

Jejak Artikel:

Unggah: 31 Maret 2024;

Revisi: 5 April 2024;

Diterima: 8 April 2024;

Tersedia Online: 10 April 2024

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Dunia Sandang

Putri Carolina Yasmine¹, Fanji Wijaya²

¹²Universitas Indonesia Membangun

putricyasmine@student.inaba.ac.id¹, fanji.wijaya@inaba.ac.id²

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan sejauh mana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi loyalitas karyawan di PT PT. Dunia Sandang. Kemampuan untuk mengikuti instruksi, menerapkannya, dan melakukannya sambil sepenuhnya menyadari tanggung jawab seseorang adalah apa yang dimaksud dengan loyalitas. Komitmen karyawan terhadap perusahaan bukanlah satu-satunya faktor dalam menentukan tingkat loyalitas mereka; tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi di antara rekan kerja juga dapat digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan. Loyalitas merupakan sebuah tekad untuk kesanggupan dalam mentaati, melaksanakan serta mengamalkan hal-hal yang telah dipatuhi dengan kesadaran penuh disertai tanggungjawab, loyalitas karyawan tidak hanya dapat diukur dari seberapa tinggi tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, tetapi ketika para karyawan dapat memberikan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, juga dapat didukung oleh tingginya tingkat disiplin dan motivasi para karyawan. Tingkat disiplin dan motivasi seorang karyawan pun akan berpengaruh, karena hal ini akan menyangkut kepada kepatuhan dan gairah karyawan dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada tingkat disiplin dapat dinilai dari bagaimana cara karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan yang ada dengan baik, sedangkan pada motivasi dapat dinilai dari seberapa besar keinginan karyawan untuk dapat berkembang dan memiliki gagasan atau ide untuk dapat mempermudah pekerjaannya. Pada penelitian ini menggunakan Analisis Deskriptif dan Analisis Verifikatif dengan pengujian Uji Normalitas, Analisis Korelasi, Uji Parsial dan Uji Simultan, sampel jenuh total 80 karyawan. Hal ini dapat disimpulkan dari temuan dari studi tentang Dampak Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada Loyalitas Karyawan bahwa hubungan yang kuat memiliki pengaruh parsial dan simultan pada loyalitas karyawan. Karena perusahaan dengan staf yang sangat disiplin akan memiliki karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang kuat untuk tugas, tanggung jawab, dan tanggungjawab yang telah ditugaskan oleh perusahaan. Ini juga akan mendorong tingkat gairah dan semangat kerja serta pencapaian tujuan perusahaan serta tujuan karyawan dan semua orang yang terlibat dalam perusahaan. Hal ini disarankan jika organisasi mempekerjakan individu yang sangat termotivasi karena ketika ada tingkat

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Dunia Sandang Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan, MSDM

¹Coressponden: Yasmine. Universitas Indonesia Membangun. Jl. Soekarno Hatta No.448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40266.
putricyasmine@student.inaba.ac.id

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM merupakan kunci perusahaan untuk dapat melanjutkan keberlangsungan kehidupan perusahaan karena para karyawan dapat dikatakan sebagai aset perusahaan yang sangat berpengaruh dan berharga, ini menjadikan alasan mengapa perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik agar seluruh tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik. SDM pula menjadi salah satu faktor utama dan penting yang dapat menentukan ke arah mana perusahaan akan bergerak, ke arah mana tujuan perusahaan ditentukan, dan ke arah mana perusahaan akan berkembang. Hal ini menjadikan Sumber daya manusia sebagai elemen terpenting dalam menentukan kesuksesan sebuah perusahaan dan tanggapan perusahaan terhadap para karyawan yang dianggap sebagai elemen penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan kedepannya.

PT. Dunia Sandang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan kain dengan skala yang sudah meluas baik dalam jumlah banyak untuk distributor ataupun eceran yang berfokus terhadap pemenuhan kebutuhan dan kepuasan konsumen. Berdedikasi tinggi untuk dapat memenuhi kebutuhan konsumen serta memiliki misi “*stop garment supplier*”, di mana perusahaan ini tidak hanya menyediakan ketersediaan produk yang diincar oleh konsumen melainkan dapat memberikan kenyamanan serta kemudahan konsumen dalam melakukan transaksi jual beli di perusahaan ini.

Setelah melakukan observasi dan melakukan wawancara dengan karyawan PT. Dunia Sandang, fenomena yang dapat disimpulkan adalah terjadi rendahnya nilai loyalitas karyawan di mana adanya peningkatan persentase keluar-masuk karyawan di setiap tahunnya, karyawan yang memiliki kesempatan untuk dapat memperpanjang kontrak secara eksklusif dan diberikan peningkatan dalam kompensasi pun menolak untuk menerimanya, beberapa karyawanpun mengeluh akan beban kerja yang menjadi tanggungan di mana sering terjadi hilang tanggungjawab antar karyawan di dalam tim yang menjadikan pekerjaan ditanggungkan kepada salah satu karyawan di dalam tim. Berikut tabel data jumlah karyawan lima tahun terakhir.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan PT. Dunia Sandang

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Keluar
2019	75	15
2020	70	10
2021	77	17
2022	84	22
2023	80	20

Sumber: Internal PT. Dunia Sandang, 2024

Melihat data Tabel 1 tersebut diketahui bahwa tingkat Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Dunia Sandang cenderung rendah, hal ini dapat diperhatikan dari beberapa tahun terakhir banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan. Tingkat keluar karyawan yang paling rendah terjadi pada tahun 2022 dimana sebanyak 22 orang meninggalkan perusahaan dalam setahun pencatatan karyawan. Ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan yang rendah karena setiap tahunnya banyak tenaga kerja yang keluar dari perusahaan dengan berbagai macam alasan.

Salah satu alasan yang diketahui adalah sering kali terjadi kelalaian dalam tanggungjawab pekerjaan setiap karyawan, seperti menyelesaikan pekerjaan dengan asal atau tidak baik, dan menolak untuk melakukan pekerjaan melewati batas waktu yang telah ditetapkan sebagai peraturan dengan alasan karena target pekerjaan sudah mendekati masa tenggat waktu. Hal-hal tersebut yang menyebabkan mengapa loyalitas pada perusahaan dapat menurun.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dilihat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada loyalitas karyawan (Suryani, 2020; Swadarma & Netra, 2020). Seorang karyawan dikatakan loyal terhadap perusahaan apabila memiliki beberapa hal, seperti Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Budaya organisasi, Karakteristik pekerjaan, Keselamatan kesehatan kerja, dan Lingkungan kerja (Sutrisno, 2019).

Pada hasil pengamatan dan wawancara dengan PT Dunia Sandang memiliki tingkat disiplin yang rendah, dapat dilihat dari fenomena yang ada diantara karena para karyawan minim kesadaran untuk dapat mentaati peraturan yang berlaku dan ditetapkan oleh perusahaan, seperti lalai dijam datang dan pulang kantor yang tidak tepat waktu, mencuri waktu untuk keluar kantor tanpa alasan yang jelas serta tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, hal-hal tersebut mengakibatkan tingkat ketidaksiplinan karyawan yang cukup tinggi di perusahaan.

Tingginya tingkat ketidakhadiran para karyawan pun akan mengurangi jumlah jam kerja dan pelaksanaan proses produksi perusahaan. Artinya, kesadaran akan kedisiplinan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan masih sangat rendah di mana karyawan bersikap abai terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Hal ini pun yang menguatkan bahwa tingkat loyalitas diperusahaan ini masih sangat rendah.

Berdasarkan hasil wawancara, sering kali karyawan terlihat menunda pekerjaan dengan bermain ponsel maupun berbincang mengenai topik diluar pekerjaan. Terlihat seringkali ada beberapa karyawan yang konsentrasinya terpecah antara pekerjaan dan kesibukan pribadinya terutama ketika waktu mendekati jam pulang kantor. Kemudian ditemui terkadang jika penjualan sudah mencapai target, beberapa karyawan merasa santai karena keuntungan sudah berada dalam aman dan kurang didapati keinginan untuk melampaui target yang ditentukan.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah tekad dan kesanggupan karyawan dalam mentaati, melaksanakan serta mengamalkan hal-hal yang telah dipatuhi dengan kesadaran penuh disertai tanggungjawab (Siswanto, 2017). Loyalitas pun dapat diartikan sebagai tekad serta kemampuan seseorang agar dapat mengikuti seluruh peraturan dengan penuh rasa tanggungjawab, dan ketika sedang melakukan pekerjaan atau tugas harus menunjukkan kemampuan yang tertanam dalam diri dan diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari (Riyanto, 2017).

Dapat pula disimpulkan sebagai suatu kondisi dan aktivitas yang berhubungan dengan kerja fisik dan psikis serta keterlibatan sosial dapat menyebabkan setiap karyawan memiliki perasaan yang kuat antar individu, serta tanggungjawab serta keinginan untuk dapat memberikan kontribusi terhadap upaya pencapaian yang telah ditentukan sebagai tujuan dari organisasi. Loyalitas Karyawan memiliki beberapa dimensi yang terdapat pada setiap individu karyawan (Siswanto, 2017).

Taat pada peraturan, setiap perusahaan pasti memiliki peraturan dan kebijakannya masing-masing untuk dapat diikuti oleh karyawannya dengan baik. Dengan begitu, hal ini dapat menimbulkan kedisiplinan yang sangat menguntungkan bagi perusahaan secara internal maupun eksternal.

- a. Tanggungjawab pada perusahaan, kesanggupan yang telah dibebankan kepada karyawan untuk dapat dilakukan dengan sangat baik disertai dengan kesadaran akan setiap risiko yang akan terjadi. Ini dapat menumbuhkan rasa kesadaran akan tanggungjawab terhadap risiko yang akan dihadapi oleh karyawan.
- b. Kemauan untuk bekerja sama, institusi yang dapat membuat karyawannya dapat bekerja sama dengan baik secara team maupun individu, dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya sesuai atau bahkan melebihi dari target.
- c. Rasa memiliki, karyawan yang mempunyai sikap untuk menjaga serta memiliki rasa bertanggungjawab yang besar terhadap perusahaan, akan menimbulkan rasa loyalitas terhadap perusahaan sehingga memiliki rasa keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan perusahaan.
- d. Hubungan individu, karyawan yang memiliki rasa loyalitas sangat tinggi cenderung memiliki sikap fleksibel yang baik ke arah tata hubungan antar-individu yang dijalaninya.
- e. Kegemaran terhadap kegiatan bekerja, institusi harus menyakini bahwa karyawannya datang bekerja untuk dapat mensupport perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan harus menyadari bahwa karyawan bekerja bukan sebagai alat tetapi sebagai manusia seutuhnya

dalam melakukan pekerjaan yang telah ditanggungkan kepada karyawan agar dilakukan dengan senang hati.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kebersediaan serta kesukarelaan individu dalam menaati dan mematuhi segala kaidah peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan dan diberlakukan oleh organisasi (Sutrisno, 2019). Disiplin juga dapat dimaksudkan sebagai tingkat spontanitas seseorang yang sudah terbiasa dengan peraturan sehingga memiliki kesadaran penuh untuk menaati dan mengikuti peraturan serta ketentuan yang berlaku dan sudah ditetapkan di dalam organisasi (Handoko, 2019).

Dapat pula disimpulkan sebagai karakteristik seseorang yang memang senang menaati peraturan, norma, dan prosedur kerja yang berlaku di dalam organisasi yang di amna ketika dilanggar akan menyebabkan timbulnya rasa bersalah (Kencana & Molo, 2021; Mahri & Rismawati, 2021). Disiplin Kerja pun disertai dengan beberapa dimensi (Sutrisno, 2019).

- a. Ketaatan terhadap waktu yang telah ditentukan, diantaranya meliputi Jam masuk bekerja, Jam pulang kerja, Jam istirahat sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- b. Ketaatan terhadap peraturan yang diberlakukan di organisasi dan instansi, diantaranya meliputi ketentuan dasar mengenai cara berpakaian saat masuk kerja, dan bagaimana cara bertingkah laku yang sesuai dengan SOP organisasi.
- c. Ketaatan terhadap aturan bagaimana cara perilaku yang baik dalam pekerjaan, diantaranya meliputi Ditunjukkan dengan cara mengerjakan tugas sesuai dengan ketentuan jabatannya masing-masing, dan Tanggungjawab dalam pekerjaan.
- d. Ketaatan terhadap peraturan tidak tertulis yang berlaku dan wajib dipahami di organisasi atau diinstnasi, diantaranya mengenai peraturan terhadap apa yang baik dan tidak baik untuk dilakukan oleh para karyawan ketika berada di lingkungan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi membahas perihal cara agar dapat mendorong etos gairah kerja karyawan, agar dapat memaksimalkan kinerja sehingga dapat bekerja dengan keras dan memanfaatkan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2021a). Motivasi pun merupakan faktor penting dalam mendorong seseorang untuk dapat melakukan suatu aktivitas dan menyelesaikan berbagai macam hal, maka dari itu motivasi pun dapat diartikan sebagai faktor pendorong untuk seseorang dapat melakukan sesuatu (Sutrisno, 2019).

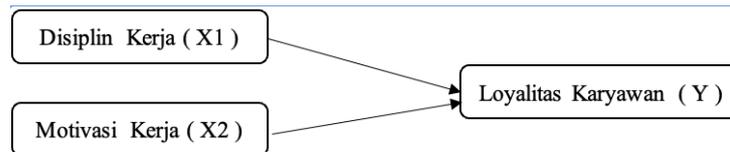
Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukan secara simultan serta parsial motivasi kerja, reward dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Lalisang et al., 2022). Serta dapat diartikan sebagai penggerak dari dalam individu dalam melakukan aktivitas untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Disiplin Kerja memiliki beberapa dimensi (Hasibuan, 2021a), sebagai berikut.

- a. Kebutuhan akan prestasi, hal ini akan membantu untuk mendorong karyawan dalam mengembangkan tingkat kreativitas dan mengoptimalkan seluruh kemampuannya agar dapat mencapai prestasi yang optimal. Dalam hal ini memiliki dua poin utama yaitu Karyawan yang dapat mengembangkan kreativitasnya di perusahaan, dan antusias para karyawan untuk terus berkembang dan mendapatkan prestasi yang tinggi dari perusahaan.
- b. Kebutuhan akan afiliasi, beberapa hal dapat memancing semangat gairah karyawan dalam bekerja karena setiap individu menginginkan hal-hal berikut.
 1. Keinginan terhadap perasaan di terima oleh orang lain disekitar atau di lingkungan yang ia tinggal dan bekerja
 2. Keinginan terhadap rasa dihormati, dalam setiap manusia merasa dirinya penting
 3. Keinginan terhadap rasa ingin maju dan tidak gagal

- 4. Keinginan terhadap rasa dalam ikut serta
- c. Keinginan terhadap kekuasaan, hal ini dapat menghadapi gairah serta mengoptimalkan segala kemampuan karyawan untuk dapat mencapai jabatan serta kekuasaan yang ditargetkannya. Persaingan yang ditumbuhkan oleh perusahaan bertujuan untuk dapat memotivasi para pekerja agar mereka dapat bekerja jauh lebih giat dan semangat. Pada kontek ini memiliki dua poin utama, yaitu Memiliki penempatan yang baik dan bersemangat demi mencapai jabatan serta kekuasaan yang diinginkan.

Model Penelitian

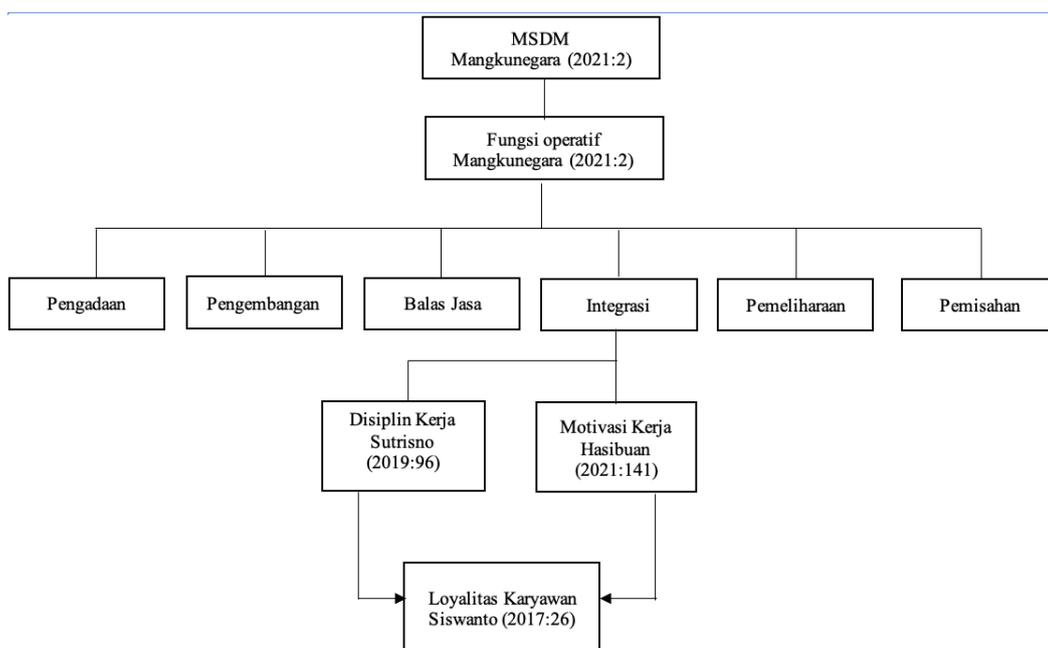
Dari penjelasan setiap variabel diatas, didapatkan model penelitian yang akan digunakan dalam riset ini.



Gambar 1. Model Penelitian

Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjelasan dan gambaran dari model penelitian di atas, maka digambarkan kerangka berpikir yang akan digunakan sebagai berikut.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis penelitian adalah asumsi sementara untuk rumus masalah, yang mengekspresikan rumus masalah penelitian sebagai pernyataan kalimat. Hipotesis investigasi ini dapat diatur dengan cara-cara berikut berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka konseptual yang disebutkan sebelumnya.

1. Disiplin di tempat kerja memiliki dampak pada loyalitas karyawan.
2. Motivasi di tempat kerja mempengaruhi loyalitas karyawan.

Metode

Sebuah teknik penelitian adalah proses ilmiah yang menghasilkan data terverifikasi yang dimaksudkan untuk ditemukan, diproduksi, dan dikonfirmasi oleh teori atau penelitian tertentu untuk digunakan untuk pemahaman masalah, pemecahan masalah, dan pencegahan masalah. Sarankan (2019). Studi ini menggunakan metodologi kuantitatif yang menggabungkan pendekatan verifikasi dan deskripsi.

Berdasarkan filsafat positivis, penelitian kuantitatif adalah metode untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen penelitian, dan menganalisis data kualitatif atau statistik untuk menguji hipotesis atau asumsi sementara yang telah dibuat. Sarankan (2019). Pendekatan deskriptif adalah cara untuk menjelaskan keadaan atau nilai satu atau lebih.

Operasionalisasi variabel

Variabel dapat dioperasionalkan untuk menyajikan mereka dengan cara yang kemudian akan dipertimbangkan dalam hal ide, indikator, dan skala pengukuran - alat pengukur yang digunakan dalam penelitian ini.

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau terjadinya variabel terikat, sedangkan variabel tergantung adalah variabel yang dipengaruhi atau hasil dari keberadaan variabel bebas. Sarankan (2019). Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja adalah dua variabel bebas dalam studi PT Sandang World, sementara Loyalitas Karyawan adalah satu-satunya variabel terbatas.

Tabel 2. Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas Karyawan merupakan sebuah tekad dan keinginan akan sanggup dalam mentaati, melaksanakan serta mengamalkan seluruh Tindakan agar ditaati dalam penuh kesadaran serta rasa tanggung jawab (Siswanto 2017:26)	Taat dalam peraturan	1. Kemampuan dalam mentaati peraturan
		Tanggung jawab kepada perusahaan	2. Memegang teguh visi misi perusahaan 3. Kemampuan melaksanakan tugas dengan baik
		Kemauan untuk dapat kerja sama	4. Keinginan kerja sama yang baik sesama rekan 5. Memiliki kemampuan untuk bekerja sama
		Rasa ingin memiliki	6. Memberikan kemampuan dan keahlian dalam bekerja serta menjaga citra perusahaan 7. Merasa bertanggungjawab terhadap tujuan perusahaan
		Hubungan diantara individu	8. Memiliki Hubungan yang harmonis 9. Sugesti dari rekan kerja
Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin salah satu sikap keinginan serta kerelaan pekerja untuk menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Sutrisno (2019:96)	Taat disiplin pada aturan waktu	1. Ketepatan pada jam masuk kerja 2. Ketepatan pada jam istirahat 3. Ketepatan pada jam pulang kerja
		Taat disiplin aturan perusahaan	4. Taat dalam cara berpakaian 5. Sopan terhadap atasan dan sesama karyawan 6. Patuh terhadap perintah dan aturan dalam bekerja
		Taat kepada aturan perilaku dalam pekerjaan	5. Mengerjakan tugas sesuai jabatan masing-masing
		Taat kepada peraturan lainnya di organisasi atau instansi	6. Aturan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja mempersoalkan	Kebutuhan serta keinginan akan prestasi	2. Tingkat Antusias untuk berprestasi

eCo-Buss

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
(X ₂)	bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan Hasibuan (2021:141)	Kebutuhan serta keinginan akan afiliasi	3. Tingkat pengembangan kemampuan 4. Tingkat ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas
		Kebutuhan serta keinginan akan kekuasaan	5. Tingkat kedudukan yang terbaik

Jenis dan Sumber Data

Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber asli atau langsung dari obyek penelitian (Sugiyono, 2019), di mana pernyataan didistribusikan dan wawancara dengan pihak-pihak yang relevan dilakukan di PT. Dunia Sandang.

Teknik Penarikan Sampel

Dengan sampling probabilitas, setiap komponen (anggota) populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. (Sugiyono, 2019). Teknik Probability Sampling dengan jenis sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini dengan jumlah keseluruhan 80 karyawan PT Dunia Sandang menjadi responden pada penelitian ini. Untuk menjawab permasalahan yang berhubungan dengan setiap variabel penelitian menggunakan analisis deskriptif, dimana peneliti membuat tabel distribusi frekuensi dengan tujuan untuk dapat mengetahui data yang telah terkumpul dan kemudian akan diolah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian (Sugiyono, 2019).

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan setiap dua variabel atau lebih dapat menggunakan analisis verifikatif sebagai metode penulisan (Sugiyono, 2019). Analisis verifikatif yang digunakan hanya beberapa dari keseluruhan, diantaranya Uji Normalitas, Analisis Korelasi, Pengujian secara parsial dan Pengujian sedara simultan.

Hasil

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang diperoleh, didapatkan hasil untuk variabel Loyalitas Karyawan memiliki total keseluruhan sebesar 2069 yang berada pada interval 1440-2079 dengan kategori Rendah. Hasil untuk variabel Disiplin Kerja memiliki total keseluruhan sebesar 1663 yang berada pada interval 1152-1663 dengan kategori Rendah. Dan untuk hasil pada variabel Motivasi Kerja memiliki total keseluruhan sebesar 820 yang berada pada interval 576-831 dengan kategori Rendah.

Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas baik digunakan untuk dapat mengukur keabsahan serta kevalidan suatu data kuesioner (Ghozali, 2021). Suatu data kuesioner dapat dikatakan baik atau valid apabila setiap pernyataan dapat menunjukkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran ada pengujian ini, menggunakan total 80 responden sehingga didapatkan nilai rtabel sebagai nilai pengukuran sebesar $df = 80 - 2 = 78$, dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Maka nilai rtabel yang digunakan adalah 0,185. Berikut telah disajikan hasil dari pengujian validitas pada riset ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1	0,722	0,185	Valid
	Y2	0,747		
	Y3	0,784		
	Y4	0,673		
	Y5	0,759		
	Y6	0,750		
	Y7	0,772		
	Y8	0,683		
	Y9	0,751		
	Y10	0,672		
Disiplin (X ₁)	X11	0,695		Valid
	X12	0,726		
	X13	0,695		
	X14	0,694		
	X15	0,620		
	X16	0,486		
	X17	0,605		
	X18	0,565		
Motivasi Kerja (X ₂)	X21	0,898		Valid
	X22	0,911		
	X23	0,925		
	X24	0,847		

Sumber: Hasil SPSS V26, 2024

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan pernyataan kuesioner dalam riset ini memiliki nilai > rtabel atau rhitung > 0,185 yang dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel Loyalitas Karyawan (Y), Disiplin (X₁), dan Motivasi Kerja (X₂) telah lolos pengujian validitas dan setiap pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Sebuah item keseluruhan pernyataan dapat dikatakan valid ketika lolos pengujian validitas, maka langkah selanjutnya adalah pengujian reliabilitas. Pengujian reliabilitas menggunakan pengukuran *Alpha Cronbach* yang dimana keseluruhan pernyataan kuesioner harus memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,600. Berikut telah disajikan hasil dari pengujian reliabilitas dari riset ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Loyalitas Karyawan (Y)	0,901	Reliabel
2	Disiplin (X ₁)	0,792	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X ₂)	0,917	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS V26, 2024

Berdasarkan hasil Tabel 4 di atas, dapat disimpulkan dalam setiap variabel yang di gunakan pada riset ini yaitu Loyalitas Karyawan (Y), Disiplin (X₁), dan Motivasi Kerja (X₂) memiliki nilai > 600 atau nilai *Alpha Cronbach* > 0.600 yang berarti bahwa keseluruhan pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas di gunakan untuk memeriksa data pendistribusian variabel terikat dan bebas terdistribusi secara normal atau tidak (Ghozali, 2021). Metode yang di gunakan dalam uji normalitas ini adalah *Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan kriteria nilai probabilitas > 0,05 maka data penelitian dikatakan berdistribusi normal, dan apabila nilai probabilitas < 0,05 maka data penelitian di katakan tidak berdistribusi normal. Berikut telah ditampilkan hasil dari uji normalitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.84901916
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.090
	Negative	-.159
Test Statistic		.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil SPSS V26, 2024

Berdasarkan hasil yang tertera pada Tabel 5, menampilkan bahwa nilai probabilitas pada uji ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200. Hal ini dapat di simpulkan bahwa data yang di gunakan berdistribusi normal karena nilai $0,200 > 0,05$.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi ialah bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel terikat dengan variabel bebas secara parsial maupun secara berganda (Sugiyono, 2019). Dalam riset ini, analisis koefisien korelasi di gunakan untuk mengetahui seberapa kuat atau lemahnya variabel Disiplin (X₁) terhadap Loyalitas Karyawan (Y), Motivasi Kerja (X₂) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) serta Disiplin (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Berikut telah disajikan hasil dari analisis koefisien korelasi.

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Correlations**

	Pearson Correlation	Hubungan
Disiplin Kerja (X1)	.850**	Sangat Kuat
Motivasi Kerja (X2)	.752**	Kuat
Loyalitas Karyawan (Y)	.746**	Kuat

Sumber: Hasil SPSS V26, 2024

Berdasarkan hasil koefisien korelasi pada Tabel 6, menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X₁) memiliki nilai korelasi sebesar 0,850 yang berarti Disiplin (X₁) memiliki hubungan yang kuat terhadap Loyalitas Karyawan (Y), pada variabel Motivasi Kerja (X₂) memiliki nilai korelasi sebesar 0,752 yang berarti Motivasi Kerja (X₂) memiliki hubungan yang Kuat terhadap Loyalitas Karyawan (Y), dan untuk variabel Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai korelasi sebesar 0,746 yang berarti Disiplin (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) memiliki hubungan Kuat terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tujuan dari tes hipotesis parsial (Test) adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara setiap variabel yang digunakan dalam penelitian, khususnya sejauh mana loyalitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh disiplin (X1) dan seberapa besar loyalitas pekerja (Y), dengan nilai signifikansi setiap variabel harus kurang dari 0,05 untuk menyimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel tergantung dan sebaliknya. Hasil dari tes hipotesis parsial (Uji t) ditunjukkan di bawah ini.

**Tabel 7. Hasil Uji t Variabel Disiplin (X₁) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.870	2.502		1.147	.255
	Disiplin	1.177	.082	.850	14.272	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil SPSS V26, 2024

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis pada Tabel 7, menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $0.000 < 0,05$, Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X_1) terdapat pengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	15.502	2.304		6.729	.000
	Motivasi Kerja	1.515	.150	.752	10.070	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil SPSS V26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 8, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $0.000 < 0,05$, Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) terdapat pengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) di lakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk melihat bagaimana pengaruh Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Berikut telah disajikan hasil dari pengujian hipotesis secara simultan (Uji F).

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3440.607	2	1720.303	113.180	.000 ^b
	Residual	1170.381	77	15.200		
	Total	4610.987	79			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Hasil SPSS V26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 9, menunjukkan nilai sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di perusahaan (Sutrisno, 2019). Disiplin dapat mencerminkan suatu sikap terhormat yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri terhadap seluruh ketentuan dan kebijakan perusahaan, dengan demikian apabila seluruh ketentuan dan kebijakan perusahaan diabaikan oleh karyawan maka nantinya karyawan akan memiliki tingkat disiplin yang buruk, dan sebaliknya (Hidayati et al., 2018).

Mengikuti hasil dari pengujian secara parsial, dapat diketahui jika Disiplin Kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan dengan diperkuat oleh hubungan pada analisis korelasi yaitu memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil inipun diperkuat oleh jurnal terdahulu yang mengemukakan bahwa, "Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap

Loyalitas Karyawan” (Churniawati, 2021; Fitriyah, 2023; Hidayati et al., 2018; Ma’ruf et al., 2021; Pertiwi & Panjaitan, 2023).

Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja lebih keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan impian perusahaan (Hasibuan, 2021).

Motivasi kerja dapat memberikan energi kepada karyawan dalam menggerakkan seluruh tingkat kreativitas mengoptimalkan segala peluang yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta dapat meningkatkan kegairahan dan kebersamaan antar karyawan dalam mencapai tujuan bersama (Batubara & Sari, 2023).

Mengikuti hasil dari pengujian secara parsial, dapat diketahui jika Motivasi Kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan dengan diperkuat oleh hubungan pada analisis korelasi yaitu memiliki hubungan yang kuat. Hasil inipun diperkuat oleh jurnal terdahulu yang mengemukakan bahwa, “Secara parsial Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan” (Batubara & Sari, 2023; Citra & Fahmi, 2019; Hariyanti, 2022; Winarto, 2020).

Pengaruh Disiplin (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas merupakan sebuah performa yang dilakukan bukan hanya untuk memenuhi formalitas semata untuk dapat mencapai tingkat jabatan atau kekuasaan yang diinginkan, serta loyalitas pun tidak dapat dinominalkan dengan bentuk apapun tetapi loyalitas karyawan dapat dihilangkan dengan sendirinya (Dewi et al., 2023). Demi tercapainya loyalitas karyawan yang baik, tentunya memerlukan beberapa aspek pendukung untuk menjadi penilaian perusahaan, salah satunya adalah Disiplin dan Motivasi kerja.

Loyalitas karyawan yang baik harus dinilai dengan beberapa cara yang berbeda. Salah satunya adalah tingkat disiplin karyawan yang tinggi untuk melanggar kebijakan perusahaan. Rasa tanggung jawab yang luar biasa seseorang terhadap tugas-tugas yang ditugaskan kepadanya tercermin dalam disiplin kerja. (Fitriyah, 2023). Ini mendorong perusahaan, karyawan, dan masyarakat untuk menyadari tujuannya serta antusiasme dan etika kerja mereka.

Kondisi pikiran atau kekuatan yang mengarahkan karyawan menuju tujuan perusahaan dikenal sebagai motivasi. Ketika seseorang dipimpin, mereka akan memberikannya segalanya. Jumlah kerja yang signifikan akan dibayar dalam bentuk hasil loyalitas yang menguntungkan dan bermanfaat bagi perusahaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi.

Hasil penelitian yang dilakukan secara simultan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan dengan memiliki hubungan yang kuat. Hasil ini diperkuat oleh jurnal terdahulu yang mengemukakan bahwa, “Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan” (Dewi et al., 2023; Kartini & Dahlia, 2023; Pardede, 2023).

Kesimpulan

Hal ini dapat disimpulkan dari temuan dari studi tentang Dampak Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada Loyalitas Karyawan bahwa hubungan yang kuat memiliki pengaruh parsial dan simultan pada loyalitas karyawan. Karena perusahaan dengan staf yang sangat disiplin akan memiliki karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang kuat untuk tugas, tanggung jawab, dan tanggungjawab yang telah ditugaskan oleh perusahaan. Ini juga akan mendorong tingkat gairah dan semangat kerja serta pencapaian tujuan perusahaan serta tujuan karyawan dan semua orang yang terlibat dalam perusahaan. Hal ini disarankan jika organisasi mempekerjakan individu yang sangat termotivasi karena ketika ada tingkat.

Daftar Pustaka

- Batubara, D. W., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research*, 1(1).
- Churniawati, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN DAN MASA KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA DENGAN RELIGIUS SEBAGAI VARIABEL MODERASI(STUDY KASUS PADA KARYAWAN PT MISWAK UTAMA). *Jurnal Transparan*, 13(1).
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Dewi, S. P., Surbakti, S. B., Pasaribu, A. M., & Sari, P. K. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS GURU DAN PEGAWAI DI SD SWASTA AL-AZHAR 1 MEDAN. *JEKPP: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 5(2), 62–68.
- Fitriyah. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Model Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja. *JURNAL MANHURA: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. P Gramedia Pustaka.
- Hariyanti, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan. *Journal of Bussiness and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 40–46.
- Hasibuan, M. S. P. (2021a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayati, Y. S., Budiwati, H., & Ariyono, K. Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil di Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussiness Management*, 1(2).
- Kartini, T. M., & Dahlia, P. P. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(1).
- Kencana, D. S., & Molo, Y. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN KSP CU BINA SEROJA JAKARTA TIMUR. *Jurnal Aministrasi Bisnis Internasional (JAMBI)*, 3(2), 127–144.
- Lalisang, I. R., Taroreh, R. N., & Lumiteng, G. G. (2022). Pengaruh motivasi kerja, reward dan punishment terhadap loyal pegawai pada Pt. Pln (Persero) Up 3 Tahuna Ulp Tagulandang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4).
- Mahri, S. F., & Rismawati. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN NOOR AYL RESTAURANT. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(9).
- Ma'ruf, A. S., Firdaus, A. M., Rindal, R. T., & Agung Wibowo. (2021). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. GF Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2).
- Pardede, N. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1).
- Pertiwi, N. K., & Panjaitan, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Implikasi Pada Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada PT.Nok Indonesia). *Journal of Soxial Science Research*, 3(3).
- Riyanto, A. (2017). *Metodologi Penelitian*. ECG.
- Siswanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penulisan*. CV Alfabeta.

- Suryani, R. (2020). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, SERTA BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. COSMOPROFT INDOKARYA BANJARNEGARA. *Media Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(1).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA RAME CAFÉ JIMBARAN SEAFOOD. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1738–1757.
- Winarto. (2020). ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 3(2).