

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIMUR RAYA LESTARI

Syahri Bungu Farizka¹, Rosadi Rofik², Ernawati³

¹. Sarjana Manajemen Universitas Ibnu Chaldun

²Dosen Program Studi Manajemen Universitas Ibnu Chaldun

³Dosen Program Studi Manajemen Universitas Ibnu Chaldun

KATA KUNCI	ABSTRAK
Motivasi kerja, disiplin kerja, loyalitas, kinerja	Keberhasilan suatu organisasi itu sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Berbagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini hanya akan membahas pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian adalah sebuah perusahaan manufacturing yang bergerak di bidang kesehatan mata PT. Timur Raya Lestari di Jakarta. Populasi sebanyak 150 orang sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 108 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu mengikuti tabel <i>kricjie and morgan</i> . Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda yang dilengkapi dengan uji instrument (<i>Validitas dan Reliabilitas</i>) dan uji asumsi klasik (<i>normalitas, linearitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas</i>). Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan <i>loyalitas</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,6%.

KEYWORDS	ABSTRACT
<i>work motivation, work discipline, loyalty, performance.</i>	<i>The success of an organization is strongly influenced by the performance of its employees. Various factors affect employee performance, but this study will only discuss the effect of work motivation, work discipline, and loyalty on employee performance. The object of research is a manufacturing company engaged in eye health PT. Timur Raya Lestari in Jakarta. The population is 150 people while the sample used in this study is 108 people. The sampling technique used in the study was following the Kricjie and Morgan table. Methods of data collection using a questionnaire. The analysis used is multiple linear regression equipped with instrument test (Validity and Reliability) and classical assumption test (normality, linearity, multicollinearity, and heteroscedasticity). The results of the analysis of determination show that work motivation, work discipline, and loyalty have a positive and significant effect on employee performance by 43.6%.</i>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah tokoh yang penting dalam organisasi ataupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta dapat mengelola sumber-sumber daya manusia dan faktor-faktor

produksinya secara efektif dan efisiensi melalui penggunaan sumber daya manusia. Setiap usaha tidak mungkin dapat terlepas dari peran manusia, karena manusialah yang mengelolanya. Suatu organisasi bisa berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi secara baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (Setiyani, 2015).

Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia, agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh manusia dimasa yang akan datang adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beranekaragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif (Handoko, 2013)

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya *standard*, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen, 2017).

Menurut (Mangkunegara, 2014) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2010).

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Kartono, 2015).

Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah PT disiplin kerja dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut. Dimana disiplin kerja karyawan faktor utama yang bersumber dari diri karyawan itu sendiri.

Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh karyawan guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Menurut (Afandi, 2016) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada

dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, etika kerja juga salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, dimana etika kerja secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan perusahaan, serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter serta sikap terhadap jenjang karier. Pertama kali pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan dalam pemimpin, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014).

Jika sudah timbul minat karyawan maka karyawan akan lebih loyal dengan perusahaan atau organisasi, jika perusahaan sudah memberikan rasa nyaman dan mementingkan kebutuhan pada karyawan otomatis karyawan akan loyal terhadap perusahaan sehingga kinerja akan menjadi lebih baik, dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan pun akan cepat terlaksana dengan baik karena karyawan senantiasa mengerahkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan.

PT. Timur Raya Lestari adalah perusahaan *manufacturing* yang bergerak di bidang distributor produk *vision care* dan *medical eye care* terbesar di Indonesia. Berdasarkan observasi awal penulis pada kantor PT. Timur Raya Lestari, penulis menemukan masalah dimana masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat pada waktunya, hal ini di sebabkan karena karyawan kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada karyawan untuk mencapai target perusahaan sehingga karyawan banyak yang mengeluh terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja karyawan menjadi menurun. Selain itu masih kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja hal ini dapat dilihat dari masih ada dari sebagian karyawan yang sering datang terlambat serta keluar ruangan semaunya pada jam yang diharuskan untuk bekerja dan itu sering terjadi. Serta pada loyalitas kerja dimana karyawan tidak dinilai baik atas apa yang mereka kerjakan, semua dianggap sama padahal produktivitas nya jelas berbeda, itulah yang membuat karyawan tidak loyal dengan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Maslow dalam Luthans (2011) mengatakan bahwa motivasi menyebabkan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Melalui motivasi, manusia bisa diarahkan untuk kebutuhan tertentu. Bagi seorang pimpinan organisasi perlu mengetahui kebutuhan dari bawahannya.

Indikator Motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Fred Luthans (2011: 162 -163) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological need*)

Kebutuhan Fisiologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety need*)

Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk: Kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat pekerjaan; (2) Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja. Kebutuhan dan keamanan pada dasarnya adalah kebutuhan mempertahankan kehidupan. Kebutuhan fisiologis adalah pertahanan hidup jangka pendek sedangkan keamanan adalah pertahanan hidup jangka panjang.

3. Kebutuhan Sosial (*Social need*)

Setelah kebutuhan fisiologis dan keamanan relatif terpuaskan, kebutuhan sosialisasi atau menjadi bagian dari kelompok sosial dan cinta menjadi tujuan yang dominan. Manusia pada dasarnya sangat peka dengan kesendirian, pengasingan, ditolak lingkungan dan kehilangan sahabat atau kehilangan cinta. Kebutuhan sosialisasi adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan, yaitu: (1) Kebutuhan akan diterima orang lain (*sense of belonging*), (2) Kebutuhan akan dihormati (*sense of importance*), (3) Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*), (4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem need*)

Setelah kebutuhan sosialisasi relatif terpenuhi kekuatan motivasinya akan melemah sehingga berganti memenuhi kebutuhan akan penghargaan. Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari Pegawai dan masyarakat lingkungannya. Terdapat dua jenis harga diri yaitu, pertama menghargai diri sendiri yang artinya kebutuhan kekuatan, penguasaan, kompetensi, prestasi, kepercayaan diri, kemandirian, kebebasan. Kedua, penghargaan yang didapat dari orang lain yaitu penghargaan orang lain, status, ketenaran, kehormatan, diakui dan diapresiasi.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self actualization need*)

Apabila seluruh kebutuhan relatif terpenuhi maka kebutuhan paling puncak dari teori Abraham Maslow menjadikan suatu orang mampu mewujudkannya secara maksimal seluruh bakat dan kemampuan potensinya. Kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya, untuk menjadi apa saja yang seseorang tersebut dapat melakukannya dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya. Manusia yang dapat mencapai tingkat aktualisasi diri tersebut akan menjadi manusia yang utuh, memperoleh kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang orang lain bahkan tidak ada kebutuhan semacam itu.

Disiplin adalah tindakan yang mencegah dan mengoreksi penyimpangan dari organisasi, aturan, peraturan, kebijakan dan norma karyawan dan sanksi yang akan mereka hadapi ketika mereka bertindak bertentangan dengan organisasi ketertiban (Baş dan Ardiç, 2003: 2 dalam Prof. Dr. Sadettin Paksoy 2019)

Indikator Disiplin Kerja menurut Dr. Sadettin Paksoy, 2019 adalah :

1. sanksi dan hukuman
2. pengendalian diri

3. menaati peraturan
4. ketaatan
5. kemampuan untuk mengontrol

Zhao dan Li (2022) mengusulkan bahwa loyalitas karyawan mengacu pada pengakuan karyawan terhadap perusahaan dan sikap serta perilaku mereka untuk melakukan yang terbaik, yang diwujudkan dalam konsistensi mereka dengan nilai-nilai dan kebijakan perusahaan dalam ideologi.

indikator loyalitas menurut Shoukun Chen 2022 :

1. memiliki perasaan mendalam
2. bersedia untuk tumbuh bersama
3. memiliki rasa tanggung jawab
4. menyumbangkan kecerdasan dan kebijaksanaan
5. memenuhi peran dalam membantu perusahaan

kinerja adalah proses strategis dan terintegrasi yang memberikan kesuksesan berkelanjutan bagi organisasi dengan meningkatkan kinerja orang-orang yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kemampuan kontributor individu dan tim. (Fred Luthans 2011)

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Indikator kinerja menurut Micheal Amstrong, 2000:

1. kesepakatan tujuan,
2. persyaratan pengetahuan
3. keterampilan dan kapabilitas (kompetensi)
4. peningkatan kinerja
5. rencana pengembangan pribadi

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini menggunakan penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka. Metode ini digunakan untuk membangun hipotesis dan menguji secara empirik atas hipotesis yang dibangun tersebut (Ferdinand, 2014: 9). Pendekatan ini bersifat empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis, dan memberikan informasi maupun penemuan terkait hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016: 62)

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yakin seluruh karyawan PT. Timur Raya Lestari dengan jumlah pegawai keseluruhan sebanyak 150 karyawan. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam

penelitian ini dengan menggunakan metode skala likert, dengan menggunakan teori Krejcie dan Morgan dimana semua anggota populasi yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 108 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:308) "Sumber *primer* adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan perusahaan dan pada penelitian ini bertempat di PT. Timur Raya Lestari, selain menyebar kuesioner juga yaitu studi kepustakaan, observasi, serta dokumentasi. Data ini dilakukan pada karyawan PT. Timur Raya lestari yang beralamat di Jl. Rawa Kepiting No.4, Rawa Terate, Cakung, Jakarta Timur.

Analisis Data

Menurut Sekaran (2012: 175) tujuan analisis data yaitu mendapatkan perasaan terhadap data, menguji kualitas data, dan menguji hipotesis penelitian. Metode analisis data adalah metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Melihat kerangka pemikiran, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 22. Teknik analisis data dalam penelitian ini terbagi atas : Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis.

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016: 52) berpendapat "Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut". Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

menurut Ghozali (2017:47) "Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai dengan analisis *Cronbach's Alpha*, dimana menurut Ghozali (2017:238) mengklasifikasikan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

- 1) Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka instrumen reliabel.
- 2) Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

Dalam Uji Asumsi klasik terdapat Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Linearitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat "Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi

terdistribusi normal atau tidak. Ghozali (2017:161) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat berpedoman pada uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa “Uji *multikolinieritas* bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*)”. Dalam pengujian, digunakan *software* SPSS versi 22. Untuk mendeteksi hal tersebut pedomannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai nilai *tolerance* lebih > dari 0.1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai nilai *tolerance* lebih < dari 0.1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) > dari 10, maka terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) “Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Untuk mengetahui ada tidaknya *heteroskedastisitas* adalah dengan menggunakan uji *Glejser*. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Ln = (\varepsilon_i^2) = \beta_0 + LnX_i + \mu_i$$

Sumber: Ghozali (2017:125-126)

Keterangan:

- Ln = Regresi
 ε_i^2 = Kuadrat nilai *undstandardized* residual dari uji regresi
 β_0 = Konstanta regresi
 $\beta ln(X_1)$ = Konstanta regresi variabel independen
 μ_i = Residual test

Uji Linearitas

adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat data analisis regresi linier. Dua variabel di katakan mempunyai hubungan yang linear, bila signifikansi (*Deviation From Linearity*) lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016:277) “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”. Model hubungan ini disusun dalam fungsi atau persamaan regresi ganda sebagai berikut:

Sumber: Sugiyono (2016:277).

Dimana:

a = Bilangan konstanta

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Y = Variabel dependen
b_{1,2} = Koefisien regresi masing-masing variabel
X_{1,2} = Variabel Independen

ϵ = *Disturbance's error* / variabel pengganggu

Koefisien Determinasi

Menurut Andi Supangat (2014:350) “Koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”.

Uji F

atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat. Dalam pengujian ini, digunakan *software* SPSS versi 25. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai *probability* signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan: kriteria sebagai berikut:

- (a) Jika *probability* signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
- (b) Jika *probability* signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Uji T

digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel independen dengan dependen. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai *probability* signifikansi dengan sig. 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

- (a) Jika *probability* signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
- (b) Jika *probability* signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 108 orang responden yang terdiri dari 53 orang laki-laki dan 55 orang perempuan. Total pertanyaan dalam penelitian ini yaitu 20 terdiri dari pertanyaan variabel Motivasi kerja berjumlah 5 pertanyaan, Disiplin kerja 5 pertanyaan, loyalitas 5 pertanyaan dan kinerja karyawan 5 pertanyaan, kemudian dihitung validitas dan reliabilitasnya.

Tabel 1.
Uji Validitas

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	MK_1	0,560	0,189	Valid
2	MK_2	0,608	0,189	Valid
3	MK_3	0,678	0,189	Valid
4	MK_4	0,835	0,189	Valid
5	MK_5	0,722	0,189	Valid

Data primer diolah 2022

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	DK_1	0,571	0,189	Valid
2	DK_2	0,677	0,189	Valid
3	DK_3	0,676	0,189	Valid
4	DK_4	0,635	0,189	Valid
5	DK_5	0,712	0,189	Valid

Data primer diolah 2022

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	LK_1	0,650	0,189	Valid
2	LK_2	0,661	0,189	Valid
3	LK_3	0,626	0,189	Valid
4	LK_4	0,669	0,189	Valid
5	LK_5	0,662	0,189	Valid

Data primer diolah 2022

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	KK_1	0,530	0,189	Valid
2	KK_2	0,556	0,189	Valid
3	KK_3	0,592	0,189	Valid
4	KK_4	0,467	0,189	Valid
5	KK_5	0,571	0,189	Valid

Data primer diolah 2022

Suatu kuesioner dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada penelitian ini, 5%, dengan ketentuan $df = 108 - 2 = 106$ maka didapat r_{tabel} adalah 0,189. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang terdiri dari 5 butir pertanyaan, dari semua butir pertanyaan tersebut valid karena ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
X1	0,720	0,60	Reliabel
X2	0,647	0,60	Reliabel
X3	0,664	0,60	Reliabel
Y	0,634	0,60	Reliabel

Data primer diolah 2022

dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas setiap instrumen memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan *reliabel* (handal), karena masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,60.

Uji Normalitas ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Ghozali (2017:161) menjelaskan bahwa uji normalitas

dapat berpedoman pada uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan:

1. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Tabel 3
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65507040
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,077
	Negative	,106
Test Statistic:		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,163
Exact Sig. (2-tailed)		,163
Point Probability		,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* yang terdapat pada tabel diatas, diperoleh nilai *Exact. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 (0,163>0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data diatas berdistribusi normal.

Model regresi yang baik, tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya gangguan multikolinieritas dalam model regresi tersebut, dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF menunjukkan angka kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi terbebas dari gangguan multikolinieritas, dan apabila nilai VIF menunjukkan angka lebih dari 10 dan *tolerance* kurang dari 0,1 maka model regresi mengalami gangguan multikolinieritas. Dari hasil uji terlihat jelas bahwa model regresi terbebas dari gangguan multikolinieritas.

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,053	1,709		2,956	,004		
Motivasi_kerja	,477	,094	,524	5,050	,000	,490	2,040
Disiplin_kerja	,045	,098	,049	,459	,647	,467	2,139
Loyalitas	,224	,096	,196	2,331	,022	,745	1,342

Sumber : Data diolah tahun 2022

Selanjutnya peneliti melakukan uji *heteroskedastisitas*, untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Berdasarkan tabel 5 terdapat hasil Uji *heteroskedastisitas* dengan nilai signifikansi > 0,05 dan dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data diatas karena semua variabel bernilai lebih besar dari 0,05.

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas

Selanjutnya peneliti melakukan Uji linearitas yang merupakan uji yang di gunakan sebagai persyaratan dalam analisis *regresi linear*. Dua variabel di katakan mempunyai hubungan yang linear, bila signifikansi (*Deviation From Linearity*) lebih besar dari 0,05. Dan ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan *linier* secara signifikan antara variabel Motivasi kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) (0,515 > 0,05), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) (0,792 > 0,05), loyalitas kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) (0,674 > 0,05).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel independent terhadap variabel *dependent*, peneliti melakukan uji Analisis *regresi linear* berganda

Tabel 6
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,053	1,709		2,956	,004
MOTIVASI	,477	,094	,524	5,050	,000
DISIPLIN	,045	,098	,049	,459	,647
LOYALITAS	,224	,096	,196	2,331	,022

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah tahun 2022

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,896	,963		,931	,354
Motivasi_kerja	,050	,053	,129	,937	,351
Disiplin_kerja	,037	,055	,093	,660	,511
Loyalitas	-,062	,054	-,127	-1,136	,259

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka hasil suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,053 + 0,477 X_1 + 0,045 X_2 + 0,224 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk diatas maka dapat disimpulkan bahwa: variabel Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan loyalitas mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap variabel kinerja karyawan. dapat disimpulkan bahwa ($X_1 > X_3 > X_2$) yang artinya bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih besar dari loyalitas dan disiplin kerja. Disiplin kerja pada karyawan PT. Timur Raya lestari itu yang berpengaruh lebih kecil dari variabel lainnya. Oleh karena itu disiplin pada karyawan PT. Timur Raya Lestari harus lebih ditingkatkan.

analisi koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persen (%). Hasil analisis uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 7
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 ^a	,451	,436	1,679

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS, MOTIVASI, DISIPLIN

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya adjusted R square adalah 0,436 atau 43,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan loyalitas (X_3) terhadap dependen kinerja Karyawan (Y) sebesar 43,6% sedangkan sisanya ($100\% - 43,6\% = 56,4\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Selanjutnya peneliti melakukan Uji Hipotesis yaitu Uji F dan Uji T. Uji statistik (F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen. Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan $F_{tabel} = F(k : n-k)$. yaitu 2,69 Apabila uji F dengan signifikansi $< 0,5$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241,149	3	80,383	28,522	,000 ^b
	Residual	293,101	104	2,818		
	Total	534,250	107			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LOYALITAS, MOTIVASI, DISIPLIN

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari tabel diatas menunjukan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 28,522 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,69 maka $28,522 > 2,69$. Dengan demikian dan secara statistik diperoleh dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan loyalitas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji statistik (uji t) bertujuan untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau untuk menguji variabel bebas secara parsial (individu). Tabel (t) dapat dilihat dari $t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,25 : 104) = 1,983$.

Tabel 9
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,053	1,709		2,956	,004
	MOTIVASI	,477	,094	,524	5,050	,000
	DISIPLIN	,045	,098	,049	3,075	,035
	LOYALITAS	,224	,096	,196	2,331	,022

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari tabel diatas menunjukan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ($0,000 < 0,5$) dengan nilai t_{hitung} $5,050 > 1,983$. Hal ini berarti H_{a1} diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,035 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ($0,035 < 0,5$)

dengan nilai t_{hitung} $3,075 > 1,983$. Hal ini berarti H_{a2} diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel loyalitas kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,022 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ($0,022 < 0,5$) dengan nilai t_{hitung} $2,331 > 1,983$. Hal ini berarti H_{a3} diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai t_{hitung} $5,050 > 1,983$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ($0,000 < 0,5$).
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai t_{hitung} $3,075 > 1,983$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,035 nilai ini lebih besar dari 0,5 ($0,035 < 0,5$).
3. Secara parsial loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai t_{hitung} $2,331 > 1,983$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022 nilai ini lebih besar dari 0,5 ($0,022 < 0,5$).

4. Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan F_{hitung} 28,522 dan F_{tabel} 2,69 ($28,522 > 2,69$). Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan loyalitas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu disarankan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Agar kinerja karyawan PT. Timur Raya Lestari lebih baik lagi kedepannya maka perusahaan harus memperhatikan serta menerapkan motivasi yang lebih besar agar karyawan dapat bekerja sesuai yang di inginkan oleh perusahaan, serta menerapkan kedisiplinan berupa *punishment* di kantor agar para karyawan tidak sering keluar kantor pada jam yang tidak ditentukan dan melanggar peraturan kantor, dan memberikan reward bagi karyawan yang memberikan produktivitas yang baik, dengan begitu karyawan akan loyal terhadap perusahaan dan akan mengerahkan tenaga untuk kemajuan perusahaan PT. Timur Raya Lestari.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan membuat judul dan tema yang berkaitan diharapkan dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi dan hasil yang lebih dan akurat dan lebih dalam terkait pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia¹, Ni Nyoman Yulianthini², 2016, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*, *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Bas and Ardic, 2003, Prof. Dr Sadettin PAKSOY, Prof. Dr. Mehmet KARA, 2019, *The Basic Studies on Economics and Business*, e-book, Turkey
- Edy Sutrisno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas
- Fred Luthans, 2011, *Organizational Behavior : an evidence- based approach*.

- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 134–147).
- Micheal Armstrong, 2000, *Performance Management : key strategies and practical guidelines*, London
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zhao da Li, 2022, Shoukun Chen, Kaili Xu & Xiwen Yao, 2022, *Empirical study of employee loyalty and satisfaction in the mining industry using structural equation modeling*, *Jurnal ilmiah*