

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon

Rizki Septian Putra<sup>1\*)</sup> Mela Sandra<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> [rizkiseptian2016@gmail.com](mailto:rizkiseptian2016@gmail.com), Universitas Primagraha, Indonesia

<sup>2)</sup> [melasandra16@gmail.com](mailto:melasandra16@gmail.com), Universitas Primagraha, Indonesia

\*) Corresponding Author

### ABSTRACT

This study intends to determine the effect of work discipline and work loyalty on employee performance; where the authors conducted research at PT Tiki Jalan Nugraha Ekakurir Cilegon Branch. The method used is quantitative, used to examine a particular population or sample, and the instrument used is a questionnaire. The total population in this study was 149 people who were the total employees of PT Tiki Lane Nugraha Ekakurir Cilegon Branch, and the sampling technique used was the Slovin formula with a total sample of 60 employees of PT Tiki Lane Nugraha Ekakurir Cilegon Branch. The study's results, partially work discipline obtained a t count of  $2.205 > t \text{ table } 2.664$ ; thus, work discipline has no significant effect on employee performance. For the partial test of work loyalty obtained, t count  $6.773 \geq t \text{ table } = 2.664$ ; thus, there is a significant influence between work discipline on employee performance. For the simultaneous f test or togetherness test, many F count  $31.630 \geq F \text{ table } 3.15$  means a simultaneous influence between work discipline and work loyalty on employee performance. From the test results and the results of the multiple correlation analysis of the effect of work discipline and work loyalty on employee performance, the value received is 0.315, which means the relationship is moderate.

**Keywords:** Work Discipline; Work Loyalty; Employee Performance

Submitted: Juli 2023

Revised: Juli 2023

Accepted: Juli 2023

**Article DOI:**

<https://doi.org/10.59605/atama.v1i2.560>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting, manusia bisa dikatakan sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya saja, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan mereka. Kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kehadiran mereka dalam melakukan suatu pekerjaan, karena tingkat kehadiran adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas perusahaan. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan tersebut. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh karyawan di dalam organisasi yang bersangkutan akan kinerja organisasi tersebut. Selain itu, akan lebih baik jika disiplin kerja diimbangi dengan loyalitas kerja yang baik, loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Setiap perusahaan harus mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar sasaran yang dituju dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah mudah dan perlu beberapa strategi dan salah satunya yaitu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan performace atau unjuk kerja. Harsuko (2011) mendefinisikan kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja yang baik setiap karyawan harus memiliki loyalitas dan kedisiplinan yang tinggi. Karena dengan loyalitas yang baik sudah pasti kesetiaan, kepatuhan, dan ketaatan karyawan dapat terjamin. Begitu pula sebaliknya jika disiplin yang tinggi sudah pasti karyawan sangat menghormati, menghargai dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan demikian maka tercapailah kinerja yang optimal.

Jalur Nugraha Ekakurir atau biasa dikenal dengan JNE merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman logistik yang berpusat di Jakarta. Dibawah nama resmi yang berlabel Tiki Jalur Nugraha Ekakurir adalah perusahaan pengiriman terbesar di

Indonesia. Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tanggal 26 November 1990 dengan nama PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir oleh Soeprapto Suparno. Untuk menjalankan kegiatan perusahaan, harus didukung dengan sumber daya manusia bagus, sinergi antar lini di bagian masing-masing jabatan organisasi sehingga apa yang menjadi tujuan dan misi dari perusahaan itu bisa tercapai. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir yaitu: 1) Karyawan sering melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, bermalas-malasan dalam bekerja, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya karyawan dalam bekerja; 2) Orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi; 3) Loyalitas Kerja yang rendah dalam bekerja ditakutkan akan mengurangi kinerja karyawan; 4) Pimpinan belum dapat mencari tau faktor apa yang dapat menyebabkan meningkatnya motivasi karyawan; 5) Masih ada karyawan yang lepas dari wewenang dan tanggung jawab masing-masing bidangnya; dan 6) Kinerja karyawan dinilai masih rendah dan masih perlu diberikan motivasi dan bimbingan dengan cara disiplin dengan baik.

Dari data yang di dapatkan dari HRD PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir absensi kehadiran pada Table 1.

Tabel 1. Absensi karyawan

Bulan	Sakit	Izin	Alfa	Telat	Overtime
Januari	33	0	0	153	108
Februari	80	0	3	202	159
Maret	30	0	2	198	120
April	41	0	0	168	133
Mei	27	0	1	133	149
Juni	70	0	0	139	161
Juli	183	0	0	183	105
Agustus	138	0	0	162	134
September	22	0	0	178	118
Oktober	57	0	4	138	148
November	53	0	0	209	104
Desember	56	0	0	132	99
Jumlah	790	0	10	1995	1538

Sumber: HRD PT Tiki

Hasil data absensi karyawan diatas merupakan hasil rekap selama 1 tahun diambil pada tahun 2021. Data kedisiplinan kerja diambil berdasarkan prosentase tingkat kehadiran setiap divisi dan data loyalitas kerja di ambil berdasarkan prosentase overtime. Data absensi kerja diambil dengan penarikan fingerprint selama 1 tahun. Data tersebut menjadi landasan saya untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Sehubungan dengan pentingnya disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, maka hal ini sangat penting untuk diperhatikan, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Disiplin kerja**

Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Pegawai atau karyawan yang tidak mentaati peraturan jelas merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan arahan agar dapat berubah. Bentuk arahan dapat saja dengan cara teguran, surat peringatan. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat disiplin kerja akan memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan. Menurut Hasibuan (2012), Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Selanjutnya Handoko dalam Sinambela (2016), mengemukakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin.

### **Loyalitas kerja**

Loyalitas kerja merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab, sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan tersebut walaupun perusahaan dalam keadaan maju atau mundur (Stephani & Wibawa, 2014) loyalitas kerja merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan, sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, tanpa mempedulikan kondisi perusahaan saat itu. Antoncic & Antoncic (2012) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan pada perusahaan diukur dari kepercayaan karyawan pada tujuan perusahaan, menerima tujuan sebagai karya mereka sendiri untuk kesejahteraan bersama, untuk tetap mengabdikan diri di perusahaan. Karyawan yang merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan hal tersebut mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai kesetiaan dan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas menggambarkan bagaimana seorang karyawan bersikap dan berperilaku dalam mendukung kelangsungan kinerja suatu organisasi atau suatu perusahaan dan loyalitas tersebut harus terus dikembangkan setiap hari agar karyawan tetap terus dikembangkan setiap hari agar karyawan tetap terus bersikap dan berperilaku positif pada perusahaannya.

Terciptanya loyalitas menjadi harapan baik untuk perusahaan maupun karyawan. Perusahaan yang loyal akan memperlakukan karyawan tidak hanya sebagai asetnya yang paling berharga namun juga sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan bersama. Di sisi lain, dengan memiliki karyawan yang loyal, maka perusahaan akan mencapai efisiensi dan efektivitas sebagaimana direncanakan. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena

merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk. Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri (Fathayani, 2014). Loyalitas karyawan yang diungkapkan dalam sikap mental positif dapat menjadi umpan balik bagi perusahaan untuk mengukur besarnya motivasi bekerja, kepuasan kerja, serta kepedulian karyawan sebagai mitra usaha akan kemajuan perusahaan.

### **Kinerja karyawan**

Pegawai atau karyawan sebagai aset bagi perusahaan harus dikelola dengan baik. Pengelolaan yang benar dan tepat akan menghasilkan kinerja yang optimal dan produktif, oleh sebab itu manajemen perusahaan harus selalu mendorong agar 21 semua dapat produktif dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Riani (2013) juga berpendapat, Kinerja adalah *job performance* / kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja /non- kerja. Hasibuan (2012), Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan berupa kualitas dan kuantitas yang relatif, yang melalui sebuah proses dengan maksud tercapainya tujuan organisasi.

### **METODE**

pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka serta analisis data bersifat statistik. Pendekatan penelitian ini menggunakan beberapa tahap yaitu dengan cara mengumpulkan data melalui kuesioner, kemudian menganalisis data dan pengujian hipotesis.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil tempat di perusahaan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon Pelaksanaan penelitian yaitu pada Bulan Maret 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon sebanyak 149 karyawan. Pada penelitian ini dalam menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sehingga menghasilkan jumlah sampel sebanyak 60 orang.

Dalam penelitian ini dibagi dalam dua tahap, yaitu: (a). Tahap Persiapan Tahap ini dilakukan dengan pembuatan angket kuesioner sesuai dengan variabel yang akan diteliti, angket ini berupa pertanyaan-pertanyaan mendasar. Kemudian angket yang telah disusun diajukan kepada Dosen Pembimbing untuk dikoreksi. Setelah itu dilakukan perbaikan terhadap angket yang sudah dikoreksi. Selanjutnya mencari subjek yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Kemudian angket kuesioner disebarakan kepada responden; dan (b). Tahap Pelaksanaan Dalam tahap pelaksanaan ini, peneliti membuat ijin dan persetujuan dengan direktur mengenai pengisian kuesioner secara online melalui google formulir. Selanjutnya peneliti menyebarkan link pengisian kuesioner kepada karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon dan menarik hasil kuesioner yang telah diisi kemudian dilakukan pengolahan data untuk mendapatkan hasil penelitian yang kemudian menghasilkan sebuah kesimpulan penelitian. Adapun alat untuk mengolah data tersebut yaitu dengan menggunakan software SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik responden

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	60	100
Perempuan	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa sebanyak 60 responden orang, diperoleh data berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 60 orang (100%). Hal ini dikarenakan mayoritas perusahaan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon adalah Laki-laki.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21 - 25	27	45
26 - 30	22	37
31 - 35	9	15
> 40	2	3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat pada dari responden sebanyak 60 orang, diperoleh data responden untuk usia 21-25 tahun sebanyak 27 orang (45%), 26-30 tahun sebanyak 22 orang (37%), 31-35 tahun sebanyak 9 orang (15%) dan >40 tahun sebanyak 2 orang (3%).

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 Tahun	9	15
2 Tahun	20	33,3
3 Tahun	17	28,3
4 Tahun	8	13,3
5 Tahun	6	10
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Dapat dilihat Tabel 4 menunjukkan dari sebanyak 60 responden, diperoleh data untuk masa kerja 1 tahun sebanyak 9 orang (15%), 2 tahun sebanyak 20 orang (33,3%), 3 tahun sebanyak 17 orang (28,3%), 4 tahun sebanyak 8 orang (13,3%) dan 5 tahun sebanyak 6 orang (10%).

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	45	75
Diploma	3	5
S1	12	20
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Dari karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir Tabel 5 sebanyak 60 responden untuk tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 45 orang (75%), Diploma sebanyak 3orang (5%), Strata 1 sebanyak 12 orang (20%).

### Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika dapat mengukur data variabel yang dapat mengukur data variabel yang diteliti secara tepat. Apabila korelasi tiap faktor tersebut  $> 0,248$  maka dinyatakan valid, sedangkan  $< 0,248$  maka data dinyatakan tidak valid. Atau dengan kata lain item pertanyaan/pernyataan dikatakan valid apabila skor item nilai koefisien korelasi *pearson product moment* tersebut dapat dilihat dari hasil pengolahan dengan data dengan program SPSS 26

Tabel 6. Uji validitas

Variabel	Nomor Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1_1	0,583	0,330	Valid
	X1_2	0,737	0,330	Valid
	X1_3	0,769	0,330	Valid
	X1_4	0,719	0,330	Valid
	X1_5	0,705	0,330	Valid
Loyalitas Kerja (X2)	X2_1	0,873	0,330	Valid
	X2_2	0,879	0,330	Valid
	X2_3	0,735	0,330	Valid
	X2_4	0,512	0,330	Valid
	X2_5	0,826	0,330	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,802	0,330	Valid
	Y2	0,806	0,330	Valid
	Y3	0,676	0,330	Valid
	Y4	0,801	0,330	Valid
	Y5	0,836	0,330	Valid
	Y6	0,795	0,330	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 6 data yang dihasilkan yaitu seluruh butir pernyataan dari indikator masing-masing variabel dapat dinyatakan seluruhnya telah memenuhi persyaratan validitas, dimana masing-masing nomor butir melebihi dari r tabel.

### Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan atau pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha  $> 0.60$ . Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X1)	0,739
Loyalitas Kerja (X2)	0,834
Kinerja Karyawan (Y)	0,873

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 7 bahwa hasil pengujian reliabilitas dapat dinyatakan seluruhnya memenuhi persyaratan reliabilitas dimana seluruh variabel memiliki nilai diatas 0,60.

### Uji asumsi klasik

Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model variabel dependen dan independen keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Data dikatakan normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Tabel 8. Uji normalitas data

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.40315171
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.051
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah SPSS 26

Dari hasil uji normalitas pada Tabel 8 menggunakan metode kolmogorov-smirnov didapatkan hasil signifikasi dari uji normalitas Nilai asymptotic sig sebesar 0,20 dimana hasil ini lebih besar dari taraf signifikasi 0,01. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara yang sering digunakan adalah melihat pada nilai variance infacting factor (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . Berikut ini adalah Tabel 9 uji multikolinieritas :

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

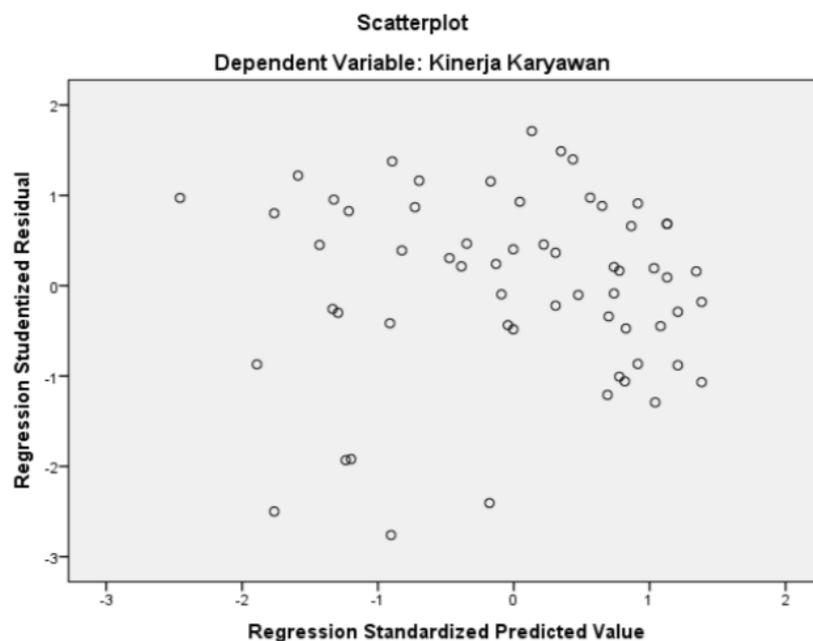
Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIP
1 Disiplin Kerja (X1)	.928	1.077
Loyalitas Kerja (X2)	.945	1.058

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 26

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel diatas hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai tolerance disiplin dan loyalitas adalah  $0,928 > 0,01$ . Dengan ini dapat diartikan bahwa variabel bebas dari multikolinearitas. Diketahui pada nilai  $VIF = 1,077$  dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

Metode dalam uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini ialah pola grafik regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan pada model regresi untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Gambar 1. Uji heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 2, data atau titik titik menyebar dengan pola yang tidak teratur maka lolos uji heteroskedastisitas.

Tabel 10. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 <sup>a</sup>	.526	.509	3.462	1.691

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 26

Dapat di lihat pada Tabel 10 angka Durbin Watson yang bernilai 1.691, jumlah sampel 60 dan k=2 (k merupakan jumlah variable independen yakni disiplin kerja dan loyalitas kerja) maka didapatkan dU sebesar 1,651 dan dL sebesar 1,514.

Rumus =  $dU < d < 4-dU$  = tidak terjadi autokorelasi  
= lolos =  $1,651 < 1,691 < 2,349$  (tidak terjadi autokorelasi atau lolos)

### Uji t

Dalam pengujian parsial atau uji t dapat dilihat dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 11. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.100	3.200		.656	.514
Disiplin Kerja	.315	.143	.209	2.205	.031
Loyalitas Kerja	.771	.114	.614	6.773	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Didapatkan nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar 2,205 dan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 1% dengan didapatkan t tabel dari  $t(a/2 ; n-k-1)$  atau  $(0,01/2 ; 60-2-1) = t(0,005 ; 57)$  yaitu 2,664. Artinya  $t$  hitung  $2,205 < t$  tabel 2,664 (tidak berpengaruh / tidak lolos). 2) Didapatkan nilai t hitung untuk loyalitas kerja sebesar 6,773 dan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 1% dengan didapatkan t tabel dari  $t(a/2 ; n-k-1)$  atau  $(0,01/2 ; 60-2-1) = t(0,005 ; 57)$  yaitu 2,664. Artinya  $t$  hitung  $6,773 > 2,664$  (berpengaruh / lolos).

Tabel 12. Uji simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	758.345	2	379.172	31.630	,000 <sup>b</sup>
	Residual	683.305	57	11.988		
	Total	1441.650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan uji statistik pada Tabel 12 didapatkan nilai F hitung sebesar 31,630 dan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 1% dengan didapatkan F tabel dari F (k ; n-k) atau (2 ; 60-2) = f (2 ; 58) yaitu 3,15. Artinya f hitung 31,630 > 3,15 (lolos). sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin kerja dan Loyalitas kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan, artinya apabila semakin baik suatu Disiplin kerja dan Loyalitas kerja yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan semakin baik juga kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji statistik, maka diperoleh nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 2,205. Hasil tersebut menunjukkan bahwa thitung > ttabel (2,205 > 2,664) dan signifikansi < 0,01 (0,031 < 0,01). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon. Fakta di lapangan menunjukkan mayoritas kurang disiplin, sehingga logis bila disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon masih kurang disiplin dalam melaksanakan tugas sehingga berpengaruh negatif terhadap kinerja, ini bisa dilihat dalam keadaan sehari-hari. Misalnya karyawan terlambat datang ke kantor , terlambat masuk ruang kerja, tidak memakai seragam, maka hal ini menunjukkan kinerja yang kurang baik. Mereka yang melanggar disiplin kerja seharusnya mendapatkan sanksi, tetapi pada kenyataannya tidak diberikan sanksi. Karena tidak ada sanksi maka mereka biasa melakukan pelanggaran atau tidak disiplin sehingga mengakibatkan kinerja yang buruk. Penelitian terdahulu memperkuat hasil penelitian ini, dimana Agung Setiawan (2013) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang” menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel Loyalitas Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji statistik diatas, diperoleh nilai thitung untuk variabel Loyalitas Kerja sebesar 6.773

sedangkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.773 > 2,664$ ) dan signifikansi  $< 0,01$  ( $0,000 < 0,01$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Loyalitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon. Dilihat dari hasil tersebut dapat diartikan semakin baik Tingkat loyalitas yang tinggi akan berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. karyawan yang memiliki kesetiaan, kontribusi, tanggung jawab dan mentaati aturan yang telah di tentukan akan menumbuhkan jiwa loyalitas yang tinggi. Fakta di lapangan menunjukkan loyalitas karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon masih tergolong sangat rendah di karenakan karyawan masih banyak yang belum menjalankan loyalitas ke perusahaan, seperti ada beberapa divisi yang menjalankan loyalitas dengan minimal pulang kerja melebihi 30 menit dari jam kerja ada juga yang langsung pulang on time. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan tiap divisi agar semua karyawan terpantau dalam menjalankan loyalitas. Dengan adanya jiwa loyalitas yang tinggi maka karyawan akan nyaman dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai.

Penelitian terdahulu memperkuat hasil penelitian ini, dimana Fitri Afriani(2017) dengan penelitian berjudul Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru) menyatakan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lydia Gomes I dan Eddy Madiono Sutanto (2017) dengan penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Hartono Flash Surabaya menyatakan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah menggunakan uji hipotesis secara simultan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan indikator target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas. Berdasarkan uji statistik nilai signifikansi untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 < 0,01$  dan nilai  $F_{hitung} 31.630 > F_{tabel} 3,15$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan, yang artinya semakin baik Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon.

Penelitian terdahulu memperkuat hasil penelitian ini, dimana Anjelika Wulan Tamba (2018), dengan penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. menyatakan bahwa Disiplin kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. loyalitas kerja yang baik akan mendorong perusahaan lebih baik lagi dan kinerja perusahaan lebih mudah dicapai. Dengan disiplin kerja dan loyalitas kerja yang baik maka kinerja karyawan perusahaan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju di tahun selanjutnya.

## KESIMPULAN

Pengujian yang telah dilakukan memberikan keterangan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain, secara simultan membuktikan bahwa disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji validitas pada nomor butir pertama mendapatkan angka terendah yaitu sebesar 0,583. Sebaiknya PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon lebih meningkatkan disiplin kerja pada karyawan. Terutama dalam ketaatan bekerja dengan cara memberikan hukuman dan penghargaan kepada karyawan untuk meningkatkan perilaku yang taat aturan atau dengan cara meningkatkan rasa kepedulian karyawan terhadap perusahaan sehingga peraturan-peraturan yang telah dibuat perusahaan dapat di taati oleh karyawan tersebut. Berdasarkan hasil uji validitas pada nomor butir keempat mendapatkan angka terendah yaitu sebesar 0,512. Untuk masalah loyalitas terhadap kinerja karyawan, diharapkan pimpinan perusahaan dapat meluangkan waktu dan lebih dekat dengan karyawan untuk mengedukasi dengan cara memastikan karyawan nyaman dalam bekerja agar karyawan dapat bersyukur atas pekerjaan yang dijalani saat ini, dan karyawan lebih mencintai pekerjaannya saat ini. Berdasarkan hasil uji validitas pada nomor butir ketiga mendapatkan angka terendah yaitu sebesar 0,676. Sebaiknya PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memastikan pencapaian kerja sesuai target yang telah ditentukan sebelumnya, setiap karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan bekerja melampaui target dan meminimalisir tingkat kesalahannya agar kinerja perusahaan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, F., & Kasmiruddin, K. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Riau University).
- Amperawati, E. D. (2022). E-Commerce Consumer Satisfaction Analysis: A Study on the Shopee Platform. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 938-951.
- Amperawati, E. D. (2022). Review of Using Instagram Social Media as a Promotional Media on Online Shop Trustworth. id. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1328-1337.
- Amperawati, E. D. (2023). Analysis of Corporate Image in Mediating the Influence of Social Media Marketing and Visitor Value on Visitor Loyalty Lembang Begonia Flower Park, Indonesia. *Business, Management and Economics Engineering*, 21(1), 356-366.
- Amperawati, E. D., Krisnanda, R., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2022, December). Kinerja Layanan Hotel Bintang Empat Kota Bandung-Jawa Barat Di Era New Normal. In *Seminar Nasional Kepariwisata (SENORITA)# 3 2022*.
- Amperawati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperawati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance mediating the effect of management commitmenet to service quality structure on reputation of hospitality industry companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.

- Antoncic, J. A., & Antoncic, B. (2011). Employee loyalty and its impact on firm growth. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 15(1).
- Bustomi, T., Turmudzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J. (2022). Management of Village Funds for Development in Serang District (Case Study in Teluk Terate Village). *PINISI Discretion Review*, 5(2), 417-426.
- Chaidir, J. (2022). *Model Problem Based Learning Dalam Pembelajaran Menulis Teks Eksplanasi Berpola Kausalitas Dan Hubungannya Dengan Berpikir Kritis Peserta Didik Kelas VIII SMPN 1 Kramatwatu* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Chaidir, J. (2023). Contemporary Organizational Management in the Modern Era and Its Implications in Modern Organizational Management. *Migration Letters*, 20(S4), 1103-1113.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). Development of Data Management in the Implementation of Electronic-based Government in Serang Regency. *International Journal of Community and Cooperative Studies*, 11(1), 17-25.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). Network Infrastructure Development in Serang District. *International Journal of Management Technology*, 10(1), 11-19.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). The Development of Serang District Government Business Process Mapping. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 11(2), 12-19.
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30-45.
- Fatayani, S. (2014). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di Rumah Sakit Khusus Bedah Rawamangun Jakarta. *Psyche 165 Journal*, 7(2).
- Gomes, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. *Agora*, 5(2).
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Electronic-based Governance System Risk Management in Serang District. *International Journal of Business and Management Review*, 11(5), 57-66.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Regional Regulations: Implementation of Electronic-based Government System. *European Journal of Business and Innovation Research*, 11(3), 61-69.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Smart City Master Plan for the Government of Serang Regency. *Global Journal of Human Resource Management*, 11(3), 1-11.

- Harsuko. (2011). Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang: UB Press.
- Hasibuan, M. S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 95-105.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Regiasa, T. (2022). Pengaruh Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Kapur Pada PT. Surya Besindo Sakti Di Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 268-276.
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Intrinsik, dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 750-759.
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kualitas Aparatur dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tunjung Teja Kabupaten Serang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Periklanan Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Menabung Pada Pt. BPR Kabupaten Serang. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis (The Indonesian Journal of Management & Accounting)*, 11(1).
- Riani, A. L. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stephani, L.A., & Wibawa, I.M.A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 3(10), 3078-3095.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 33-41.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. *ECo-Buss*, 4(2), 265-273.
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-192.

- 
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354-363.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 323-332.
- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.