

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BIMAPUTRA

<sup>1</sup>Ayu Wulandari\*, <sup>2</sup>Joko Ariawan

<sup>1,2</sup>Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

<sup>1,2</sup>Jl Kramat Raya no 98 Kec Senen, Jakarta Pusat, Indonesia

E-mail: [ayuwd10@gmail.com](mailto:ayuwd10@gmail.com)\*

---

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bimaputra. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada untuk dijadikan sampel sebesar 63 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, (Normalitas, Multikolinearitas, Heterokedastisitas), Uji t, Uji F, Uji Analisis Regresi Berganda, Uji Determinasi menggunakan IBM SPSS 26. Hasil dari penelitian uji t Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil  $t_{hitung} 3.599 > t_{tabel} 2.000$  dan uji t Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil  $t_{hitung} 2.984 > t_{tabel} 2.000$ . Maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji F Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil  $F_{hitung} 92.921 > F_{tabel} 4.001$ . Maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Bimaputra. Dengan lebih meningkatkan disiplin kerja dan loyalitas setiap karyawan ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bimaputra.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Loyalitas, Kinerja Karyawan

---

**Abstract** - This study aims to determine the effect of work discipline and loyalty on employee performance at PT Bimaputra. The method used in this research is descriptive method with a quantitative approach. This study used the entire existing population as a sample of 63 respondents. Data analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, (Normality, Multicollinearity, Heteroscedasticity), t test, F test, Multiple Regression Analysis Test, Determination Test using IBM SPSS 26. The results of the study of Work Discipline's t test on Employee Performance based on the results of  $t_{count} 3,599 > t_{table} 2,000$  and the t test Loyalty on Employee Performance based on the results of  $t_{count} 2,984 > t_{table} 2,000$ . Then there is a significant influence partially between Work Discipline on Employee Performance and Loyalty on Employee Performance. Meanwhile, based on the results of the F test of Work Discipline and Loyalty to Employee Performance based on the results of  $F_{hitung} 92,921 > F_{table} 4,001$ . Then there is a significant influence simultaneously or jointly between Work Discipline and Loyalty on Employee Performance at PT Bimaputra. By further increasing the work discipline and loyalty of each employee there will be an increase in employee performance at PT Bimaputra.

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

---

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan untuk mendapatkan laba. Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan untuk mendapatkan labanya. Dengan itu perusahaan sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Dalam hal untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik maka dibutuhkan aspek-aspek seperti disiplin kerja dan loyalitas karyawan. Kinerja karyawan adalah penampilan hasil dalam karyawan melaksanakan tugasnya. Tingkat disiplin kerja karyawan dan loyalitas kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Selain penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan maka akan lebih baik jika diimbangi dengan rasa loyalitas yang baik dari masing-masing karyawan yang mengelola perusahaan tersebut.

PT Bimaputra merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang dengan jangkauan pengiriman seluruh Pulau Jawa. Dengan pengiriman menggunakan berbagai jenis kendaraan yang tersedia. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Koordinator 1 Bagian Operasional di PT Bimaputra menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kedisiplinan dan loyalitas karyawannya. Contoh faktor tersebut adalah perusahaan mewajibkan karyawannya lembur jika target kinerjanya belum terpenuhi namun tetap banyak karyawan yang enggan lembur, dan masih tingginya angka presensi karyawan yang ijin, sakit, dan alpha setiap harinya. Hal ini didukung dengan hasil presensi yang didapat dari kantor pusat PT Bimaputra dalam kurun waktu tiga tahun hingga saat ini mulai dari tahun 2021 sampai akhir bulan Maret 2023, disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel I.** Presensi Karyawan PT Bimaputra Tahun 2021-2023

Kriteria Presensi	Kuantitas 2021	Kuantitas 2022	Kuantitas Januari – Maret 2023
Sakit	16	22	11
Ijin	15	19	8
Alpha	8	15	10
Jumlah Presensi	39	56	29

Sumber: Data Kekaryawanan PT Bimaputra Tahun 2023.

Dengan tabel I tersebut mengungkapkan bahwa terdapat penurunan kedisiplinan dan loyalitas karyawan dari hasil jumlah presensi setiap tahunnya meningkat dengan jumlah karyawannya 63 orang. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja seluruh karyawan PT Bimaputra? Selain itu rumusan masalah lainnya adalah Apakah terdapat pengaruh antara variabel loyalitas terhadap kinerja seluruh karyawan PT Bimaputra? Apakah terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan PT Bimaputra secara bersama-sama atau simultan? Berdasarkan perumusan masalah yang ingin diteliti oleh peneliti maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja seluruh karyawan PT Bimaputra. Serta untuk mengetahui dan menganalisis loyalitas berpengaruh terhadap kinerja seluruh karyawan PT Bimaputra dan untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bimaputra.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variable yang digunakan. Variabel pertama yakni disiplin kerja. Menurut Afandi menjelaskan juga bahwa definisi disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau aturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi (Afandi, 2016). Disiplin kerjanya juga disahkan oleh dewan komisaris disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja dan seluruh orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib dengan sukarela dan senang hati. Sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Gordon disiplin kerja adalah sebagai perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan (Uno & Lamatenggo, 2016). Menurut Keith Davis mengemukakan bahwa *Dicipline is management action to enforce organization standards*. Sehingga dapat diartikan disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman atau peraturan yang terdapat di dalam organisasi (Mangkunegara, 2022). Menurut Rivai menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan (Sitorus, 2020). Dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu (1) Ketaatan Waktu : Masuk Kerja Wepat waktu, Penggunaan Waktu Secara Efektif, Tidak Pernah Mangkir atau Tidak Kerja. (2) Tanggung Jawab Kerja : Mematuhi Semua Peraturan Organisasi atau Perusahaan, Target Pekerjaan, Membuat Laporan Kerja Harian (Afandi, 2016).

Menurut Hasibuan loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu elemen yang digunakan dalam mengevaluasi karyawan. Loyalitas yang termasuk didalamnya yaitu kesetiaan pada pekerjaan, posisi, dan organisasi mereka (Kristin Juwita & Umi Khalimah, 2021). Menurut Oei loyalitas adalah suatu kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Pengikat sebuah karyawan dengan perusahaannya adalah rasa positif ketika karyawan tersebut bekerja diperusahaan tersebut (Gandung, 2021). Menurut Siswanto definisi loyalitas adalah tekad dan kemampuan seseorang yang memiliki kesadaran dan tanggung jawab penuh untuk mematuhi, melaksanakan dan mengamalkan aturan-aturan yang terdapat didalam perusahaan (Mulia, 2021). Loyalitas dapat dipahami sebagai sebuah perilaku. Dimensi dan indikator loyalitas yaitu : (1) Taat Pada peraturan : Taat Peraturan, Dilaksanakan Dengan Baik. (2) Tanggung Jawab Pada Perusahaan : Kesanggupan Melaksanakan Tugas, Kesadaran Resiko Yang Akan Didapat. (3) Kemauan Untuk Bekerja Sama : Kerja Berkelompok,

Menerima Pendapat Orang Lain. (4) Rasa Memiliki : Menjaga Perusahaan, Tanggung Jawab Pada Perusahaan. (5) Hubungan Antar Pribadi : Hubungan Social Diantara Karyawan, Hubungan Harmonis Antara Atasan dan Karyawan, Situasi Kerja dan Sugesti Dari Teman Kerja. (6) Kesukaan Terhadap Pekerjaan : Keunggulan Karyawan Dalam bekerja, Karyawan Tidak Pernah Menuntut Apa Yang Diterima Diluar Gaji Pokok (Gandung, 2021).

Menurut Mathis dan Jackson kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan tersebut. Kinerja pada dasarnya itu apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Wahyuni et al., 2022). Kinerja merupakan kata benda (noun) yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berguna, pencapaian prestasi seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Widodo, 2020). Kinerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Widianti, 2022). Dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu : (1) Kuantitas : Hasil Maksimal, Jumlah Pekerjaan. (2) Kualitas : Hasil Tepat dan Benar, Memenuhi Standar. (3) Ketepatan Waktu : Sesuai Dengan Deadline, Tidak Menunda Pekerjaan. (4) Kehadiran Dalam Bekerja : Tingkat Kehadiran Karyawan (Jumlah Absensi). (5) Kemampuan Bekerjasama : Komunikasi Yang Baik, Saling Membantu (Sugianingrat et al., 2021).

**1. METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang berdasarkan informasi statistika. Metode kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Aloysius Ranga Aditya Nalendra populasi adalah sebuah subjek penelitian dalam sebuah tempat atau wilayah. Populasi mengacu pada sekumpulan orang, peristiwa, atau objek yang memiliki ciri-ciri tertentu. Populasi bukan hanya mencakup manusia saja tetapi benda-benda lainnya (Nalendra et al., 2021). Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Bimaputra sebanyak 63 orang responden.

Kemudian metode penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode jenuh atau sensus (census). Menurut Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2014). Sehingga dengan jumlah populasinya kurang dari 100 maka peneliti menjadikan seluruh populasi karyawan PT Bimaputra menjadi sampel dengan jumlah 63 karyawan.

Pada penelitian ini pengumpulan data merupakan proses metode untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Dalam pengisian kuesioner menggunakan skala likert yang merupakan pernyataan deklaratif yang diikuti dengan pilihan opsi yang mengindikasikan berbagai nilai kesetujuan atas suatu pernyataan. Maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator itu dijadikan acuan untuk menyusun item-item instrument yang berupa pernyataan. Item yang kita berikan harus akurat merefleksikan perbedaan dari opini yang akan diperoleh.

**Tabel II.** Jawaban Kuesioner dan Skor

No	Kode	Persetujuan	Skor	Kode	Kuantitas	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5	SE	Selalu	5
2	S	Setuju	4	S	Sering	4
3	R	Ragu-Ragu	3	J	Jarang	3
4	TS	Tidak Setuju	2	KD	Kadang-Kadang	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1	TP	Tidak Pernah	1

Sumber : (Sinambela & Sinambela, 2022)

Dalam melakukan penelitian dengan metode penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh oleh peneliti harus diolah dan dievaluasi agar relevan dan menjadi landasan dalam mengambil keputusan. Teknik analisis data merupakan metode dalam memproses data menjadi informasi. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Teknik analisa data berupa uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT Bimaputra.

**2. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah data penelitian sudah dikumpulkan dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden harus dilakukan pemeriksaan validitas dan reliabilitas. Oleh karena itu, uji validitas menunjukkan seberapa jelas pengujian menyatakan hasil yang diinginkan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan

kuesioner dalam penelitian ini valid karena r-hitung di setiap pernyataan lebih besar dari r-tabel (0.248). Adapun uji reliabilitas jika nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan dari perhitungan SPSS lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel sedangkan sebaliknya jika kurang dari 0,60 maka tidak reliabel. Dengan penjabaran hasil *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel > 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen yang digunakan hasilnya adalah *reliable*.

Uji normalitas berfungsi untuk mengukur apakah didalam model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi yang normal. Suatu uji dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi > 0,05 tetapi jika angka Sig. < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini nilai signifikan yang didapatkan yaitu 0,200 > 0,05 dikatakan bahwa data yang diuji dalam uji normalitas ini terdistribusi normal. Uji multikolinearitas jika nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10.00 tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai toleransi < 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10.00 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini diketahui nilai toleransi 0,220 > 0,10 dan pada nilai VIF 4.551 < 10,00 dikatakan dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap variabel dependen. Dalam uji heteroskedastisitas menggunakan uji *scatterplot* terdapat kriteria yaitu titik-titik pada *scatterplot* menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 (nol) ataupun dibagian bawah angka 0 (nol) dari sumbu *vertical* (sumbu Y), maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika titik-titik pada *scatterplot* menyatu secara teratur, baik dibagian atas angka 0 (nol) ataupun dibagian bawah angka 0 (nol) dari sumbu *vertical* (sumbu Y), maka disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan uji *scatterplot* yang hasilnya adalah diagram tersebut pencar dan tidak membentuk pola atau acak maka regresi tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen disiplin kerja dan loyalitas. Uji regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana bentuk persamaannya yaitu :

**Tabel III.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.724	6.073		3.083	.003
	Disiplin Kerja	.474	.132	.490	3.599	.001
	Loyalitas	.241	.081	.406	2.984	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel III diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

$$Y = 18.724 + 0.474 (X_1) + 0.241 (X_2) + \varepsilon$$

Dari hasil olah data yang diperoleh, maka dapat diinterpretasikan dari koefisien regresi disetiap variabel sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 18,724 hal ini dikatakan bahwa variabel kinerjakaryawan (Y) sebesar 18,724 dengan asumsi jika variabel independen disiplin kerja dan loyalitas bernilai 0 maka nilai dari kinerja karyawan adalah 18,724.
2. Koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,474 yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan didalam disiplin kerja akan naik sebesar 47,45%.
3. Koefisien regresi loyalitas (X2) sebesar 0,241 yang artinya jika setiap adanya besaran 1 satuan maka kinerja karyawan didalam loyalitas akan naik sebesar 24,1%.

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan dalam penggunaannya, koefisien determinasi dinyatakan dalam presentase (%), dengan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 <sup>a</sup>	.756	.748	6.493

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel IV bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,748 yang artinya sebesar 74,8% dari nilai Disiplin Kerja (X1) dan Loyalitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 25,2% (100% - 74,8% (*R<sup>2</sup>*)) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam proses perhitungan uji t ini berfungsi untuk mengukur seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai sig t dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Hasil uji t dapat disajikan pada tabel-tabel berikut:

Dapat diketahui rumus untuk mencari t-tabel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{T-tabel} &: t(a/2; n - k - 1) & (II) \\ &: t(0,05/2; 63 - 2 - 1) \\ &: t(0,025; 60) = 2,000 \end{aligned}$$

Keterangan : a = Tingkat kepercayaan  
n = Jumlah sampel  
k = Jumlah variabel X

Tabel V. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.724	6.073		3.083	.003
	Disiplin Kerja	.474	.132	.490	3.599	.001
	Loyalitas	.241	.081	.406	2.984	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

Uji t disiplin kerja (X1), dari hasil perhitungan diketahui  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, karena perhitungan ini menunjukkan hasil t hitung dari X1 disiplin kerja adalah  $3.599 > 2.000$  (t tabel) dengan nilai signifikannya  $0.001 < 0.05$ . Kemudian uji t loyalitas (X2), dari hasil perhitungan diketahui  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, karena perhitungan ini menunjukkan hasil t hitung dari X2 loyalitas adalah  $2.984 > 2.000$  (t tabel) dengan nilai signifikannya  $0.004 < 0.05$ .

Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen, berikut hasil uji F yang diolah menggunakan SPSS 26. Uji f dalam penelitian ini melakukan perbandingan nilai yang diperoleh f-hitung dengan f-tabel pada tingkat Sig. 0,05. Apabila nilai f-hitung  $>$  f-tabel dan tingkat signifikansi  $<$  0,05 maka model regresi tersebut layak untuk menjelaskan variabel secara simultan. Dapat diketahui rumus untuk mencari  $F_{\text{tabel}}$  adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= F(k - 1 : n - k - 1) \\ &= F(1 : 63 - 2 - 1) \\ &= F(1 : 60) \\ &= 4.001 \end{aligned}$$

Keterangan :

k = Jumlah variabel X

n = Jumlah sampel

**Tabel VI.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7835.394	2	3917.697	92.921	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2529.686	60	42.161		
	Total	10365.079	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel VI dapat diperoleh bahwa nilai F adalah 92.921. Maka dengan hasil tersebut dapat dilihat dari  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dimana sebesar  $92.921 > 4.001$  dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen disiplin kerja (X1) dan loyalitas (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

### 3. KESIMPULAN

Hasil perhitungan pada uji parsial (t) menghasilkan t hitung dari X1 disiplin kerja adalah  $3.599 > 2.000$  (t tabel) dengan nilai signifikannya  $0.001 < 0.05$ . Sehingga secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan hipotesis bisa diterima. Kemudian hasil t hitung dari X2 loyalitas adalah  $2.984 > 2.000$  (t tabel) dengan nilai signifikannya  $0.004 < 0.05$ . Sehingga secara parsial variabel Loyalitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan hipotesis bisa diterima. Sehingga hasil dari uji simultan (F) diperoleh bahwa nilai F 92.921. Maka dengan hasil tersebut dapat dilihat dari  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dimana sebesar  $92.921 > 4.001$  dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel independen disiplin kerja (X1) dan Loyalitas (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu jumlah responden yang diteliti hanyalah 63 orang, yang artinya masih memerlukan penambahan jumlah yang besar untuk menggambarkan keseluruhannya, sehingga diperlukan penelitian selanjutnya dengan jumlah responden yang lebih besar dan mendapatkan nilai yang berbeda, penelitian ini hanya fokus pada pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian lebih lanjut diperlukan untuk membahas faktor-faktor lain yang belum diperhitungkan, Keterbatasan dalam mengobservasi secara langsung untuk cabang PT Bimaputra yang berada di daerah bukan di DKI Jakarta. Selanjutnya saran bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan dapat menambahkan jumlah populasi dengan objek penelitian yang berbeda dan juga dengan yang lebih besar, sehingga hasil penelitiannya lebih bervariasi. Ada baiknya juga menambahkan variabel dalam penelitian ini agar penelitian ini akan terlihat lebih menarik.

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *concept & indikator afandi.pdf* (1st ed.). CV Budi Utama.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Gandung, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Dan Prilaku Berorganisasi. In *Cv.Aa. Rizky*. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_Kinerja\\_Da/LxouEAAAQB AJ?hl=id&gbpv=1&kptab=overview](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Kinerja_Da/LxouEAAAQB AJ?hl=id&gbpv=1&kptab=overview)
- Kristin Juwita, S. M., & Umi Khalimah, S. . (2021). *membangun loyalitas karyawan Kristin&Umi.pdf* (II). CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Sandiasih Susan (ed.); 14th ed.). PT Remaja Rosda Karya.
- Mulia, R. A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik. In *Cipta Media Nusantara* (p. 139). <https://books.google.co.id/books?id=p10zEAAAQBAJ&pg=PA22&dq=pengertian+semangat+kerja&hl=e>

- 
- n&newbks=1&newbks\_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwi0g6OoyMX7AhX0wzgGHQjLBLcQ6AF6BAGL  
EAI#v=onepage&q=pengertian semangat kerja&f=false
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroto, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., Latumahina, J., Purnomo, M. W., & Zede, V. A. (2021). *Statistika Seri Dasar Sengan SPSS* (1st ed.). CV Media Sains Indonesia.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2022). *Metodologi peelitian kuantitatif teoritik dan praktik* (Monalisa (ed.); 2nd ed.). PT Rajagrafindo Persada.
- Sitorus, R. M. T. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA - Books. In *Scopindo* (p. 20). [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=GXUCEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA29&dq=Pengaruh+Komunikasi+AntarPribadi+Terhadap+Motivasi+Kerja&ots=iVI0uQbAkD&sig=coZjIri010CYz3PFFw\\_nUxQN\\_S0&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Pengaruh Komunikasi AntarPribadi Terhadap Motivasi](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=GXUCEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA29&dq=Pengaruh+Komunikasi+AntarPribadi+Terhadap+Motivasi+Kerja&ots=iVI0uQbAkD&sig=coZjIri010CYz3PFFw_nUxQN_S0&redir_esc=y#v=onepage&q=Pengaruh Komunikasi AntarPribadi Terhadap Motivasi)
- Sugianingrat, I. A. P. W., Yasa, N. N. K., & Sintaasih, D. K. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior* (pp. 1–223).
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). Tugas guru dalam pembelajaran. In *Bumi Aksara* (p. 198).
- Wahyuni, P., Kusumawati, D. A., & Widyatmojo, P. (2022). *Perilaku Organisasional (Teori dan Aplikasi)*. CV Budi Utama.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf* (M. Nasrudin (ed.); I). PT Nasya Expanding Management.
- Widodo, D. S. (2020). *Manajemen Kinerja.Pdf*. Cipta Media Nusantara.