

Article history:

Received: 28 Oktober 2021;

Revised: 01 November 2021;

Accepted: 5 November 2021;

Available online: 15 Desember 2021

Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang

Sugandha¹, Donny Yana², Hendra³, Fidellis Wato Tholok⁴

¹²³⁴ Universitas Buddhi Dharma Tangerang

suganda.suganda@ubd.ac.id, donny.yana@ubd.ac.id, hendra.hendra@ubd.ac.id,
fidellis.wato@ubd.ac.id

Analisis Disiplin kerja, Kecepatan dan Loyalitas Terhadap kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Prima Tangerang didalam hal ini seberapa besar baik /sendiri-sendiri maupun bersama-sama antara independent variabel (disiplin kerja, kecepatan dan loyalitas) berpengaruh terhadap variabel dependent (Kinerja). Penelitian ini dilakukan PT Culletprima Setia Tangerang dengan menyebarkan kuensioner pertanyaan sedangkan sampel penelitian digunakan dengan Random Simpel Sampling. Pengumpulan data dengan studi lapangan (interview, observasi, kuesioner) ditunjukkan pada karyawan PT Culletprima Setia Tangerang, Banten dengan jumlah 100 karyawan. Analisis data stastitik menggunakan uji realibilitas, validitas, normalitas, autokorelasi, heterokesdatisitas multikolinearitas, determinasi koefisien, uji sendiri-sendiri (uji-t) dan uji bersama-sama (uji-f) , dengan alat stastitik SPSS 25. Uji t menunjukkan independent variabel baik sendiri-sendiri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap dependent variabel) PT Culletprima Setia Tangerang dengan hasil yang diperoleh nilai t hitung disiplin kerja 10.527 lebih besar .(>) ttabel 1,966 dan probabilitas .0000 lebih kecil (<) 0.05, nilai t hitung kecepatan 5.247 lebih besar .(>) ttabel 1,966 dan . probabilitas 0000 lebih kecil (<) 0.05 dan nilai t hitung loyalitas 2.993. lebih besar .(>) ttabel 1,996 dan .probabilitas 0004 lebih kecil (<) 0.05. Hasil F hitung = 249.643 nilai probabilitas = 0.000 maka F hitung > F tabel (249.643 lebih besar (>) 3,09 nilai probabilitas 0.000 lebih kecil (<) 0.05, ditarik kesimpulan independent variabel, secara simultan mempunyai hubungan positif berpengaruh terhadap dependent variabel pada Kinerja PT Culletprima Setia Tangerang dan Nilai determiasi berganda R² adalah 88,3 % dari Kinerja PT Culletprima Setia Tangerang diterangkan faktor-faktor variabel independent dan sisanya 100%-88,3% = 16,7% diluar dari faktor independen.

Keywords: Disiplin kerja, kecepatan, loyalitas, kinerja

Introduction

Perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan pengetahuan di bidangnya masing-masing didalam menjalankan aktivitasnya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan dan merupakan pelaksana visi misi organisasi yang harus dipilih dengan tepat, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan oleh perusahaan atau organisasi.

¹Correspondent: Sugandha. Universitas Buddhi Dharma Tangerang. Jl. Imam Bonjol no.41 Karawaci Ilir Tangerang 15115. suganda.suganda@ubd.ac.id

Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja para karyawannya di perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan didalam jangka waktu tertentu. Tujuan atau sasaran atau standar ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Sebuah perusahaan yang profesional tidak dapat memiliki kinerja yang baik tanpa dukungan dari berbagai departemen perusahaan. Kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup untuk melakukan sesuatu secara efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang, sebagai prestasi kerja seorang karyawan berdasarkan perannya didalam perusahaan.

Tentunya didalam perusahaan, kinerja setiap karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti: kemampuan dan keahlian, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen dan loyalitas. Didalam hal ini, kedisiplinan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan upaya yang optimal didalam meningkatkan kinerja karyawan, kedisiplinan merupakan sesuatu yang harus dijaga dan dipertahankan, karena apabila karyawan terbiasa berkerja dengan kedisiplinan didalam bekerja maka tujuan dari organisasi yang diharapkan akan semakin cepat tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan atau pencapaian tujuannya akan sangat bergantung pada sikap disiplin. Orang yang disiplin akan melakukan apa yang harus dilakukan, tidak akan mengarang, tidak akan membesar-besarkan fakta, tidak akan mengurangi keadaan yang sebenarnya.

Berdasarkan observasi diketahui bahwa masih ada yang tidak mematuhi kedisiplinan hal ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang istirahat diluar jam istirahat yang sudah ditentukan oleh perusahaan, hadir tidak tepat waktu. Hal ini terbukti bahwa sikap kedisiplinan belum terbentuk sepenuhnya oleh perusahaan.

Kecepatan kerja merupakan faktor yang penting didalam bekerja, karena ada orang yang mampu bekerja dengan kecepatan yang cepat, sedang ataupun rendah. Permasalahannya apabila pekerjaan ini berhubungan dengan orang lain, bila orang lain yang mempunyai kecepatan rendah maka akan mengganggu pekerjaan orang lain yang berhubungan dengan pekerjaan itu.

Setiap individu mempunyai potensi masing-masing, ketika potensi atau kekuatan yang kita miliki adalah kecepatan didalam bekerja, lakukan itu dengan baik tanpa ada rasa sombong.

Berdasarkan observasi diketahui bahwa masih ada beberapa karyawan yang masih kurang didalam kecepatan kerja dan hal ini ditunjukkan dengan adanya penumpukkan pekerjaan diatas meja karyawan sehingga membuat orang lain yang berhubungan dengan pekerjaan itu menunggu

Loyalitas kerja merupakan elemen yang digunakan didalam penilaian kinerja karyawan, termasuk loyalitas terhadap pekerjaan, posisi dan organisasi. Loyalitas ini dapat diwujudkan dengan kesediaan karyawan untuk menjaga reputasi baik di didalam maupun di luar organisasi didalam menghadapi serangan yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas adalah salah satu yang tidak bisa dibeli oleh uang, tetapi loyalitas hanya bisa didapatkan dari seseorang karyawan yang merasa adanya suatu kenyamanan didalam bekerja. Mendapatkan loyalitas dari seorang karyawan bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan.

Berdasarkan observasi diketahui masih ada beberapa karyawan yang masih tidak loyal terhadap perusahaan hal ini tercerminkan dengan masih adanya beberapa karyawan tersebut dengan menjelek-jelakkan perusahaan tempat mereka bekerja.

Literature Review

Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan untuk disiplin diri, baik itu individu atau kerja tim. Selain itu, disiplin juga membantu mendidik karyawan untuk mematuhi setiap aturan yang ada didalam organisasi, menikmatinya dan

menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (Hamali, 2016), Disiplin adalah suatu sikap yang menghormati aturan dan peraturan perusahaan, memungkinkan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan peraturan perusahaan. Menurut Handoko didalam (Hamali, 2016), Disiplin merupakan standar organisasi untuk pelaksanaan kegiatan manajemen.

Kecepatan

Menurut (Nala, 2011), kecepatan adalah kemampuan untuk mengulang aktivitas yang sama dan terus menerus didalam waktu yang sesingkat-singkatnya. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Jika pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat diselesaikan didalam waktu yang ditentukan, maka visi dan misi organisasi akan terwujud. Ubah arah atau lakukan tindakan yang sama atau berbeda sesegera mungkin.

Loyalitas

Orang yang loyal akan loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan karyawan yang loyal terhadap organisasi akan mencurahkan waktu, tenaga dan pikiran untuk kemajuan organisasi. Karyawan yang loyal didefinisikan sebagai orang yang bekerja keras dan berjuang untuk tujuan yang sama dengan organisasi. Menurut penelitian (Preko & Adjetey, 2013), ada beberapa variabel yang mempengaruhi loyalitas seseorang, antara lain:

- 1) Gaya kepemimpinan Tantangan utama gaya kepemimpinan adalah memiliki keterampilan berkomunikasi dengan bawahan dan membimbing mereka saat dibutuhkan.
- 2) Hubungan dengan bawahan semakin besar nilainya. Komunikasi interpersonal sehari-hari, semakin tinggi kepuasan kerja. Selain lingkungan kerja yang baik yang bercirikan nilai-nilai dasar kemanusiaan seperti kejujuran, kepercayaan, dan rasa hormat, kondisi ini berdampak signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- 3) Pengembangan pribadi, yaitu pengembangan potensi yang berkaitan dengan kemampuan pribadi karyawan didalam hal pengembangan dan realisasi diri, dianggap sebagai faktor terpenting didalam pengembangan pribadi karyawan.
- 4) Kreativitas, kreativitas, dan kapabilitas organisasi yang inovatif merupakan salah satu kapabilitas yang paling vital didalam sebuah organisasi. Salah satu tugas inti pemimpin dan karyawan adalah mengintegrasikan kreativitas dan pembelajaran ke didalam proses organisasi, dan
- 5) Isi pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan di perusahaan adalah istilah yang kompleks. Apakah karyawan menemukan bahwa pekerjaan telah selesai? Apakah pekerjaan memenuhi persyaratan dan kebutuhan karyawan? Apakah karyawan merasa senang ketika mereka menyelesaikan pekerjaannya?

Kinerja Karyawan

Pada prinsipnya kinerja unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada merupakan cerminan dari kinerja sumber daya manusia. Penilaian kinerja mengevaluasi dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, prestasi dan pertumbuhan karyawan. Selama penilaian atau evaluasi kinerja yang efektif. Ada beberapa persyaratan untuk efektivitas penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Relevansi, ada hubungan yang jelas antara standar kinerja tugas dan tujuan organisasi, dan ada hubungan yang jelas antara elemen tugas dan dimensi evaluasi.
- 2) Sensitivitas Sistem evaluasi yang digunakan dapat membedakan pegawai yang efektif dan tidak efektif.
- 3) Reliability Hasil evaluasi yang diperoleh memiliki tingkat konsistensi yang tinggi. Sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, kredibel, menggunakan tolok ukur yang objektif, akurat dan stabil,

- 4) Akseptabilitas, jenis dan tingkat perilaku kerja yang dianggap dapat diterima oleh kedua belah pihak (bos dan bawahan)
- 5) Kepraktisan, Mudah dipahami dan digunakan oleh manajer dan karyawan, tidak rumit atau rumit.

Methods

Objek penelitian ini adalah PT. Cullet Prima Tangerang yang beralamat Jl. Industri Raya I Blok A No. 8, kawasan industri pasar jaya, Jatiuwung. Tangerang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang terdiri dari obyek/subyek yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya dan dipelajari (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah 134 orang. Jumlah sampel dapat dihitung dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah sampel.

N = Jumlah populasi.

E = Persen kesalahan yang dapat ditelolir 0,05 (5 %).

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

Perhitungan sampel:

$$n = \frac{134}{1 + 134(0.05)^2}$$

$$n = \frac{134}{1 + 0.335}$$

$$n = \frac{134}{1.335}$$

n = 100,37 dibulatkan menjadi 100 Jadi jumlah sampel 100 orang.

Kuesioner ini berisi pertanyaan yang akan dijawab oleh responden, dimana ada lima alternative jawaban yang harus dipilih oleh responden. Pemberian skor dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert akan memberikan nilai atau bobot skala pada setiap alternative jawaban, sehingga melalui instrument ini akan menghasilkan total skor bagi setiap responden dengan kata-kata sebagai berikut:

Table 1. Skala Likert

Skala	Alternatif Jawaban	Simbol
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Kurang Setuju	KS
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Table 2. Tabel Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Sumber
Disiplin Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tepat waktu, Tertib dan teratur 2. Keselamatan kerja 3. Berpakaian rapi 4. Menghasilkan pekerjaan memuaskan 5. Memanfaatkan perlengkapan secara baik 6. Cara kerja sesuai dengan perusahaan 7. Tanggung jawab tinggi 8. Pekerjaan berjalan lancar sesuai peraturan 9. Tingkat ketaatan kerja 10. Sikap menghormati antar pegawai 	Ordinal	(Prihantoro, 2015)
Kecepatan (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur kerja 2. Bantuan teknologi 3. Respon cepat dalam pelayanan 4. Respon kerja secara cermat agar tidak ada kesalahan 5. Respon yang baik agar tidak ada keluhan 6. Waktu dalam pekerjaan 7. Lama waktu tunggu pekerjaan 8. Kehandalan pekerja 9. Hasil kinerja 10. Memberikan penjelasan seara detail 	Ordinal	(Rahmaniyah Dwi Astuti, 2020)
Loyalitas (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setia terhadap organisasi 2. Bersedia bekerja lembur 3. Menjaga rahasia organisasi 4. Mentaati peraturan 5. Pengorbanan 6. Tanggung jawab 7. Pengabdian 8. Kejujuran 9. Berani melaksanakan tugas 10. Rasa memiliki 	Ordinal	(Dr. Hardani Widhiastuti, MM., 2012)
Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran ditempat kerja 5. Sikap kooperatif 6. Kerjasama 7. Tanggung jawab 8. Inisiatif 9. Efektivitas 10. Kemandirian 	Ordinal	(Mathis & John H. Jackson, 2006)

Analisis Regresi Linier Berganda

Model ini untuk menjelaskan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen, seperti yang ditunjukkan pada rumus berikut:

$$Y = a + \alpha_1 b_1 + \alpha_2 b_2 + \alpha_3 b_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja
 β = Konstanta Intersepsi
 $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3, \alpha_4$ = Regresi koefisien

b_(1) = Displin kerja
b_(2) = Kecepatan
b_3 = Loyalitas
e = Error

Pengujian Asumsi Klasik

1. Pengujian Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis persamaan regresi, apakah merupakan variabel bebas, variabel terikat, atau dua variabel, apakah berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Gunakan metode uji normalitas P-Plot. Distribusi normal atau mendekati distribusi normal merupakan model regresi yang baik. Pengujian Normalitas PP-Plot, data berdistribusi normal diperoleh dari distribusi data dan titik-titik pada grafik diagonal sumbu keputusan. Dari model regresi memenuhi syarat normalitas data. Jika data terdistribusi tidak merata dan posisinya jauh dari diagonal atau nilai distribusi data hasil tidak mengikuti/memperluas sepanjang diagonal, dan data dari model regresi tidak memenuhi syarat normalitas data.

2. Uji Heterokedastisitas

Apabila terdapat ketidaksamaan antara varian persamaan residual model regresi satu pengamatan dengan pengamatan lain, maka digunakan untuk menguji model regresi yang dihasilkan. Jika varians antara residual yang diperoleh didalam satu pengamatan dan hasil yang diperoleh didalam pengamatan lain konstan, disebut juga homoskedastisitas. Begitu juga sebaliknya, jika hasil pengamatan yang satu berbeda dengan hasil pengamatan yang lain disebut juga heteroskedastisitas. Mendiagnosis non-heteroskedastisitas media grafis Jika Anda membuat keputusan dengan melihat pola sebar plot sebar di media grafis, jika Anda tidak melihat hasil yang diperoleh membentuk pola distribusi titik tertentu, seperti gelombang, pelebaran, dan penyempitan. Regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pada media grafik, hasil yang diperoleh membentuk pola scatter plot dari scatter plot, yang secara teratur bergelombang, melebar, kemudian menyempit, dan muncul pola heteroskedastisitas.

3. Pengujian Multikolinearitas

Uji apakah terdapat penyimpangan antara variabel bebas dengan uji hipotesis regresi klasik. Dan memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Uji multikolinearitas melihat toleransi dan jumlah variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance mendekati 1 dan nilai variance inflation factor (VIF) mendekati 1 dan terdapat korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi yang hampir sempurna ($\geq 0,5$), tidak terdapat tanda multikolinearitas pada regresi, dan sebaliknya Hal yang sama berlaku (Ghozali, 2006).

4. Uji Parsial (uji-t)

Gunakan tingkat uji t yang lebih kecil ($<$) t tabel dan nilai probabilitas yang lebih besar ($>$) 0,05 untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen sebagian/sendiri terhadap variabel dependen. Variabel bebas tidak mempunyai pengaruh dan hubungan yang

signifikan positif terhadap variabel terikat dan t hitung kecil ($>$) t tabel dan nilai probabilitasnya kecil ($<$) 0,05, variabel bebas mempunyai pengaruh dan hubungan yang signifikan positif terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2015).

5. Pengujian Simultan (uji-F)

Mengetahui besarnya pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen Semakin besar F hitung ($>$) F tabel dan semakin kecil tingkat probabilitas ($<$) 0,05 maka variabel independen memiliki korelasi positif secara bersamaan (bersama-sama), dan memiliki pengaruhnya terhadap variabel terikat. Dan F hitung lebih kecil ($<$) F tabel dan probabilitas lebih besar ($>$) 0,05 Variabel independen tidak memiliki korelasi positif pada saat yang sama, yang berdampak pada variabel dependen.

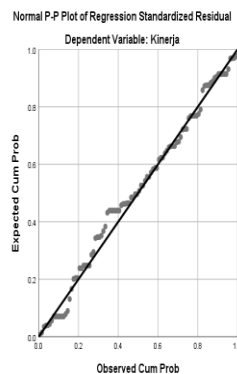
6. Determinasi (R^2)

Seberapa besar kemampuan menemukan variabel bebas mempengaruhi penjelasan variabel terikat.

Results

1. Pengujian Normalitas

Uji normalitas ini menguji apakah kedua variabel pengganggu/nilai sisa memiliki distribusi normal didalam model regresi. Peta probabilitas normal digunakan untuk memperoleh hasil dari distribusi data dan titik-titik pada sumbu diagonal keputusan antara Diagonal atau nilai distribusi data hasil mengikuti/menyebar sepanjang arah diagonal, dan data dari model regresi memenuhi syarat normalitas data.



Sumber : Data diolah

Figure 1. Hasil pengujian Normalitas Menggunakan P.Plot Grafik

Figure 1 menunjukkan bahwa data terdistribusi secara merata dari bawah ke atas diagonal, dan mengikuti pola tertentu didalam arah diagonal, membuat data membentuk pola distribusi normal, sehingga model memenuhi normalitas data.

2. Uji Multikolinearitas

Variabel yang ditunjukkan dengan adanya gejala multikolinearitas dapat diperoleh dengan melihat nilai faktor inflasi varians yang sangat tinggi dari variabel independen didalam model regresi.

Table 3. Hasil Uji Multikolinieritas

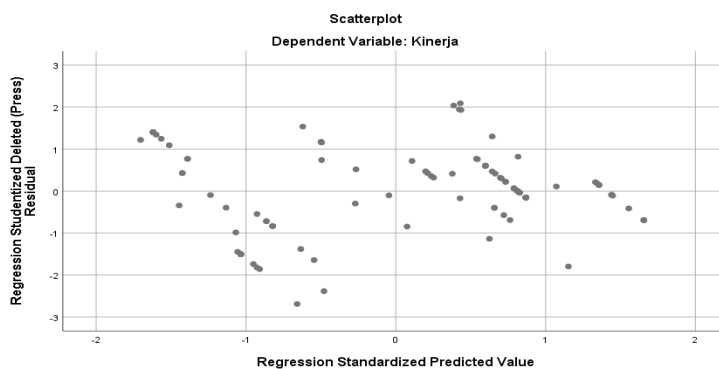
Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
Displin Kerja (X ₁)	.362	1.764
Kecepatan (X ₂)	.370	1.700
Loyalitas (X ₃)	.611	1.637

Sumber : Data diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa disiplin kerja, kecepatan dan loyalitas VIF (*variance inflation factor*) berkisar 1 (1764, 1.700, 1.637) Nilai toleransi disiplin kerja, kecepatan dan loyalitas diatas 0,10 (0,362, 0,370 dan 0,611). Tidak ada tanda-tanda multikolinieritas didalam regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola sebaran dari scatter plot. Jika hasil yang diperoleh tidak terlihat membentuk pola distribusi titik tertentu seperti bergelombang, melebar, dan menyempit, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas didalam regresi ini.



Sumber : Data diolah

Figure 2. Grafik Scatterplot

Citra tersebut menghasilkan pola distribusi titik tertentu yang diperoleh didalam pengolahan data, jika tidak terbentuk pola distribusi titik tertentu maka model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Table 4. Hasil Perolehan Perhitungan Dari Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi Linier Berganda	T _{hitung}	Tingkat Signifikansi
Constant	3.204	2.366	.020
Displin Kerja (X ₁)	.725	10.527	.000
Kecepatan (X ₂)	.366	5.247	.000
Loyalitas (X ₃)	.140	2.993	.004
F test: 249.643			
Tingkat Signifikansi : 0,000			
R ² (<i>Adjusted R Squared</i>) : .883			
R (<i>Multiple R</i>) : .941 ^a			

Sumber : Data diolah

Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 3.409 + 0,061 X_1 + 0,139 X_2 + 0,129 X_3 + 0,526 X_4 + \dots \beta$$

Mempunyai arti:

- a) Koefisien regresi korelasi (Kinerja) sebesar 3,204 menunjukkan bahwa, dengan menjaga faktor-faktor lain seperti disiplin kerja (X1), kecepatan (X2) dan loyalitas (X3) tidak berubah, nilai kinerja PT Culletprima Setia Tangerang (Y) 3,204.
- b) Setiap perubahan satuan variabel disiplin kerja (X1) akan menyebabkan variabel terikat (kinerja PT Culletprima Setia Tangerang) berubah sebesar 0,725 yang artinya nilai b1 positif menunjukkan peningkatan disiplin kerja, sehingga PT Culletprima Setia Tangerang diharapkan meningkat Sebaliknya disiplin kerja akan menurun, dan kinerja PT Culletprima Setia Tangerang juga diperkirakan akan menurun.
- c) Setiap kali variabel kecepatan (X2) berubah satu satuan akan menyebabkan variabel dependen (kinerja PT Culletprima Setia Tangerang) berubah menjadi 0366, artinya nilai b2 positif menunjukkan bahwa kecepatan meningkat, maka kinerja PT dapat memprediksi kinerja Culletprima Setia Tangerang Akan meningkat, dan sebaliknya Jika kecepatan menurun maka kinerja PT Culletprima Setia Tangerang juga akan menurun.
- d) Setiap perubahan satuan variabel loyalitas (X3) akan menyebabkan variabel terikat (kinerja PT Culletprima Setia Tangerang) berubah sebesar 0,129 yang berarti nilai b3 positif menunjukkan peningkatan loyalitas, sehingga kinerja PT Culletprima bisa memprediksi Setia Tangerang akan meningkat, begitu pula sebaliknya Jika promosi turun, kinerja PT Culletprima Setia Tangerang juga diprediksi menurun.

5. Pengujian secara sendiri-sendiri (uji t)

Table 5. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.204	1.355		2.366	.020
Disiplin Kerja	.725	.069	.602	10.527	.000
Kecepatan	.366	.070	.297	5.247	.000
Loyalitas	.140	.047	.132	2.993	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah

- a) Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja PT Culletprima Setia Tangerang secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh dan hubungan positif dan signifikan di mana nilai t hitung disiplin kerja 10.527 lebih besar ($>$) ttabel 1,966 dan probabilitas .0000 lebih kecil ($<$) 0.05
- b) Variabel kecepatan (X2) terhadap Kinerja PT Culletprima Setia Tangerang secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh dan hubungan positif dan signifikan di mana nilai t hitung kecepatan 5.247 lebih besar ($>$) ttabel 1,966 dan . probabilitas 0000 lebih kecil ($<$) 0.05
- c) Variabel loyalitas (X3) terhadap Kinerja PT Culletprima Setia Tangerang secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh dan hubungan positif dan signifikan di mana nilai t hitung loyalitas 2.993. lebih besar ($>$) ttabel 1,996 dan .probabilitas 0004 lebih kecil ($<$) 0.05

6. Uji simultan (uji F)

Table 6. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4468.105	3	1489.368	249.643	.000 ^b
Residual	572.735	96	5.966		
Total	5040.840	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kecepatan, Displin Kerja

Sumber : Data diolah

F hitung = 249.643 nilai probabilitas = 0.000 maka F hitung > F tabel (249.643 lebih besar (>) 3,09 nilai probabilitas 0.000 lebih kecil (<) 0,05, ditarik kesimpulan independent variabel, secara simultan mempunyai hubungan positif berpengaruh terhadap dependent variabel pada Kinerja PT Culletprima Setia Tangerang.

7. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Table 7. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.883	2.443

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kecepatan, Displin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai pengukuran kelipatan R² adalah 88,3% dari kinerja PT Culletprima Setia Tangerang yang dijelaskan oleh faktor variabel independen, dan sisanya 100%-88,3% = 16,7% berada di luar variabel bebas.

Conclusion

1. Beberapa variabel bebas (sendiri) berpengaruh positif terhadap variabel terikat Kinerja PT Culletprima Setia Tangerang, dimana t hitung disiplin kerja lebih besar dari 10,527.0,05 dan nilai t hitung kecepatan 5,247 lebih besar. (>) t tabel adalah 1,966 dan. Probabilitas 0000 kecil (<) 0,05, dan nilai t loyalitas adalah 2,993. Lebih besar .(>) t tabel 1,996 dan .probabilitas 0004 lebih kecil (<) 0,05
2. F hitung = 249.643 nilai probabilitas = 0,000 maka F hitung > F tabel (249.643 besar (>) 3,09 nilai probabilitas 0,000 kecil (<) 0,05, kesimpulan yang diambil adalah variabel bebas, dan berpengaruh positif terhadap variabel terikat Kinerja PT Culletprima Setia Tangerang
3. Nilai determinasi berganda R² sebesar 88,3% terhadap kinerja PT Culletprima Setia Tangerang yang dijelaskan oleh faktor variabel bebas, dan sisanya 100%-88,3% = 16,7% tidak termasuk faktor variabel bebas.

Saran

1. Estimasi PT. Culletprima Setia Tangerang mampu terus mengevaluasi dan menyesuaikan disiplin, kecepatan dan loyalitas, sehingga kinerja karyawan terus meningkat, sehingga memungkinkan PT. Culletprima Setia Tangerang terus maju dan berkembang.

2. PT adalah yang terbaik. Culletprima Setia Tangerang memberikan kompensasi kepada karyawan dan membuat mereka lebih loyal kepada perusahaan. Selain mempercepat pencapaian tujuan perusahaan tentunya juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

References

- Dr. Hardani Widhiastuti, MM., P. (2012). *Membangun LOYALITAS Sumber Daya Manusia*. Semarang University Press.
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. In *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. . (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan* (1st ed.). Center for Academic Publishing Services.
- Mathis, R. L., & John H. Jackson. (2006). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Salemba Empat.
- Nala. (2011). *Prinsip Pelatihan Fisik Olahraga*. Nala.
- Preko, A., & Adjetey, J. (2013). A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in GHANA. *International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*, 4(2), 51.
- Prihantoro. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. ebook.com.
- Rahmaniyah Dwi Astuti. (2020). *Analisis Dan Perancangan Sistem Kerja*. Deepublish.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D (Educational Research Methods Quantitative, qualitative and R&D approaches)*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Akuntansi Manajemen : Teori dan Aplikasi*.