



## Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Majau Inti Jaya Cabang Berau

Khoirin Nida<sup>1\*</sup>, Tuti Wediawati Noor<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Mulawarman, Indonesia

Email : [khoirin11@gmail.com](mailto:khoirin11@gmail.com)<sup>1</sup>, [twidiawaty@gmail.com](mailto:twidiawaty@gmail.com)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Kuaro, Gn. Kelua, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 751119

\*Korespondensi penulis: [khoirin11@gmail.com](mailto:khoirin11@gmail.com)

**Abstract:** *Human resources are an important aspect in a small group, organization or company. Human resources must be managed properly to be able to create a good workforce to provide optimal results. Even though technology is currently developing very rapidly, it does not mean that it does not require human labor anymore, because the company's goals do not depend on technology but on quality human resources. This study aims to determine the effect of work discipline, motivation and loyalty on employee performance partially and simultaneously. This study uses a type of quantitative research through an associative approach with a Likert scale. The sampling technique used is purposive sampling technique with a sample of 105 respondents from PT Majau Inti Jaya employees. This study uses Statistical Package for the Social Science (SPSS Version 26) software to test the hypothesis. The results of this study indicate that there is a significant effect on motivation and loyalty while work discipline has no significant effect on employee performance. However, simultaneously the three variables have a significant influence on employee performance*

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

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk dapat menciptakan tenaga kerja yang baik hasil yang optimal. Meskipun saat ini teknologi berkembang dengan sangat pesat, bukan berarti tidak memerlukan tenaga manusia lagi, karena tujuan perusahaan tidak bergantung pada teknologi melainkan pada sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif melalui pendekatan asosiatif dengan skala likert. Adapun Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni dengan Teknik purposive sampling dengan sampel sebanyak 105 responden dari karyawan PT Majau Inti Jaya. Penelitian ini menggunakan SPSS Versi 26 untuk menguji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan pada motivasi dan loyalitas sedangkan disiplin kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, secara simultan ketiga variabel tersebut terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia peran mereka adalah faktor penting dalam sebuah kelompok kecil, perusahaan maupun organisasi. Sumber Daya Manusia sendiri harus dikelola dengan benar untuk dapat menghasilkan tenaga kerja yang bisa memberikan hasil yang terbaik. Meskipun saat ini teknologi telah berkembang sangat pesat, bukan berarti tidak memerlukan tenaga manusia lagi, dan tercapainya sebuah tujuan perusahaan tidak bergantung pada teknologi yang canggih, sarana serta prasarana yang memadai, tapi juga membutuhkan SDM yang berkualitas. Pada dasarnya, suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan individu yang memiliki kemampuan, keterampilan serta keahlian yang baik,

yang terpenting adalah semangat dan keinginan mereka untuk bekerja keras guna mencapai hasil kerja yang terbaik. Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena SDM merupakan aspek yang menentukan keberlangsungan hidup sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan ialah prestasi kerja yang dicapai oleh individu berasal dari kata “*job performance* atau *actual performance*”. Penilaian kinerja ialah salah satu komponen dari manajemen SDM yang memiliki signifikansi penting. Evaluasi kinerja ini bukan hanya untuk kepentingan perusahaan namun juga bagi karyawan tersebut. Kinerja melibatkan standar yang harus dipenuhi, jadi jika seseorang mencapai standar tersebut berarti kinerjanya baik, begitupun sebaliknya bagi yang tidak memenuhi standar dapat dikategorikan kinerjanya kurang baik. Dalam penilaian kinerja karyawan tentunya ada faktor yang mempengaruhi yakni disiplin kerja. Disiplin kerja adalah upaya individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

Selain itu, karyawan yang mengerjakan pekerjaan perlu diberi motivasi secara berkelanjutan agar tetap konsisten dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan salah satu komponen yang menjadi pemicu individu untuk melakukan tugas tertentu. Sebab itu motivasi seringkali dianggap sebagai pendorong tingkah laku individu. Tanpa motivasi yang mendorong pegawai untuk kontribusi untuk kepentingan perusahaan, maka tujuan menjadi sulit tercapai. Sebaliknya, jika karyawan diberi motivasi, hal ini akan dapat menjadi kesuksesan perusahaan dalam mencapai sasarannya (Gitosudarmo, 2001).

Loyalitas karyawan adalah faktor yang diperlukan dalam tiap perusahaan, hanya saja loyalitas seorang karyawan tersebut tidak bisa timbul begitu saja, melainkan dibentuk oleh lingkungan perusahaan itu sendiri. Maka dibutuhkan tekad yang kuat, kemampuan individu, serta lingkungan sekitar yang kondusif agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya.

Penelitian dilakukan di PT Majau Inti Jaya cabang Berau. PT Majau Inti Jaya ini adalah perseroan terbatas yang didirikan pada tahun 1999 yang bergerak di bidang jasa rental alat berat. Perusahaan saat ini memiliki SDM sebanyak 476 orang. Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan wawancara sebagai data pra survey dimana ditemukan hasil wawancara dengan staff HR adalah kinerja di perusahaan PT. Majau Inti Jaya sudah cukup baik, namun tingkat kehadiran karyawan kurang baik. Sehingga untuk kinerja karyawan belum maksimal, seperti karyawan yang tidak masuk tanpa konfirmasi,

dan beberapa karyawan yang pulang sebelum waktu yang sudah ditetapkan, sehingga menyebabkan benefitnya berkurang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan loyalitas secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Majau Inti Jaya cabang Berau serta mencari variabel dominan antara ketiga variabel yang diteliti.

Berdasarkan latar belakang penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Majau Inti Jaya Cabang Berau”.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja memiliki banyak manfaat bagi kedua pihak yakni karyawan dan perusahaan. Bagi perusahaan, disiplin kerja akan memastikan bahwa tugas dilakukan dengan sistematis. Ini akan menciptakan lingkungan yang sistematis dan efisien, yang serta membantu meningkatkan semangat kerja. Disiplin dapat didefinisikan sebagai sikap dan keinginan seorang untuk mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku dilingkungannya. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sementara itu jika karyawan memiliki tingkat disiplin yang rendah, mereka akan menghadapi hambatan untuk mencapai tujuan tersebut (Singodimejo dalam Sutrisno 2009 : 86).

### **Motivasi**

Motivasi diambil dari bahasa inggris *Movere* yang merujuk pada dorongan atau perangsang untuk bergerak. Definisi motivasi sebagai suatu pemicu keinginan (*want*) dan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja (Malayu S.P Hasibuan). Keinginan (*want*) dipengaruhi oleh preferensi, background, dan 19 lingkungan yang mempengaruhi keinginan mereka. Tetapi kebutuhan setiap individu adalah sama, setiap motif memiliki tujuan yang spesifik. Dengan demikian, motivasi ialah faktor yang menggerakkan, sehingga motivasi merupakan hal penting karena diharapkan tiap orang mau bekerja dengan giat dan antusias guna mencapai suatu tujuan (Hasibuan 2014:92-93). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai pemicu tindakan dan upaya mempengaruhi individu melakukan hal yang diketahui dan dianggap wajib dilakukan dengan

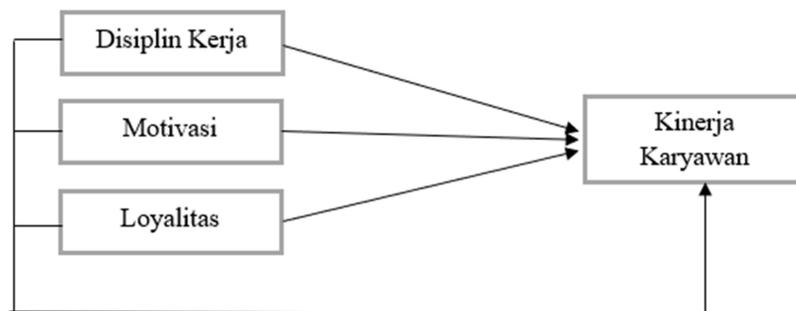
memberikan imbalan, hukuman, dan perolehan tujuan adalah contoh motivasi eksternal. Insentif negatif menghasilkan motivasi dari sumber luar.

### **Loyalitas**

Loyalitas secara bahasa berasal dari kata loyal yang memiliki makna setia. Pada konteks perusahaan, loyalitas karyawan menggambarkan tingkat kesetiaan yang dimiliki oleh pegawai terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Seperti halnya kesehatan karyawan dimana bukan hanya tentang fisik, tetapi juga melibatkan komitmen emosional dan mental karyawan terhadap perusahaan tersebut. Loyalitas juga didefinisikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap suatu perusahaan (Iskandar dan Yuhansyah 2018). Loyalitas kepada perusahaan dapat diuraikan menjadi dua hal. Pertama, sebagai sikap mengacu pada sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan tempat kerjanya (Strees dan porter dalam Nitisemito 2016:177). Hal ini menunjukkan keinginan yang kuat untuk melakukan yang terbaik ditempat kerja. Loyalitas adalah seorang karyawan yang membuat keputusan bulat untuk tetap diperusahaan meskipun ada kesalahan atau kesulitan.

Kinerja karyawan merupakan tingkatan keberhasilan yang dimiliki tenaga kerja dalam melakukan tugas yang diberi dengan rasa tanggung jawab (Samsudin 2018: 7). Kinerja sendiri merujuk pada hasil kerja dan tingkah laku pegawai yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberi dalam kurun waktu yang ditentukan (Kasmir 2019:182). Terdapat beberapa aspek yang memberi pengaruh terhadap kinerja diantaranya menurut (Kasmir 2016:189-193):

### **Model Penelitian**



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Data diolah (2024)

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Majau Inti Jaya Cabang Berau. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja pada PT Majau Inti Jaya cabang Berau. Pengambilan sampel yang dilakukan sebanyak 105 didapat dari perhitungan dengan rumus Slovin dengan batas tolerance 5%.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, penyebaran dilakukan secara luring dengan menemui serta wawancara responden secara langsung. Teknik sampling yang digunakan ialah teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria. Alat data penelitian ini adalah skala likert dengan skor 1-5. Adapun uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian yaitu uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji T, uji F dan uji dominan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

	Karakteristik	Responden	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	95	90%
	Perempuan	10	10%
Total		105	100%
Usia	20-30	40	38%
	31-40	27	26%
	41-50	26	25%
	51-60	12	11%
Total		105	100%
Pendidikan Terakhir	SD	2	2%
	SMP	5	5%
	SMA	77	73%
	D3	17	16%
	S1	4	4%
Total		105	100%

Sumber data : data diolah (2024)

## Hasil Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Dalam uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Dengan ini degree of freedom (df)= n-k, keterangan n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung yaitu n=105 dan k = 3, jadi df = 105-3 jadi df = 102. Dengan taraf signifikansi 5% didapat jika rhitung > dari rtabel dan f positif, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 2. Uji Validitas**

<b>Variabel Disiplin Kerja</b>				
<b>Pernyataan</b>	<b>R Tabel</b>	<b>R Hitung</b>	<b>N</b>	<b>Kesimpulan</b>
X1.1	0,192	0,783	105	Valid
X1.2	0,192	0,716	105	Valid
X1.3	0,192	0,791	105	Valid
X1.4	0,192	0,722	105	Valid
X1.5	0,192	0,704	105	Valid
X1.6	0,192	0,812	105	Valid
X1.7	0,192	0,827	105	Valid
X1.8	0,192	0,716	105	Valid
X1.9	0,192	0,710	105	Valid
X1.10	0,192	0,687	105	Valid
<b>Variabel Motivasi</b>				
<b>Pernyataan</b>	<b>R Tabel</b>	<b>R Hitung</b>	<b>N</b>	<b>Kesimpulan</b>
X2.1	0,192	0,567	105	Valid
X2.2	0,192	0,573	105	Valid
X2.3	0,192	0,592	105	Valid
X2.4	0,192	0,788	105	Valid
X2.5	0,192	0,774	105	Valid
X2.6	0,192	0,772	105	Valid
X2.7	0,192	0,807	105	Valid
X2.8	0,192	0,627	105	Valid
X2.9	0,192	0,627	105	Valid
X2.10	0,192	0,798	105	Valid
<b>Variabel Loyalitas</b>				
<b>Pernyataan</b>	<b>R Tabel</b>	<b>R Hitung</b>	<b>N</b>	<b>Kesimpulan</b>
X3.1	0,192	0,823	105	Valid
X3.2	0,192	0,856	105	Valid
X3.3	0,192	0,803	105	Valid
X3.4	0,192	0,842	105	Valid
X3.5	0,192	0,771	105	Valid
X3.6	0,192	0,581	105	Valid
X3.7	0,192	0,757	105	Valid
X3.8	0,192	0,788	105	Valid
X3.9	0,192	0,796	105	Valid

X3.10	0,192	0,823	105	Valid
Variabel Kinerja Karyawan				
Pernyataan	R Tabel	R Hitung	N	Kesimpulan
Y1.1	0,192	0,749	105	Valid
Y1.2	0,192	0,697	105	Valid
Y1.3	0,192	0,850	105	Valid
Y1.4	0,192	0,838	105	Valid
Y1.5	0,192	0,787	105	Valid
Y1.6	0,192	0,659	105	Valid

Dari hasil uji validitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari signifikansi setiap item pernyataan memiliki nilai signifikan  $> 0,192$ . Dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan Teknik Alpha Cronbach untuk mengevaluasi reabilitas data. Jika Alpha Cronbach kurang dari 0,6 variabel tersebut dianggap tidak reliabel. Begitu sebaliknya jika Alpha Cornbach lebih besar dari 0,6, variabel tersebut dianggap reliabel. Reliabilitas dibawah 0,6 dianggap buruk, sedangkan reliabilitas diatas 0,7 dapat diterima, dan apabila diatas 0,8 adalah baik Menurut (Sekaran dalam Priyanto 2014:64).

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas				
No	Variabel	Cornbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,911	10	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,869	10	Reliabel
3	Loyalitas (X3)	0,924	10	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y1)	0,843	6	Reliabel

Pada hasil uji reliabilitas pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa hasil semua variabel baik variabel independen maupun dependen memiliki koefisien Cronbach Alpha diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansi 0,05.

Jika nilai  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal tapi jika  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.96020993
Most Extreme Differences	Absolute		.105
	Positive		.080
	Negative		-.105
Test Statistic			.105
Asymp. Sig. (2-tailed)			.006 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.179 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.169
		Upper Bound	.188

Hasil uji normalitas pada tabel di atas diketahui bahwa nilai Asymp.Sig sebesar 0,179 yang berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menguji korelasi antar variabel independen dalam regresi, menggunakan nilai VIF dan tolerance. Jika VIF  $> 0,10$  dan tolerance  $< 10$ , maka tidak ada multikolinearitas, dan sebaliknya.

**Coefficients<sup>a</sup>**

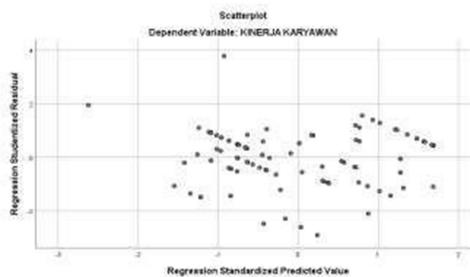
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.085	2.089		-.041	.968		
	DISIPLIN KERJA	.021	.076	.029	.274	.785	.345	2.896
	MOTIVASI	.255	.056	.391	4.565	.000	.517	1.935
	LOYALITAS	.309	.081	.440	3.835	.000	.288	3.471

Sumber data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Loyalitas  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada semua variabel.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



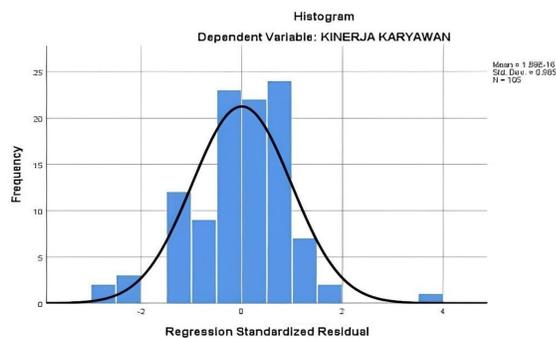
**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan pada gambar menunjukkan tidak ada pola yang jelas dan juga titik titik pada gambar diatas menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y.

## Analisis Regresi Linear Berganda

### 1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen atau bebas, yaitu disiplin kerja, motivasi dan loyalitas terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil analisis dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



**Gambar 2 Hasil Analisis Dapat Dilihat Pada Grafik**

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel diatas menunjukkan nilai constant (b) sebesar -0,085, sedangkan nilai (koefisien regresi/b) Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,021, Motivasi (X2) sebesar 0,255, dan Loyalitas (X3) sebesar 0,309. Dari hasil tersebut dapat kita masukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

$$Y = -0,085 + 0,021 + 0,255 + 0,309 + E$$

Berikut Penjelasannya:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,085 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel disiplin kerja, motivasi dan loyalitas nilainya adalah 0. Maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,085 satuan.
- b. Nilai koefisien disiplin kerja ( $b_{1X_1}$ ) sebesar 0,021 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika variabel disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi keputusan pembelian sebesar 0,021.
- c. Nilai koefisien motivasi ( $b_{2X_2}$ ) sebesar 0,255 menunjukkan bahwa variabel harga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika variabel harga ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi keputusan pembelian sebesar 0,255
- d. Nilai koefisien Loyalitas ( $b_{3X_3}$ ) sebesar 0,309 menunjukkan bahwa variabel loyalitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti jika variabel loyalitas ditingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,309

## 2. Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi mempunyai tujuan guna mengukur kekuatan hubungan linear antara dua variabel. Koefisien ialah metode yang dipakai guna mencari korelasi dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel berbentuk interval dan dari sumber data yang setara (Sugiyono, 2016

**Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 <sup>a</sup>	.618	.606	1.98911

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, angka koefisien korelasi (R) didapatkan sebesar 0,786 dimana bisa diartikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara dua variabel terikat dan variabel bebas yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Loyalitas (X3).

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil yang didapat dari penghitungan koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 61,8% dan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (Disiplin Kerja Motivasi dan Loyalitas ) berpengaruh simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

**Tabel 7. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645.150	3	215.050	54.353	.000 <sup>b</sup>
	Residual	399.612	101	3.957		
	Total	1044.762	104			

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Fhitung sebesar 54,353 dan nilai signifikansinya 0,000. Artinya nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $54,353 > 2,69$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,00 < 0,05$ ). Sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin kerja (X1), Motivasi (X2), dan Loyalitas (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Majau Inti Jaya cabang Berau.

## 2. Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji apakah masing-masing variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 8. Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.085	2.089		-.041	.968
	DISIPLIN KERJA	.021	.076	.029	.274	.785
	MOTIVASI	.255	.056	.391	4.565	.000
	LOYALITAS	.309	.081	.440	3.835	.000

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja adalah 0,274 dengan signifikansi 0,785. Dalam penelitian ini digunakan  $t_{tabel}$  sebesar 1,983 sehingga  $0,274 < 1,983$  dan  $0,785 > 0,05$ , disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai  $t_{hitung}$  variabel Motivasi sebesar 4,565 dengan signifikansi 0,00. Nilai ini lebih besar dari 1,983 dan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Motivasi (X2) dan Loyalitas (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 3. Uji Dominan

Uji dominan dilakukan untuk melihat manakah variabel independen yang paling mempengaruhi variabel dependen. Hasil yang didapat dari uji dominan menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai terbesar sehingga disimpulkan bahwa variabel Motivasi menjadi variabel dominan dalam mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT Majau Inti Jaya cabang Berau.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka kesimpulan yakni variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Loyalitas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Majau Inti Jaya cabang Berau. Ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh secara parsial namun untuk variabel Disiplin Kerja tidak signifikan.

Variabel Motivasi menjadi variabel dominan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Majau Inti Jaya cabang Berau.

## **Saran**

### **Saran untuk PT Majau Inti Jaya cabang Berau**

Pihak PT Majau Inti Jaya cabang Berau memberikan himbauan kepada karyawan terutama karyawan yang bekerja di site untuk mengutamakan keselamatan serta mengkonfirmasi apabila terdapat kendala pada saat sedang bekerja. Lalu memberikan pelatihan rutin kepada karyawan agar kemampuan yang dimiliki dapat meningkat. Kemudian melakukan agenda gathering atau melibatkan karyawan untuk berpartisipasi dalam agenda yang diadakan didalam kantor maupun luar kantor.

### **Saran untuk peneliti selanjutnya**

Sebaiknya peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai referensi dan dapat mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang disiplin kerja, motivasi, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan atau bisa dengan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan sebagainya dengan menggunakan metode lain dalam meneliti sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.

## **DAFTAR REFRENSI**

- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Journal of Management and Entrepreneurship*, 17(2), 186–195. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.196-206>
- Herdis 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. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.1051>
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7(2), 1071–1080. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23229>
- Pertiwi, E. Y., & Noermijati. (2019). Kinerja karyawan (Studi pada Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto). *Universitas Brawijaya Malang*, 7(2), 1–17.
- Ramadhan, K. A. (2017). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Finnet Indonesia). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 110(9).

- Syafрина, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Wau, J. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>