

The Influence Of Work Discipline And Loyalty On Employee Performance Pt. Almeira Putri Rahmat Karawang

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Almeira Putri Rahmat Karawang

Muhamad Fauzi Ridwan¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

Mn21muhamadfauziridwan@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id²,
nandang@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to obtain empirical evidence and find clarity of phenomena and conclusions about the influence of discipline and loyalty on employee performance at PT. Almeira Putri Rahmat (PT.APR). This study was conducted using a quantitative verification method, namely collecting, presenting, analyzing, and testing hypotheses, as well as making conclusions and suggestions. Samples were collected using the overall method with a sample size of 60 respondents. The data analysis technique used was path analysis. The results of the study showed that there was a relationship between discipline and loyalty in this study showing a strong and unidirectional relationship because it had a positive value. The partial influence of loyalty on performance of 49.6% had a dominant influence compared to the influence of discipline on actual performance of 5.6%. There was a simultaneous influence between discipline and loyalty on performance of 0.856 meaning 85.6% while the remaining 14.4% was the contribution of other variables (ϵ) that were not studied.

Keywords: Human Resources, Discipline, loyalty, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti-bukti empirik dan menemukan kejelasan fenomena serta kesimpulan tentang pengaruh disiplin dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Almeira Putri Rahmat (PT.APR). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif verifikatif, yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode keseluruhan dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin dan loyalitas pada penelitian ini menunjukkan hubungan yang kuat dan searah karena memiliki nilai yang positif. Pengaruh parsial loyalitas terhadap kinerja sebesar 49,6% memiliki pengaruh dominan dibanding dengan pengaruh disiplin terhadap kinerja sebesar 5,6%. Terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin dan loyalitas terhadap kinerja sebesar sebesar 0,856 berarti 85,6% sedangkan sisanya 14,4% merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Disiplin, loyalitas, kinerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi, maka dari itu karyawan merupakan bagian dari sumber daya manusia yang menjadi pelaku untuk menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini organisasi harus mampu mengelola

sumber daya manusia yang ada dengan efektif dan efisien sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dalam organisasi haruslah diatur dengan baik, sehingga bisa mendukung pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuan akan sulit terwujud. Untuk itu, para karyawan diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga membantu organisasi dalam pencapaian tujuan.

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pegawai dalam perusahaan. Dengan adanya kemajuan teknologi saat ini, maka industri harus menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dalam industri atau perusahaan kebutuhan karyawan dan lingkungan harus diperhatikan agar karyawan merasa puas dan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dalam bekerja.

PT. APR adalah sebuah perusahaan yang bergerak di sektor properti, transportasi dan distribusi. Jumlah karyawannya saat ini adalah 60 orang yang dengan Tingkat kinerjanya yang belum optimal sehingga kontribusi bagi keberlangsungan Perusahaan juga belum mencapai tahap yang diinginkan. Saat ini PT.APR sedang berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas perusahaan. Jika karyawan mampu bekerja sama dengan sesama karyawan, maka dalam pencapaian target pun akan lebih cepat dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, setiap karyawan harus mampu mempertanggung jawabkan dan mampu bekerjasama dengan baik dengan karyawan lain, agar dalam pencapaian target dapat dicapai sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

Pencapaian target karyawan atau perusahaan erat kaitannya dengan hasil penilaian kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja dapat diartikan sebagai perilaku yang nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sehingga karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu, kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, tentunya perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja karyawan baik secara praktikal maupun teori yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi manajemen dalam menilai efektifitas maupun kinerja karyawan.

Menurut Gina (2019) karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan. Merujuk pada pernyataan Gina, perusahaan sebagai wadah informasi, berkreasi dan menjalankan tugas, sudah seharusnya memiliki cara bagaimana karyawan mampu menyalurkan apresiasinya dalam bekerja sehingga memperoleh kepuasan kerja yang sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan data hasil survei prapenelitian kepada 30 responden PT. APR, terdapat hasil realisasi kinerja yang sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, sangat tidak baik. Berikut hasil pra survei variabel kinerja pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pra Survei Variabel Kinerja Karyawan PT. APR

No.	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB
1.	Karyawan PT APR melaksanakan pekerjaan dengan terampil dengan hasil yang memuaskan	3	5	13	8	1
2.	Karyawan PT APR bekerja sesuai dengan porsi dan jobdes yang diberikan Perusahaan.	1	8	14	5	2

Skor	4	13	28	12	3
Persentase	6,7%	21,7%	45,0%	21,6%	5,0%

Sumber: Hasil Pra Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil pra survey diatas, dapat diketahui presentase untuk kriteria sangat baik 6,7%, kriteria baik 21,7%, kriteria cukup baik 45,0%, kriteria tidak baik 21,6% dan kriteria sangat tidak baik 5,0%. Berdasarkan hal tersebut, perlu adanya perhatian khusus yang diberikan oleh perusahaan terhadap hasil kinerja yang dilakukan karyawan, karena masih terdapat kriteria cukup baik sebesar 45,0%, jika tidak dilakukan tindakan khusus maka dikhawatirkan tingkat tidak baik dan sangat tidak baik pada karyawan akan meningkat dari waktu ke waktu.

Salah satu hal yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah disiplin kerja, dimana disiplin kerja mempunyai peran agar perusahaan memiliki karyawan yang disiplin dalam melakukan pekerjaannya, serta mampu bertanggungjawabkan tugas yang diberikan oleh atasannya. Sehingga dalam hal ini perusahaan mempunyai standar kerja yang telah ditentukan. Tentu dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan perlu adanya disiplin yang baik pada setiap elemen perusahaan termasuk karyawan sebagai sumber daya pokok perusahaan itu sendiri. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Edi Sutrisno (2018), disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Sebagai contoh, seorang *cleaning service* di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya karyawan tidak bisa masuk karena ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga operasional kantor menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses kegiatan dihari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi. Berikut adalah data kehadiran dan jam kerja karya PT. APR tahun 2024.

Tabel 2. Data kehadiran karyawan PT. APR Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Mangkir	Sakit	Izin	Terlambat (menit)
Januari	60	15	0	0	3	148
Februari	60	21	2	1	6	138
Maret	61	22	3	10	0	223
April	62	19	4	3	2	257
Mei	60	21	4	2	11	307
Juni	62	22	2	0	11	184
Juli	62	21	0	0	5	123
Agustus	62	21	1	0	6	112
September	60	22	3	0	0	101
Oktober	60	20	3	0	0	321
November	58	21	5	10	14	599
Desember	60	21	7	11	12	524

Sumber: PT. APR, 2025

Dari data tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa kehadiran sebagian karyawan pada PT. APR selama 12 bulan terakhir tidak semuanya memenuhi kehadirannya bahkan cukup

banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan yang tidak disiplin serta tidak mematuhi aturan karena kehadiran karyawan berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Pada PT. APR jam operasional berlaku mulai dari pukul 09.00 – 17.00 dengan 5 hari kerja dalam satu minggu. Dengan masih adanya permasalahan absensi seperti pada tabel diatas, perlu adanya perhatian khusus yang diberikan oleh perusahaan terhadap tindakan yang dilakukan oleh karyawan. Seperti halnya melakukan tindakan peneguran dan sanksi yang tegas guna memberikan efek jera bagi karyawan dan dapat menjadi contoh untuk karyawan lain agar tidak melakukan hal serupa.

Berdasarkan hasil prasurvei variabel disiplin kerja kepada 30 responden karyawan PT. APR diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pra Survei Variabel Disiplin Kerja PT. APR

No.	Pertanyaan	SB	B	CB	TB	STB
1.	Bagaimana pengaturan hari dan jam kerja di PT APR?	3	4	16	4	3
2.	Bagaimana Tingkat kepatuhan karyawan PT APR dalam menjalankan instruksi dari atasan ?	1	9	15	4	1
Skor		4	13	31	8	4
Persentase		6,0%	21,6%	51,7%	13,3%	6,67%

Sumber: Hasil Pra Penelitian, 2025

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil survei pra penelitian disiplin kerja yang dilakukan 30 orang responden karyawan yang di nilai menunjukkan respon tingkat tertinggi berada pada kriteria sangat baik 6,0%, kriteria baik 21,6%, kriteria cukup baik 51,7%, kriteria tidak baik 13,3% dan kriteria sangat tidak baik 6,67%. Berdasarkan hasil prapenelitian, dapat dilihat bahwa kriteria cukup baik dengan persentase 51,7% ini merupakan angka yang tinggi, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pemberian peraturan terkait disiplin kerja merupakan hal penting bagi perusahaan, karena disini disiplin kerja punya peran yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Bukti kecil dari kedisiplinan salah satunya adalah karyawan mampu mengikuti peraturan jam kerja dan operasional diperusahaan. Dengan begitu membuktikan bahwa karyawan tersebut mampu disiplin dalam perusahaan. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah atasan harus bisa mengatur semua karyawan agar karyawan mampu disiplin dalam pekerjaannya. Dalam hal ini, disiplin kerja mempunyai fungsi penting dalam suatu organisasi karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapai.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu, dkk (2019) penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai kunci keberhasilan dan meningkatkan kinerja karyawan, selain penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan akan lebih baik jika diimbangi dengan loyalitas yang baik dari masing-masing karyawan yang mengelola perusahaan tersebut. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja karyawan tetapi loyalitas juga memiliki peranan penting terhadap hasil kinerja karyawan. Sebagai seorang karyawan juga harus memiliki loyalitas terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Karena dengan adanya loyalitas terhadap pekerjaan, akan tumbuh rasa suka dan menikmati dalam setiap proses pekerjaan yang dapat menimbulkan tingkat kinerja yang baik. Sehingga mereka mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan atau perusahaan tersebut. Loyalitas kerja yang tinggi yang diberikan karyawannya terhadap organisasi, maka pada kinerja pun perlahan akan meningkat. Loyalitas kerja dapat dilihat dari lamanya masa kerja karyawan dalam suatu organisasi, artinya semakin lama seorang karyawan

bekerja pada suatu organisasi maka semakin tinggi pula tingkat loyalitasnya terhadap organisasi tersebut. Berikut data keluar masuk karyawan PT. APR.

Tabel 4. Keluar Masuk karyawan PT. APR tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Keluar	Masuk
Januari	60	0	0
Februari	60	0	0
Maret	61	0	1
April	62	0	1
Mei	60	2	0
Juni	62	0	2
Juli	62	0	0
Agustus	62	0	0
September	60	2	0
Oktober	60	0	0
November	58	2	0
Desember	60	0	0

Sumber: PT. APR, 2025

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari karyawan PT. APR, besarnya *turn over* yang terjadi karena adanya pemutusan hubungan kerja kontrak maupun tidak lolos masa percobaan tersebut dan penambahan karyawan dalam bagian *marketing*. Berdasarkan besarnya tingkat keluar masuk karyawan diatas, perlu adanya pelatihan khusus yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan baru maupun lama sehingga terbentuk rasa loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Dengan begitu, jika telah terbentuk rasa loyalitas yang tinggi maka perusahaan akan lebih mampu mengelola karyawan dan memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor lain mengapa karyawan perlu memiliki loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaan adalah dapat menimbulkan interaksi dan iklim harmonis dalam perusahaan. Jika sesama karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam perusahaan maka dengan mudahnya mereka melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Tunggal Saputra, dkk (2016) yang menyatakan bahwa bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin atau meningkat dari waktu ke waktu.

Berdasarkan data hasil survei 30 responden PT. APR tentang Loyalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pra Survei Variabel Loyalitas PT. APR

No.	Pertanyaan	SB	B	CB	TB	STB
1.	Bagaimana loyalitas karyawan PT APR dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya ?	5	7	13	4	1
2.	Bagaimana Tingkat loyalitas karyawan PT APR untuk tetap bertahan pada Perusahaan?	1	8	13	4	4
Skor		6	15	26	8	5

Persentase	1,0%	25,0%	43,3%	13,3%	8,4%
------------	------	-------	-------	-------	------

Sumber: Hasil Pra Penelitian, 2025

Berdasarkan data tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa hasil survei pra penelitian pada loyalitas yang dilakukan 30 responden karyawan yang dinilai menunjukkan respon tingkat tertinggi cukup baik dengan 26 responden dan rekapitulasi sebesar 43,3% yang artinya dalam hal ini masih rendahnya loyalitas karyawan pada perusahaan, dimana karyawan seharusnya lebih meningkatkan lagi loyalitas pada perusahaan.

Disiplin kerja dan loyalitas kerja memiliki peranan penting terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan, dengan kata lain jika karyawan memiliki disiplin kerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan maka proses pencapaian tujuan perusahaan dapat dengan mudah dicapai dan meminimalkan resiko atau kerugian yang akan ditimbulkan nantinya.

Hasil pra penelitian kuisioner diatas juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjelika, dkk (2018), dimana tingkat disiplin kerja karyawan dan loyalitas kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan loyalitas terhadap pekerjaan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data tentang disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. APR yang dilakukan secara komprehensif. yaitu:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji hubungan disiplin kerja terhadap loyalitas pada PT. APR.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. APR.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. APR.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh simultan antara Disiplin kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. APR.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2020) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Kurnia (2022:3) mendeskripsikan Manajemen sebagai upaya bekerja dengan orang untuk menentukan, menginterpretasikan & mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan. Menurut Kristina and Widyaningrum (2019) manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan.

Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Flippo dalam Priansa (2018) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan perberhentian karyawan, dengan maksud mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Sutrisno 2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Hamali (2018, 2) Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur menurut peranannya, agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Sudarmanto (2015) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Amstrong dalam Wibowo (2017) menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu sasaran untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individual dalam kerangka kerja yang disepakati dalam perencanaan tujuan, sasaran dan standar.

Berdasarkan pengertian kinerja diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam suatu jangka tertentu dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

Pengertian Disiplin Kerja (X₁)

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sehingga disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standars*". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi"

Menurut Siswanto dalam Hasbullah (2016) bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, harus dapat secara alami terbentuk. Selain itu, disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelaksanaan pekerjaan dengan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Dengan melaksanakan peraturan yang ada, karyawan mampu berkontribusi baik terhadap perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Pengertian Loyalitas Karyawan (X₂)

Hasibuan (2021:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Daniel dan Rooswanti (2017) menyatakan bahwa loyalitas karyawan bukan hanya kesetiaan fisik atau keberadaannya di perusahaan saja namun juga pikiran, perhatian dan memberikan gagasan kepada perusahaan. Riyanti (2017:6), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan ketersediaan maupun kesetiawanan karyawan terhadap perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kerangka Pemikiran

Korelasi Antara Disiplin Kerja (X₁) dan Loyalitas (X₂)

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memiliki korelasi dengan loyalitas karyawan. Penelitian oleh Irawadi (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya di Kota Sibolga, dengan kontribusi sebesar 36,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, semakin tinggi loyalitas karyawan yang terbentuk. Selain itu, studi oleh Herwanto dan Radiansyah (2022) mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan sebesar 74,2% pada PT. Cabang Windu Karsa. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik, didukung oleh budaya organisasi yang kuat, dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi oleh Sanusi dan Hasibuan (2023) mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Berkah Sukses Makmur. Meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara parsial, secara simultan disiplin kerja bersama dengan loyalitas memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Herdis Rusyana, Kusuma Agdhi Rahwana, dan Barin Barlian (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ichi Bento di Kota Banjar. Hal ini menekankan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

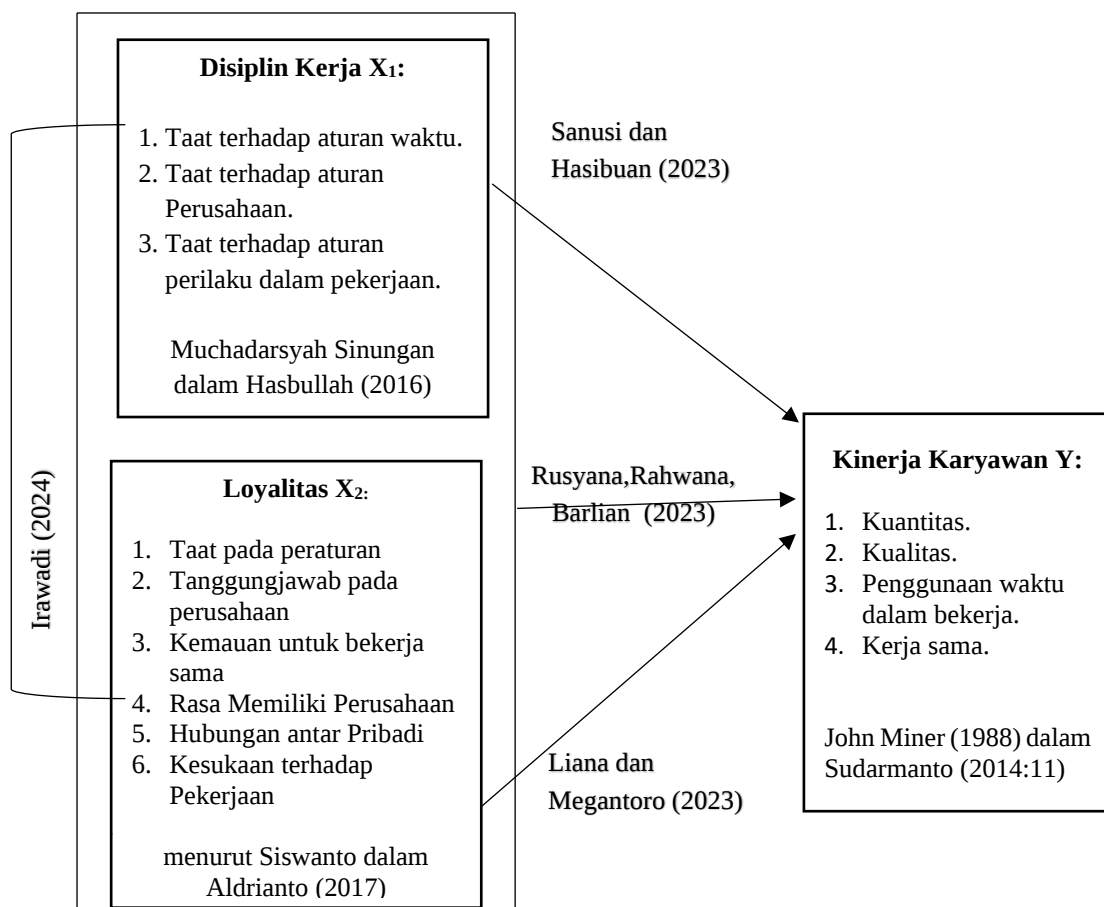
Pengaruh Loyalitas (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian oleh Liana dan Megantoro (2023) menemukan bahwa loyalitas karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lensa Informatika Surabaya. Hal ini menekankan pentingnya perusahaan dalam membina loyalitas karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Selain itu, studi oleh Herwanto dan Radiansyah (2022) mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cabang Windu Karsa. Ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Loyalitas (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kombinasi antara disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Studi oleh Fadilah (2023) pada PT. Bank Sulselbar Cabang Polman menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja dan loyalitas secara bersamaan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Herdis Rusyana, Kusuma Agdhi Rahwana, dan Barin Barlian (2023) juga mendukung temuan ini, di mana disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ichi Bento di Kota Banjar. Hal ini menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dan apabila digambarkan dalam skema. maka paradigma penelitian dalam penyusunan usulan penelitian ini akan terlihat sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Hasil olah Peneliti, 2025

3. Metode PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT APR dengan populasi sebesar 60 yang seluruhnya dijadikan sebagai sampel dengan teknik sampel jenuh. Analisis yang digunakan adalah path analysis dibantu dengan aplikasi SPSS. Selain itu digunakan juga analisis regresi berganda, uji t dan uji F serta uji koefisien determinasi.

4. Hasil Dan Pembahasan Hasil Penelitian

Responden penelitian ini adalah karyawan PT. APR dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase
1.	Laki-laki	43	71,6 %
2.	Perempuan	17	28,4 %
	Jumlah	60	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Tabel 7. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase
1.	SMA	29	48,3 %
2.	Diploma	11	18,4 %
3.	Srata Satu	20	33,3 %
	Jumlah	60	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan, 2025

Tabel 8. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase
1.	18 - 23	4	6,7 %
2.	24 - 29	31	51,7 %
3.	30 - 35	25	41,6 %
	Jumlah	60	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan, 2025

Tabel 9. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase
1.	0 – 2	16	26,6 %
2.	3 – 4	28	46,7 %
3.	5 – 6	16	26,6 %
	Jumlah	60	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan, 2025

Uji Validitas

Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan cara mencari korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi diatas 0.30 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari semua pernyataan merupakan data yang valid, sedangkan koefisien korelasi dibawah 0,30, maka data yang diperoleh merupakan data yang tidak valid (Sugiyono,2016).

Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel X1,X2 dan Y

Indikator	R Hitung	Kriteria	Indikator	R Hitung	Kriteria	Indikator	R Hitung	Kriteria
X1.1	0,721	Valid	X2.1	0,7	Valid	Y.1	0,658	Valid
X1.2	0,762	Valid	X2.2	0,746	Valid	Y.2	0,616	Valid
X1.3	0,737	Valid	X2.3	0,627	Valid	Y.3	0,743	Valid
X1.4	0,75	Valid	X2.4	0,818	Valid	Y.4	0,739	Valid
X1.5	0,738	Valid	X2.5	0,583	Valid	Y.5	0,857	Valid

X1.6	0,574	Valid	X2.6	0,616	Valid	Y.6	0,599	Valid
X1.7	0,612	Valid	X2.7	0,588	Valid	Y.7	0,616	Valid
X1.8	0,725	Valid	X2.8	0,747	Valid	Y.8	0,521	Valid
X1.9	0,787	Valid	X2.9	0,766	Valid	Y.9	0,758	Valid
X1.10	0,577	Valid	X2.10	0,758	Valid	Y.10	0,766	Valid
X1.11	0,497	Valid	X2.11	0,591	Valid	Y.11	0,762	Valid
X1.12	0,764	Valid	X2.12	0,639	Valid	Y.12	0,857	Valid
X1.13	0,54	Valid	X2.13	0,491	Valid	Y.13	0,857	Valid
X1.14	0,623	Valid	X2.14	0,583	Valid	Y.14	0,831	Valid
X1.15	0,616	Valid	X2.15	0,766	Valid	Y.15	0,667	Valid
X1.16	0,597	Valid				Y.16	0,794	Valid
X1.17	0,346	Valid				Y.17	0,394	Valid
X1.18	0,382	Valid				Y.18	0,786	Valid
X1.19	0,589	Valid				Y.19	0,352	Valid
X1.20	0,589	Valid				Y.20	0,303	Valid
						Y.21	0,372	Valid
						Y.22	0,392	Valid
						Y.23	0,688	Valid
						Y.24	0,766	Valid
						Y.25	0,857	Valid
						Y.26	0,616	Valid
						Y.27	0,835	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2025

Pada tabel 10 diatas menunjukkan bahwa uji validitas variabel disiplin (X1), loyalitas (X2) dan kinerja (Y) memiliki nilai r hitung lebih dari 0,30 atau r hitung $>$ r kritis, maka semua pernyataan kuisisioner variabel diatas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan alat bantu SPSS, peneliti dapat mengetahui bahwa kuesioner tersebut reliabel atau tidak reliabel yang artinya $r >$ 0,6 atau $r <$ 0,6.

Adapun hasil dari uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Disiplin (X1)	0,919	0,6	Reliabel
Loyalitas (X2)	0,910	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,950	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2025.

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa variabel disiplin (X1) memiliki nilai r hitung 0,919 variabel loyalitas (X2) memiliki nilai r hitung 0,910 dan kinerja (Y) memiliki nilai r hitung 0,950. Dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian Normalitas data dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Kolmogorov Smirnov* yang terdapat dalam *software* SPSS. Dengan ketentuan bahwa data dikatakan berdistribusi normal, apabila nilai rasidualnya lebih besar dari 0,05. Adapun hasil pengujian normalitas untuk kuesioner masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
X1	0,104	60	.164*
X2	0,092	60	.200*
Y	0,092	60	.200*

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil olah data, 2025.

Tabel 12 menunjukkan hasil uji normalitas berdasarkan kolmogorov-smirnov test, yang mana diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) memiliki nilai sig. lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1. Korelasi Antara Variabel Disiplin (X1) dan Loyalitas (X2)

Dalam analisis jalur, keterkaitan antara variabel-variabel bebas yang mempunyai hubungan berarti dapat dihitung bersaran pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Berdasarkan hasil output SPSS hubungan kedua variabel bebas dapat dijelaskan sesuai tabel kolerasi dibawah ini:

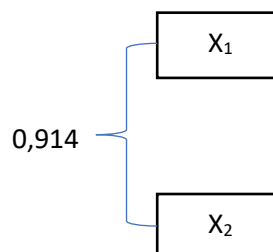
Tabel 13. Korelasi Variabel Bebas

Correlations			
		Disiplin (X1)	Loyalitas (X2)
Disiplin (X1)	Pearson Correlation	1	.914**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	60	60
Loyalitas (X2)	Pearson Correlation	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah data, 2025.

Untuk lebih jelasnya hubungan antara dua variabel bebas tersebut dapat dijelaskan pada gambar dibawah ini:

**Gambar 2. Hubungan antara Disiplin (X1) dan Loyalitas (X2)**

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil analisis kolerasi dari kedua variabel tersebut diperoleh kolerasi sebesar 0,914. Sehingga dapat disimpulkan hubungan disiplin (X1) dan loyalitas (X2) saling berkolerasi dan mempunyai hubungan yang sangat kuat, sesuai dengan tabel 4. 59 diibawah ini:

Tabel 14. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:287)

2. Pengaruh Parsial Variabel Disiplin (X1) dan Loyalitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS, diperoleh koefisien jalur untuk setiap variabel disiplin (X1) dan loyalitas (X2) terhadap Kinerja (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 15. Pengaruh Parsial Disiplin (X1) dan Loyalitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,961	5,286		3,777	0,000
1 Disiplin (X1)	0,310	0,162	0,237	1,914	0,061
1 Loyalitas (X2)	1,002	0,176	0,704	5,680	0,000

a. Dependent VARIABLE: Kinerja

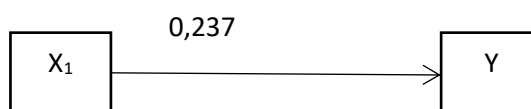
Sumber: Hasil olah data, 2025.

Pada tabel 15 tersebut menunjukkan nilai koefisien jalur variabel disiplin (X1) dan loyalitas (X2) terhadap kinerja (Y). Nilai-nilai koefisien jalur tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien Jalur Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 15 koefisien jalur untuk variabel disiplin (X1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah 0,237. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel disiplin (X1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,223 sehingga diperoleh $Y=0,237X_1$.

Koefisien jalur variabel disiplin (X1) terhadap kinerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. Koefisien jalur Disiplin (X1) dan Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olah data, 2025.

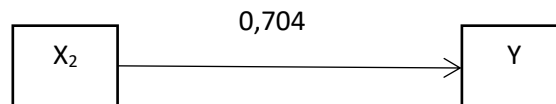
Hasil koefisien determinan terhadap kolerasi antara variabel disiplin (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 CD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,237)^2 \times 100\% \\
 &= 0,056 \times 100\% \\
 &= 5,6\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 5,6%. Artinya variabel kinerja (Y) dipengaruhi disiplin (X1) oleh sebesar 5,6%.

2. Koefisien Jalur Variabel Loyalitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 15 Koefisien jalur untuk loyalitas (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 0,704. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel loyalitas (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,704. sehingga diperoleh persamaan $Y=0,704X_2$. Koefisien jalur loyalitas (X2) terhadap kinerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. Koefisien jalur Loyalitas (X2) dan Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olah data, 2025.

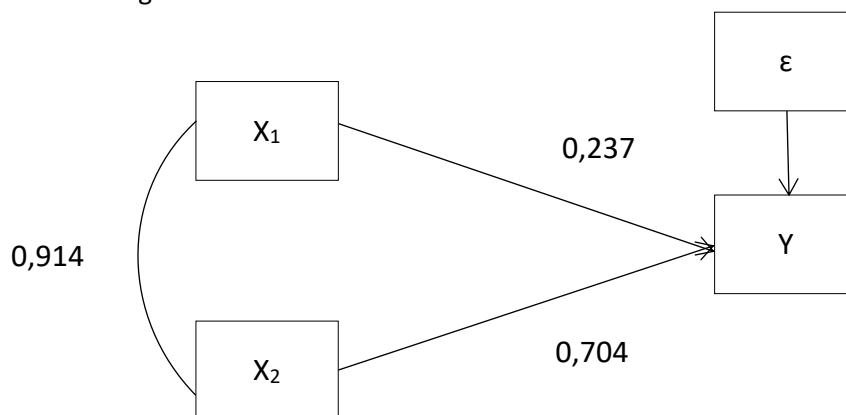
Adapun nilai koefisien determinasi terhadap kolerasi antara variabel loyalitas (X2) terhadap kinerja (Y) dapat dijelaskan dibawah ini:

$$\begin{aligned}
 CD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,704)^2 \times 100\% \\
 &= 0,524 \times 100\% \\
 &= 49,6\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 49,6%. Artinya kinerja (Y) dipengaruhi loyalitas (X2) sebesar 49,6%.

3. Pengaruh Simultan Disiplin (X1) dan Loyalitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh simultan variabel disiplin (X1) dan loyalitas (X2) terhadap kinerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5. Path Analysis Variabel Disiplin (X1) dan Loyalitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olah data, 2025.

Berdasarkan gambar 6 menunjukkan bahwa kolerasi antara disiplin (X1) dan loyalitas (X2) sebesar 0,588 serta besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur variabel disiplin (X1) 0,233 lebih tinggi dibandingkan dengan variabel loyalitas (X2) 0,724, artinya variabel loyalitas (X2) lebih berpengaruh terhadap kinerja (Y) dibandingkan dengan disiplin (X1). Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

Keterangan:

X₁= Disiplin

X₂= Loyalitas

$$Y = 0,237X_1 + 0,704X_2 + p_y\epsilon$$

Y= Kinerja

ϵ = Variabel lain yang tidak diukur, tapi mempengaruhi Y

1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Secara Bersamaan dari Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel Sebagai berikut:

Tabel 16. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Interprestasi Analis Jalur	Perhitungan	Basarnya Pengaruh
Disiplin (X1)	Pengaruh Langsung terhadap Y	0,237 ²	0,056
	Pengaruh Tidak Langsung terhadap Y	0,237 X 0,704 X 0,914	0,152
Total Pengaruh			0,208

Sumber: Hasil olah data, 2025

Pada tabel 16 menunjukan bahwa pengaruh variabel disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) pengaruh langsung sebesar 5,6% dan tidak langsung (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 15,2% atau dengan total sebesar 20,8%.

2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Secara Bersamaan dari Variabel Loyalitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh loyalitas (X2) terhadap Kinerja (Y) pengaruh langsung dan tidak langsung loyalitas (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel Sebagai berikut:

Tabel 17. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Loyalitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Interprestasi Analis Jalur	Perhitungan	Basarnya Pengaruh
Loyalitas (X1)	Pengaruh Langsung terhadap Y	0,704 ²	0,496
	Pengaruh Tidak Langsung terhadap Y	0,237 X 0,704 X 0,914	0,152
Total Pengaruh			0,648

Sumber: Hasil olah data, 2025

Pada tabel 17 menunjukan bahwa pengaruh variabel loyalitas (X2) terhadap Kinerja (Y) pengaruh langsung sebesar 49,6% dan tidak loyalitas (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 15,2% atau dengan total sebesar 64,8%,

3. Pengaruh Disiplin (X1) dan Loyalitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung secara bersamaan dari variabel disiplin (X2) dan loyalitas (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel diawah ini :

Tabel 18. Pengaruh langsung dan tidak langsung secara bersamaan dari Variabel disiplin (X2) dan loyalitas (X2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X ₁	X ₂	
Disiplin (X1)	Nilai X ₁ Y	0,056		0,152	0,208
Loyalitas (X2)	Nilai X ₂ Y	0,496	0,152		0,648
Total Pengaruh					0,856
Pengaruh Variabel Lain (ϵ)					0,144

Sumber: Hasil olah data, 2025

Pada tabel 18 Menunjukkan bahwa total pengaruh yang disebabkan variabel disiplin (X2) dan loyalitas (X2) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,856 atau 85.6%. Adapun pengaruh variabel lain diluar model adalah sebesar $1 - 0,856 = 0,236$ atau 14,4%.

Selain itu total pengaruh simultan Pengaruh disiplin (X2) dan loyalitas (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) antara disiplin (X2) dan loyalitas (X2) terhadap Kinerja (Y) pada tabel dibawah ini:

Tabel 19. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	0,856	0,851	5,463
a. Predictors: (Constant), Loyalitas (X2), Disiplin (X1)				

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 19 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,856 berarti 85,6% variabel kinerja (Y) bisa diterangkan oleh variabel disiplin (X1) dan loyalitas (X2) atau dapat diartikan bahwa variabel disiplin (X1) dan loyalitas (X2) memiliki kontribusi terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 85,6% sedangkan sisanya 14,4% merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Korelasi Antara Disiplin (X1) dan Loyalitas (X2)

Pengujian hipotesis hubungan antara disiplin (X1) dan loyalitas (X2) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : r_{X_1X_2} = 0$ (tidak ada hubungan), tidak terdapat korelasi antara disiplin (X1) dan loyalitas (X2)

$H_1 : r_{X_1X_2} \neq 0$ (ada hubungan), terdapat korelasi antara disiplin (X1) dan loyalitas (X2) Dengan uji statistik t, yaitu dengan rumus sebagai berikut (Ridwan 2014:129)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketahui :

r = nilai korelasi

n = jumlah sampel

Maka :

$$t = \frac{0.914\sqrt{60-2}}{\sqrt{1-0.914^2}}$$

$$t = \frac{0.914\sqrt{58}}{\sqrt{1-0.835}}$$

$$t = \frac{6.961}{0.165}$$

$$t = 42.187$$

Nilai t hitung di atas selanjutnya dibandingkan dengan t tabel pada tingkat kesalahan 5% db = $n-2 = 60-2 = 58$, maka diperoleh t tabel = 1.67065. Dengan demikian diketahui t hitung (42.187) > t tabel (1.67065), maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan dan kuat antara disiplin (X1) dan loyalitas (X2).

Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial

Adapun analisis hipotesis pengaruh secara parsial antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Pengaruh Secara Parsial Disiplin (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh disiplin (X1) secara parsial terhadap kinerja (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$ (tidak terdapat pengaruh) secara parsial antara disiplin (X1) terhadap kinerja (Y).

$H_0 : \rho_{yx_1} \neq 0$ (terdapat pengaruh) secara parsial antara disiplin (X1) terhadap kinerja (Y).

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika $\text{sig.} < \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Untuk pengaruh disiplin (X1) secara parsial terhadap kinerja (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, degree of freedom (df) = (n-2) = 60-2 = 58 diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1.67065$. Berdasarkan tabel 4. , menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} = 1,753$ dan $\text{sig.} 0.085$ pengaruh disiplin (X1) secara parsial terhadap kinerja (Y) diperlihatkan sebagai berikut:

Tabel 17. Pengaruh Parsial Disiplin (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Struktural	Sig.	A	t hitung	t tabel	Kesimpulan
ρ_{yx_1}	0.000	0,05	1,753	1.67065	H_0 ditolak

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 17 Menunjukkan bahwa nilai $\text{sig.} (0,000) < \alpha (0,085)$ dan $t_{\text{hitung}} (2,813) > t_{\text{tabel}} (1,753)$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y).

2. Hipotesis Pengaruh Secara Parsial Loyalitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh loyalitas (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$ (tidak terdapat pengaruh) secara parsial antara loyalitas (X2) terhadap kinerja (Y).

$H_0 : \rho_{yx_1} \neq 0$ (terdapat pengaruh) secara parsial antara loyalitas (X2) terhadap kinerja (Y).

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika $\text{sig.} < \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Untuk pengaruh loyalitas (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, degree of freedom (df) = (n-2) = 60-2 = 58 diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1.67065$. Berdasarkan tabel 4. , menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} = 5,680$ dan $\text{sig.} 0.000$ pengaruh loyalitas (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y) diperlihatkan sebagai berikut:

Tabel 18. Pengaruh Parsial Loyalitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Struktural	Sig.	A	t hitung	t tabel	Kesimpulan
ρ_{yx_2}	0.000	0,05	5,680	1.67065	H_0 ditolak

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 18 Menunjukkan bahwa nilai $\text{sig.} (0,000) < \alpha (0,085)$ dan $t_{\text{hitung}} (2,813) > t_{\text{tabel}} (1,753)$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa loyalitas (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan

Pengaruh disiplin (X1) dan loyalitas (X2) secara simultan (keseluruhan) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : r_{X_1X_2} ; \rho_{x_1} ; \rho_{x_2} = 0$ (tidak terdapat pengaruh) secara simultan antara disiplin (X1) dan loyalitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : r_{X_1X_2} ; \rho_{x_1} ; \rho_{x_2} \neq 0$ (terdapat pengaruh) secara simultan antara disiplin (X1) dan loyalitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika $\text{sig.} < \alpha$ atau $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$

Untuk pengaruh secara simultan disiplin (X1) dan loyalitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5% degree of freedom (df) = (n-2-1) = 60-2 = 58, diperoleh $f_{\text{tabel}} = 3.16$. sedangkan f_{hitung} dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 19. Hasil Perhitungan Nilai F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10619,503	2	5309,752	198,939	.000 ^b
	Residual	1521,347	57	26,690		
	Total	12140,850	59			

a. Dependent VARIABEL: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 19 menunjukkan bahwa f hitung = 198.939 dan sig. 0,000. Pengaruh simultan disiplin (X1) dan loyalitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperlihatkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 20. Pengaruh Simultan disiplin (X1) dan loyalitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktural	Sig.	A	f hitung	f tabel	Kesimpulan
$P_{Y X_1 X_2}$	0.000	0,05	198,939	3,16	H_0 ditolak

Berdasarkan tabel 20 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan f hitung (198,939) > f tabel (3,16) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin (X1) dan loyalitas (X2) berpengaruh simultan terhadap kinerja (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Korelasi Antara Variabel Disiplin (X1) dan Loyalitas (X2) Pada PT. APR

Korelasi antara disiplin (X1) dan loyalitas (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,914 artinya mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah karena nilainya positif dan interval koefisiennya antara 0,800 - 1,000 berada dikategori sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin (X1) dapat meningkatkan loyalitas (X2) pada karyawan PT. APR dan begitupun sebaliknya.

Disiplin (X1) dapat mempengaruhi tingkat loyalitas (X2) karyawan, sebagaimana disampaikan oleh Siswanto dalam Hasbullah (2016) bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, harus dapat secara alami terbentuk. Artinya, loyalitas timbul karena adanya proses disiplin yang ketat yang diterapkan oleh setiap individu karyawan dalam melaksanakan semua peraturan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Irawadi (2024) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin dengan loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Parsial Antara Disiplin (X1) dan Loyalitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

a. Pengaruh Parsial Disiplin (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Koefisien jalur untuk Variabel disiplin (X1) terhadap Variabel kinerja (Y) adalah 0,237. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh parsial Variabel disiplin (X1) terhadap Variabel kinerja (Y) adalah sebesar 5,6%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Atau dengan kata lain bahwa disiplin (X1) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,56% dan memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 15,2, atau total pengaruh sebesar 0,208 atau 20,8%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Muchdarsyah (2014:135) Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sanusi

dan Hasibuan (2023) mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Berkah Sukses Makmur. Hasil analisis pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja (Y) pada PT. APR mencerminkan kondisi nyata yang ada, dimana pada data absensi karyawan perlu dilakukan evaluasi menyeluruh. Perusahaan dapat melakukan pelatihan dan pengadaan surat teguran agar karyawan terus melakukan perbaikan terhadap kesalahan yang telah dilakukan.

b. Pengaruh Parsial Loyalitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh loyalitas (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 0,496. Dengan demikian loyalitas (X2) memiliki pengaruh sebesar 49,6% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dan dominan dibanding dengan variabel disiplin (X1). Atau dengan kata lain bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,496 dan memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0,152, atau total pengaruh sebesar 0,648 atau 64,8%.

Hasil penelitian ini sejalan Penelitian oleh Liana dan Megantoro (2023) bahwa loyalitas karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lensa Informatika Surabaya. Sehingga loyalitas sangat harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi faktor penting dalam kinerja.

3. Pengaruh Simultan Disiplin (X1) dan Loyalitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh simultan disiplin (X1) dan loyalitas (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (198,939) > t_{tabel} (3,16) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin (X1) dan loyalitas (X2) berpengaruh simultan terhadap kinerja (Y). Besarnya pengaruh variabel disiplin (X1) dan loyalitas (X2) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 85,6% sedangkan sisanya 14,4% merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Studi dari Fadilah (2023) pada PT. Bank Sulselbar Cabang Polman menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh hasil Penelitian dari Rusyana, Rahwana dan Barlian (2023) dimana disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ichi Bento di Kota Banjar.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Korelasi antara disiplin (X1) dan loyalitas (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,914 artinya mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin (X1) dapat meningkatkan loyalitas (X2) pada karyawan PT. APR dan begitupun sebaliknya.
2. Disiplin (X1) memiliki pengaruh sebesar 5,6% terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.
3. loyalitas (X2) memiliki pengaruh sebesar 49,6% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dan loyalitas (X2) memiliki pengaruh dominan dibanding dengan variabel disiplin (X1).
4. Pengaruh simultan disiplin (X1) dan loyalitas (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (198,939) > t_{tabel} (3,16) maka H_0 ditolak. Artinya, disiplin (X1) dan loyalitas (X2) berpengaruh simultan terhadap kinerja (Y). Besarnya sebesar 0,856 berarti 85,6% variabel kinerja (Y) bisa diterangkan oleh variabel disiplin (X1) dan loyalitas (X2) atau dapat diartikan bahwa variabel disiplin (X1) dan loyalitas (X2) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 85,6% sedangkan sisanya 14,4% merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

Saran

1. PT. APR perlu meningkatkan disiplin kerja melalui kebijakan yang jelas, pengawasan yang lebih ketat, serta pelatihan kedisiplinan agar dampaknya terhadap kinerja karyawan semakin optimal.
2. Mengingat loyalitas memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja, perusahaan sebaiknya meningkatkan kesejahteraan, membangun budaya kerja yang positif, serta memberikan apresiasi dan pengembangan karier untuk memperkuat loyalitas karyawan.
3. Sinergi antara disiplin dan loyalitas perlu diperkuat melalui strategi manajemen yang mengintegrasikan keduanya, seperti pemberian reward berbasis disiplin dan loyalitas guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4. Untuk mengetahui faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, disarankan agar penelitian lebih lanjut mempertimbangkan variabel tambahan seperti kepemimpinan, motivasi, atau lingkungan kerja yang dapat memberikan gambaran lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Achmad, E. Kuncoro dan Riduwan. 2014. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta.
- Adisaputra. 2014. *Manajemen Pemasaran, Analisis Untuk Perancangan Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Bungin, Burhan. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Depok : PT Raja Grafindo.
- Edy, Sutrisno. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media.
- Fadli, Uus MD, 2019. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Buana Perjuangan Karawang.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Pogram IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasbullah, Rahmat. 2016. *Mengelola Prilaku Dalam Organisasi : Tantangan dan Peluang*. Karawang: Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Hardani. Widhiastuti. 2012. *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Semarang: Semarang University Press.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Reichheld, F.F., Scheffer, P. (2000). *E-Loyalty*. Harvard Business Review, Vol.78 No. 4.
- Ridhotullah, Subeki & Jauhar, Mohammad. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Senyucel, Zorlu. 2009. *Managing the human resource in the 21 st century* Ventus. united kingdom: publishing ApS.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siswoyo, Haryono. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen, AMOS, Lisrel. PLS* : PT Luxima Metro Media.

- Sofar Silaen. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Suwatno dan Donni Juni priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Agus Tunggal Saputra, dkk. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan : PT. Sun Star Motors Cabang Negara*. Jurnal Bisnis Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol. 4:1-8.
- Aldrianto, Muhammad. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kospermindo di Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis : Universitas Hasanudin.
- Andrew, M.C, dkk. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado*. Jurnal EMBA. Vol 4, No. 3.
- Anjelika, Wulan Tamba, dkk. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No 1.
- Daniel, I.S, Rooswanti, Putri A.A. 2017. *Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas di Perdana Elektronik*. Jurnal Agora. Vol 5. No. 1.
- I, Ketut Andy H. 2014. *Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali*. E-Jurnal Manajemen. Vol 3, No. 3
- Ragadini, Gina. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Piko Mandiri*. Skripsi. Fakultas Ekonomi: Universitas Singaperbangsa karawang.
- Mustika, F.U. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawang (PT. Gapura Omega Alpha Land)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rowen. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Tirta Agung Jaya Mandiri)*. Fakultas Ekonomi; Universitas Sanata Dharma.
- Utami, H. N. Abrivianto, O., Swasto, B., & (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Fadilah, N. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Polman*. Skripsi. Universitas Sulawesi Barat.
- Herdys Rusyana, Kusuma Agdhi Rahwana, & Barin Barlian. (2023). *Pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento di Kota Banjar*. Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan, 2(1), 393-403.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cabang Windu Karsa*.
- Irawadi, A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya di Kota Sibolga*. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Liana, Y., & Megantoro, W. (2023). *Loyalitas Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lensa Informatika Surabaya*. INSPIRASI: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, 20(1), 821-829.
- Sanusi, A., & Hasibuan, H. (2023). *Pengaruh Disiplin dan Loyalitas terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Berkah Sukses Makmur*. Jurnal Sains dan Teknologi, 5(2), 125-138.

Fauziah, E. H., Jamaludin, A. ., & Nandang, N. (2024). Enhancing Employee Performance Through Work Discipline and Motivation at UPTD Puskesmas Klari, Karawang. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 278-288. <https://doi.org/10.55583/invest.v5i2.866>