karyawan (Y)

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	F	Sig.
1	*Regression*	199.187	3	66.396	16.564	.000[b]
	Residual	384.813	96	4.008		
	Total	584.000	99			

a. *Dependent Variable*: kinerja karyawan (Y)

b. *Predictors*: (Constant), disiplin kerja(X1), loyalitas(X3), motivasi(X3),

Dari Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,564 dan nilai signifikan 0,000. Sedang F tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar K=3 dan df2 = (100 -3 - 1 = 96) maka didapat nilai F tabel sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu 16,564 > 2,70 dan nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu 0,000 < 0,05. Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kejra, loyalitas,dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji R2 Regresi Linier

Model Summary				
Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.584[a]	.341	.320	2.002

a. *Predictors*: (Constant), disiplin kerja (X1), loyalitas (X2), motivasi (X3)

Besarnya nilai *Adjusted R2* yang terdapat pada Tabel 8 adalah sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja (X1), loyalitas (X2), dan motivasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan(Y) sebesar 0,320 atau sebesar 32 %. Sedangkan sisanya 0.680 atau 68 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja(X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signikfikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting bagi setiap orang karena dengan prilaku disiplin kerja hasil kerja yang dilakukan akan menjadi baik dan maksimal. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerjnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan bertolak belakang dengan penelitan yang dilakukan oleh Indra et al., (2016) yang menyatakan bahwa disiplin memiliki nilai negatif dan tidak signifikan pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan indikator disiplin kerja menurut Nugraha (2020), antara lain : Frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, etika kerja, dan ketaatan dalam peraturan kerja. Berdasarkan indikator kinerja karyawan, antara lain : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efesiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas. Variabel disiplin kerja dengan nilai indikator tertinggi adalah ketaatan dalam peraturan kerja, yang diartikan seluruh pegawai baik atasan, staf kantor, dan para karyawan sangat disiplin dalam melalukan pekerjaan sesuai dengan aturan serta kebijakan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat disiplin dalam menerapkan disiplin kerja kepada seluruh karyawannya guna menjaga kualitas dan kuantitas hasil produksinya.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh loyalitas (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signikfikan pada variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa sebuah loyalitas memiliki peranan penting yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal dan sepenuh hati. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin besar loyalitas, maka selama bekerja pun merasa nyaman tanpa beban dan dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan bertolak belakang dengan penelitan yang dilakukan oleh Zulfikri & Trisninawati (2020) yang menyatakan bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan indikator loyalitas, antara lain : Kemauan untuk berkerjasama, rasa memiliki terhadap perusahaan, kesukaan terhadap pekerjaan. Berdasarkan indikator kinerja karyawan menurut Zella & Magdalena (2019), antara lain : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efesiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas. Variabel loyalitas dengan nilai indikator tertinggi adalah kesukaan terhadap pekerjaan. Hal ini nenunjukan bahwa para karyawan cinta terhadap pekerjaannya dan merasa nyaman dengan pekerjaan yang sedang dilakukan saat bekerja.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signikfikan pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut

membuktikan bahwa motivasi memiliki peranan penting yang dapat menyemangati seseorang dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal atas pencapaiannnya. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi, maka kinerja karyawan meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan bertolak belakang dengan penelitan yang dilakukan oleh R. Adilaha & V. Firdaus (2023) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan indikator motivasi menurut VPD Agustina & SS Sumartik (2022), antara lain : Kebutuhan akan berprestasi, Kebutuhan akan kompetensi, Kebutuhan akan afiliasi. Berdasarkan indikator kinerja karyawan menurut, antara lain : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efesiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas. Variabel motivasi dengan nilai indikator tertinggi adalah kebutuhan akan berprestasi. Hal ini menunjukan bahwa para karyawan bekerja dengan baik dengan harapan bisa mendapatkan prestasi dan apresiasi dari perusahaan, contoh : promosi atau kenaikan jabatan, tambahan upah karena bekerja sesuai target, dll M. Habibah & D. Andriani (2022).

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan serta dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam menerapkan peraturan disiplin kerja sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja para karyawannya. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dirasa sangat baik. Setiap karyawan dituntun royal kepada perusahaan tempat mereka bekerja dan perusahaan juga wajib royal terhadap para karyawannya, sebab hal tersebut bertujuan menjaga hubungan baik antara perusahaan dan para karyawannya. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan dalam menerapkan motivasi kerja kepada para karyawannya sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja para karyawannya.

Berdasarkan analisis dan pembahasan, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan. Berikut saran-saran yang ingin disampaikan oleh peneliti: Variabel disiplin kerja yang memiliki nilai indikator terendah yaitu ketaatan pada standar kerja. Langkah yang diambil dan ditindak lanjuti oleh perusahaan hendaknya memberikan teguran melalui bagian pengawas lapagan atau staf atasan yang lainnya. Contoh ketaatan standar kerja yaitu pengunaaan masker, topi/pelindung rambut, dan helm safety yang sering dilanggar oleh para karwayan. Variabel loyalitas yang memiliki nilai indikator terendah yaitu kemauan untuk

berkerjasama. Perusahaan memalui pimpinan atau atasan hendaknya memberikan arahan kepada karyawannya agar tetap saling menjaga hubungan baik setidaknya tegur sapa atau membantu temanya jika ada kesulitan/hambatan dalam bekerja, agar tercipta suasana yang rama, nyaman, dan harmonis dalam bekerja. Variabel motivasi yang memiliki nilai indikator terendah yaitu kebutuhan akan afiliasi. Hal ini sama yang terjadi padaa variabel loyalitas, langkah yang diambil dan ditindak lanjuti oleh perusahaan memalui staf atasan ialah menegur atau memperingati para karyawannya agar saling menjaga hubungan baik antar rekan kerja supaya tercipta hubungan yang harmonis dan membuat suasana kerja kondusif.

Daftar Pustaka

Adilaha, R., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada RS DKT Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19. JIMAK, 2(1), p-ISSN: 2809-2406 (cetak), e-ISSN: 2809-2392 (online).

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Agustina, V. P. D., & Sumartik, S. S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ikm Benang Di Sidoarjo. JMU, 4(2). http://dx.doi.org/10.31599/jmu.v4i2.1061.

Asnawi, N., & Masyhuri. (2011). Metodologi Riset Manajemen Pemasaran. Malang: UIN-MALIKI PRESS.

Fauziah, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia). [Online]. Available: http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35731/1/FATTIAH%20FAUZIAH-FEB.

Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Habibah, M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Ratu Kencana Pangan. ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(9).

Hasibuan, M. S. P. (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Husni, S., Musnadi, M., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas II B Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho). Jurnal Magister Manajemen, 2(1), 88–98.

Indra, L. S., Falah, S., & Alfiana, A. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya). Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah, 2(1), ISSN 2477-7838.

Jabar, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.

Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Sains Manajemen, 7(1), E-ISSN 2443-0064 and P-ISSN 2622-0377.

Mufraini, M. A. (2013). Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam. Ciputat: UIN Jakarta Press.

Muslimat, & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS), 4(2).

Niza, et al. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pmp Unit Bobbin Jember. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 6(1).

Nugraha, M. H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi). Kaos GL Derg., 8(75), 147–154.

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).

Purwaliestanty. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan. [Online]. Available: https://Jurnal.Pancabudi.Ac.Id/Index.Php/Jurnalfasosa/Article/View/1682.

Robbins, S. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sedarmayanti, & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. J. Ilmu Adm. Media Pengemb. Ilmu dan Prakt. Adm., 14(1), 96–112. https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suhardi, et al. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 4(2). https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421.

Suhendi. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedelapan). Jakarta: Prenada Media Group.

Umar, & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(1). https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656.

Winardi, J. (2008). Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja

Grafindo Persada.

Zella, F., & Magdalena, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang). [Online]. Available: https://libkey.io/10.31219/osf.io/rt3n4?utm_source=ideas.

Zulfikri, & Trisninawati. (2022). Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT TIKI Palembang. Jurnal Pendidikan dan Konseling Maksipreneur, 4(4).