

ISSN (ONLINE) 2598 9928



Website

INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February

DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1419

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February

DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1419

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

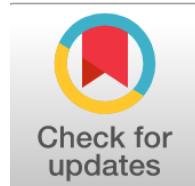
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

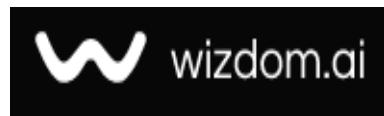
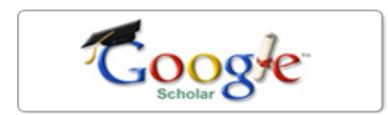
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Work Discipline, Loyalty, and Motivation as Determinants of Employee Performance: Disiplin Kerja, Loyalitas, dan Motivasi sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan

Bunga Dyah Cahyaningrum , adji@umsida.ac.id (*)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, , Indonesia

Kumara Adji Kusuma, adji@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, , Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

Background: Employee performance is a critical element for organizational sustainability, particularly in labor-intensive manufacturing companies. **Specific Background:** PT Halim Jaya Sakti 3 faces challenges related to suboptimal employee performance, prompting the need to examine internal factors that may enhance productivity. **Gap:** Previous studies show inconsistent findings regarding the roles of work discipline, loyalty, and motivation, creating an evidence gap in understanding their combined contribution. **Aim:** This study aims to identify how work discipline, loyalty, and motivation shape employee performance. **Methods:** A quantitative approach was used with 100 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression via SPSS 22. **Results:** All three variables—work discipline, loyalty, and motivation—demonstrated positive and significant effects on employee performance, both partially and simultaneously. **Novelty:** This study highlights the dominant contribution of discipline and motivational indicators in a labor-intensive footwear manufacturing context, offering updated evidence for SDM management. **Implications:** Companies with similar operational characteristics may strengthen performance by emphasizing clear rules, supportive leadership, and structured motivation systems.

Highlights:

- Discipline and motivation emerged as dominant performance determinants
- Loyalty strengthens employee commitment within production settings
- Findings guide HR strategies in labor-intensive industries

Keywords: Work Discipline, Loyalty, Motivation, Employee Performance, Manufacturing Sector

Published date: 2025-02-02

Pendahuluan

Berkembangnya industri saat ini mengkabatkan turut berkembangnya persaingan diantara industri - industri yang satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain perusahaan harus menyiapkan komponen yang dibutuhkan untuk menghadapi persaingan tersebut. Salah satu kunci efektif dan efisien bagaimana cara perusahaan tersebut menggunakan sumber daya manusia yang ada karena pekerja merupakan faktor penggerak dari keseluruhan aktifitas.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada SDM yaitu para pekerja atau karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaannya dengan cara mengoptimalkan kinerja dari para karyawannya. Dengan mengoptimalkan kinerja para karyawan, membuat perusahaan akan dapat bertahan dan akan berkembang di arus digitalisasi seperti sekarang ini. Setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan pula [1].

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan benar. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan dapat berupaya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pemberian disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi.

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku [2]. Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal [3]. Sekalin faktor kedisiplinan, adanya jiwa loyalitas karyawan terhadap tempat kerjannya atau perusahaan dimana mereka bekerja merupakan salah satu faktor meningkatkan kinerjanya.

Loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu [4]. Sekalin faktor loyalitas kerja seorang karyawan, faktor dukungan atau motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab [5].

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti "menggerakan" (to move). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [6]. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif [7].

PT. Halim Jaya Sakti 3 adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha industri alas kaki dengan brand Ando. Sejarah perusahaan PT. Halim Jaya Sakti didirikan pada tahun 1988 oleh Halim keluarga dengan pabrik di Surabaya sebagai pabrik pertama, sadangkan PT. Halim Jaya Sakti 3 merupakan anak cabang yang ke tiga yang beralamatkan di Jl. Cokrohadiwinoto No. 7, Klurak, Kec. Candi. Fenomena yang terjadi di PT. Halim Jaya Sakti 3 yaitu tentang kinerja karyawan yang belum bisa bekerja secara optimal. Maka dari itu melalui penerapan disiplin kerja, loyalitas dan motivasi harapannya dapat meningkatkan kinerja para karyawannya dan bisa membuat suasana nyaman dalam bekerja.

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February

DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1419

Berdasarkan uraian serta kajian teori yang telah disampaikan di atas, peneliti mengidentifikasi adanya research gap dengan jenis evidence gap. Evidence Gap yaitu yang menekankan kesenjangan bukti penelitian yang menjadi tolok ukur adanya perbedaan adalah fakta umum yang sudah biasa terjadi. Dengan kata lain, peneliti akan menemukan titik kesenjangan antara fenomena yang tidak asing terjadi dengan bukti lapangan yang ada. Kesenjangan dalam penelitian melibatkan kotradiksi dalam temuan penelitian sebelumnya, dimana perbedaan hasil penelitian tersebut menimbulkan suatu celah penelitian [8]. Dengan begitu peneliti dapat mengatur strategi berdasarkan hasil penelitian terbaru. Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya research gap dari variabel independen (X) yang mempengaruhi variabel dependen (Y) adalah sebagai berikut :

Berdasarkan uraian serta latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: "PENGARUH DISIPLIN KERJA, LOYALITAS, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HALIM JAYA SAKTI 3". Dengan tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh tentang disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. HALIM JAYA SAKTI 3 ?.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. HALIM JAYA SAKTI 3.

Kategori SDGs: Sesuai dengan kategori SDGs 16, artinya Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Menciptakan masyarakat yang damai dan inklusif untuk pembangunan yang berkelanjutan, memberikan akses terhadap keadilan bagi semua, membangun lembaga yang efektif, akuntabel (dapat dipertanggungjawabkan), dan inklusif, pada semua level dan kalangan.

Literature Review

Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Indikator disiplin kerja : Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik [9]. Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab.

Indikator loyalitas [10] : Kemauan Untuk Berkerjasama, Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan, dan Kesukaan Terhadap Pekerjaan.

Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang [11].

Indikator motivasi : Kebutuhan Fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, dan Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan [12]. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February

DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1419

Indikator kinerja karyawan [13] : Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas.

Metode

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut [14], penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik. Paradigma penelitian kuantitatif dianggap sebagai hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian assosiatif. Penelitian assosiatif adalah penelitian untuk mengetahui hubungan atau pengaruh sebab akibat (cause effect relationship, cause effectual relationship) antara dua variabel atau lebih dengan tujuan menjelaskan gejala atau fenomena tertentu. Penulis menggunakan metode survei untuk pengambilan data. Survei adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner (angket) adalah instrumen yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dijawab atau diisi oleh responden sesuai dengan petunjuk pengisinya. Kuesioner yang disebarluaskan nantinya menggunakan media penyebarluasan Google Form (GF). Penelitian ini untuk mengetahui Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Lokasi Penelitian ini berada Jl. Cokrohadiwinoto No. 7, Klurak, Kec. Candi, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61262. Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisioner, dengan rincian pada variabel disiplin kerja terdapat 7 indikator dengan 7 pernyataan, variabel loyalitas terdapat 3 indikator dengan 3 pernyataan, variabel motivasi terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan, variabel kinerja karyawan terdapat 9 indikator dengan 9 pernyataan. Penilaian kuesioner yang diberikan kepada responden dihitung menggunakan bobot, jadi jawaban yang di peroleh dari responen akan diukur menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert di ukur melalui indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju) menurut [15]. Sedangkan data skunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala pengukuran linkert yang kemudian dilanjutkan dengan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Yang kemudian data akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R²) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Populasi dan sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Halim Jaya Sakti 3 yang berjumlah sebanyak 877 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Oleh karena itu, populasi harus mewakili (representatif) sampel yang di ambil. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Menurut [14] purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini untuk dijadikan sampel yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Halim Jaya Sakti 3 dari bagian atau divisi produksi. Selain itu, peneliti menggunakan rumus slovin karena jumlah populasi yang sangat besar. Rumus Slovin adalah rumus statistik yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian. Rumus ini digunakan untuk memastikan bahwa sampel yang diambil mewakili populasi secara umum dan untuk menghindari kesalahan pengambilan sampel yang mungkin terjadi jika sampel terlalu kecil atau terlalu besar.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

Figure 1.

Keterangan:

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February

DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1419

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 877 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

Figure 2.

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 100 orang atau sekitar 12% dari seluruh total karyawan PT. Halim Jaya Sakti 3, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara berdasarkan rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan dengan kerangka pemikiran diatas maka dapat ditarik hipotesis sementara yaitu:

H1: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Halim Jaya Sakti 3.

H2: Loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Halim Jaya Sakti 3.

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February

DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1419

H3: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Halim Jaya Sakti 3.

Definisi Operasional

Definisi disiplin kerja merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [16]. Disiplin Kerja adalah para karyawan dituntut untuk disiplin dan menaati peraturan-peraturan apa saja yang ada di perusahaan, contohnya datang kerja tepat waktu dan tidak boleh terlambat . Secara operasional pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan tujuh indikator yang merujuk pada teori :

1.Tujuan dan kemampu

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2.Teladan pimpinan

Pimpinan atau atasan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Contoh : pimpinan harus datang lebih awal atau tepat waktu dibanding para karyawannya.

3.Balas jasa

Gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya, contoh : jatah lembur dan pemberian uang lembur.

4.Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik, contohnya : jika ada karyawan yang selalu datang paling awal atau rajin datang pagi akan mendapatkan reward, sedangkan yang sering datang terlambat pasti akan kena teguran.

5.Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku interdisipliner karyawan akan berkurang, contoh : pemberian surat peringatan atau teguran jika ada karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran dalam bekerja, jika tetap mengilanginya lagi perusahaan tidak segan-segan untuk memecatnya.

6.Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang interdisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut, contoh : memberi teguran jika ada karyawan yang datang terlambat, jika mengulanginya lagi akan diberi surat peringatan.

7.Hubungan kemanusiaan

Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik, contoh : saling tегур sapa antara pimpinan dan karyawannya, karyawan dengan sesama karyawan.

Definisi loyalitas merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [17]. Loyalitas adalah para karyawan dituntut untuk loyalitas terhadap perusahaan dimana tempat mereka bekerja demi memajukan perusahaan. Secara operasional pengukuran variabel loyalitas menggunakan tiga indikator yang merujuk pada teori [18].

1.Kemauan Untuk Berkerjasama

Karyawan dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan dan saling membantu satu sama lain.

2.Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan

Memiliki sikap atau rasa untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan di tempat kerja.

3.Kesukaan Terhadap Pekerjaan.

Mencintai dan menyukai pekerjaan yang ditekuni saat ini.

Motivasi adalah dorongan dari pimpinan kepada para karyawan agar semangat dalam bekerja dan memajukan perusahaan. Contoh seperti apa yang telah menjadi kebiasaan di PT. Halim Jaya Sakti 3 setiap kali manager atau atasan memberikan arahan selalu menekankan untuk menjaga kekompakan satu sama lain antar teman kerja. Secara operasional pengukuran

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February

DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1419

variabel motivasi menggunakan lima indikator yang merujuk pada teori [19].

1.Kebutuhan fisik

Sarana dan fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor, contoh : peralatan yang ada di tempat kerja sangat lengkap.

2.Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3.Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4.Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang

Kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi pada setiap karyawan.

5.Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, contohnya : pesan moral yang disampaikan oleh pimpinan atau atasan untuk menyemangati karyawannya.

Kinerja Karyawan merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [20]. Kinerja karyawan yaitu meliputi kemampuan atau keahlian seorang karyawan dalam bekerja. Contohnya seperti apakah mampu karyawan tersebut menyelesaikan tugas dan target yang diberikan perusahaan kepadanya untuk segera diselesaikan sesuai batas waktu yang telah ditentukan.

1.Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2.Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3.Efesiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4.Disiplin kerja

Taat kepada peraturan yang berlaku, contoh : tidak datang terlambat.

5.Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6.Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum, contoh : karyawan harus teliti dalam melakukan perkerjaan atau mengecek hasil pekerjaannya.

7.Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, contoh : seorang atasan atau pimpinan harus menjadi contoh yang baik dan teladan bagi bawahannya.

8.Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan, contoh : karyawan harus bersifat jujur.

9.Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan, contoh : karyawan dituntut untuk sekreatif mungkin untuk menciptakan ide atau kreasi baru.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data yang sudah terkumpul dari kuisioner yang telah tersebar terhadap responden ataupun karyawan dengan cara mendeskripsikannya atau menggambarkan data yang ada. Sebagaimana tersedia pada table berikut ini:

Figure 3. Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuisioner

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan bahwa dari 100 kuisioner yang telah disebarluaskan kepada responden karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Halim Jaya Sakti 3, terdapat 100 kuisioner yang kembali dan tidak ada responden yang tidak mengembalikan kuisioner. Jadi, presentase respon rate ini akan menjadi bahan penelitian dari jawaban semua responden yang berjumlah 100 orang responden. Demikian merupakan deskripsi responden yang dijadikan sampel penelitian untuk mendapatkan data.

1) Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan sekaligus memberikan kuisioner yang berisi butir pertanyaan pada karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Halim Jaya Sakti 3. Dengan memakai sejumlah pertanyaan sebanyak 23 butir pertanyaan. Yang dirincikan pertanyaannya dari variable Disiplin Kerja (X1) sejumlah 7 pertanyaan, untuk variable Loyalitas (X2) sejumlah 3 pertanyaan, untuk variable Motivasi (X3) sejumlah 4 pertanyaan , Dan Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 9 pertanyaan. Dibawah ini adalah data responden dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February

DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1419

a. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Figure 4. Tabel 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 Orang atau sebesar 55%, dan untuk yang berjenis kelamin perempuan Sebanyak 45 Orang Atau sebesar 45%.

b. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February

DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1419

Figure 5. Tabel 3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 36-45 tahun sebanyak 55 Orang atau sebesar 55%, untuk yang berusia 26-35 tahun Sebanyak 30 Orang Atau sebesar 30%, untuk yang berusia > 46 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 15%.

c. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Figure 6. Tabel 4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan table diatas dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yang telah bekerja selama > 5 Tahun sejumlah 45 Responden atau sebesar 45%, yang bekerja 3-5 Tahun sejumlah 35 responden atau sebesar 35%. yang bekerja 1-3 Tahun sejumlah 15 responden atau sebesar 15%. yang bekerja < 1 Tahun sejumlah 5 responden atau sebesar 5%.

Penilaian Responden Terhadap Butir Pertanyaan

1. Disiplin kerja (X1)

Variable Disiplin kerja (X1) mempunyai beberapa butir pernyataan yang terdiri dari 7 pernyataan. Dan adapun penilaian responden terhadap Disiplin kerja (X1) adalah sebagai berikut :

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February

DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1419

Figure 7. Tabel 5. Penilaian Responden Terhadap Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variable Disiplin kerja (X1) terkait dengan adanya pernyataan pertama, nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 35 responden dengan memiliki persentase sebesar 35%. Pernyataan kedua dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 39 responden dengan persentase sebesar 39%, pernyataan ketiga yaitu dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 36%. Pernyataan ke empat yaitu Dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 36%, pernyataan kelima yaitu dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 34% . pernyataan keenam yaitu dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 37%. pernyataan Ketujuh yaitu dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 4, sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 36%. Sehingga persepsi responden dapat dikatakan tinggi maka dengan itu analisis deskriptifnya dapat dinyatakan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap variable Disiplin kerja (X1).

2.Loyalitas (X2)

Variable Loyalitas (X2) mempunyai beberapa butir pernyataan yang terdiri dari 5 pernyataan. Dan adapun penilaian responden terhadap Loyalitas (X2) adalah sebagai berikut :

Figure 8. Tabel 6. Penilaian Responden Terhadap Loyalitas (X2)

Berdasarkan table menunjukkan bahwa variable Loyalitas (X2) terkait dengan adanya pernyataan pertama nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 47 responden dengan memiliki persentase sebesar 47%. Pernyataan kedua dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 47 responden dengan persentase sebesar 47%, pernyataan ketiga dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 47 responden dengan persentase sebesar 47%., Sehingga persepsi responden dapat dikatakan tinggi maka dengan itu analisis deskriptifnya dapat dinyatakan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap variable Loyalitas (X2).

3.Motivasi (X3)

Variable Motivasi (X3) mempunyai beberapa butir Pernyataan yang terdiri dari 4 Pernyataan. Dan adapun penilaian responden terhadap Motivasi (X3) adalah sebagai berikut :

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February

DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1419

Figure 9. Tabel 7. Penilaian Responden Terhadap Motivasi (X3)

Berdasarkan table menunjukkan bahwa variable Motivasi (X3) terkait dengan adanya pernyataan pertama nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 33 responden dengan memiliki persentase sebesar 33%. Pernyataan kedua dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 28%, pernyataan ketiga dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 33%. Pernyataan ke empat Dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 4, sebanyak 41 responden dengan persentase sebesar 41%, Sehingga persepsi responden dapat dikatakan tinggi maka dengan itu analisis deskriptifnya dapat dinyatakan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap variable Motivasi (X3).

4.Kinerja Karyawan (Y)

Variable Kinerja Karyawan (Y) mempunyai beberapa butir Pernyataan yang terdiri dari 5 Pernyataan. Dan adapun penilaian responden terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Figure 10. Tabel 8. Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan table menunjukkan bahwa variable Kinerja Karyawan (Y) terkait dengan adanya pernyataan pertama nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 32 responden dengan memiliki persentase sebesar 32%. Pernyataan kedua dengan nilai terbesar dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 33%, pernyataan ketiga dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 28%. pernyataan keempat dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 34%. pernyataan kelima dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 30%. pernyataan keenam dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 29%. pernyataan ketujuh dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 31%. pernyataan kedelapan dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 5, sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 31%. pernyataan kesembilan dengan nilai yang diperoleh dari tanggapan responden yaitu 3,4 dan 5, sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 28%. Sehingga persepsi responden dapat dikatakan tinggi maka dengan itu analisis deskriptifnya dapat dinyatakan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap variable Kinerja Karyawan (Y).

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February

DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1419

Uji Validitas

Figure 11. Tabel 9. Uji Validitas

Pada hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisioner variable (X) dan variable (Y) memiliki nilai koefesien korelasi diatas 0,60 ($>0,60$), sehingga dari variable (X) dan variable (Y) keseluruhan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February

DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1419

Figure 12. Tabel 10. Uji Reliabilitas

Dari hasil tabel dapat diperoleh data dengan nilai koefisien reliabilitas Cronbatch Alpha yang lebih besar daripada 0,60 pada, disiplin kerja sebesar 0,972, variabel loyalitas sebesar 0,862, variabel motivasi sebesar 0,932, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,953. Maka seluruh variabel dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1)Uji Normalitas

Figure 13. Tabel 11. Uji Normalitas

Hasil pengujian data diperoleh nilai Asymp.sig dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,707 di mana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 ($>0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya menggunakan Plot Of Regression Standardized Residual.

2)Uji Multikolieritas

Figure 14. Tabel 12. Uji Multikolieritas

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas, nilai tolerance masing-masing variabel independen $>0,10$ sedangkan nilai VIF < 10 . Dengan demikian, hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil Uji Hipotesis

1)Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur suatu variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat variabel disiplin kerja(X1), loyalitas(X2), motivasi(X3), dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan(Y) PT. Halim Jaya Sakti 3.

Figure 15. Tabel 13. Hasil Regresi Linier

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,837 + 0,377X1 + 0,138X2 + 0,365X3 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

a.Konstanta

Nilai konstanta 4,837 menunjukkan apabila variabel motivasi kerja, loyalitas, dan motivasi bernilai 0, maka tingkat variabel kinerja karyawan sebesar 4,837.

b.Motivasi

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February

DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1419

Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,377. Hal ini artinya, jika variabel motivasi naik 2% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,377.

c.Loyalitas

Nilai koefisien regresi variabel loyalitas bernilai positif sebesar 0,138. Hal ini artinya, jika variabel loyalitas naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,138.

d.Motivasi

Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,365. Hal ini artinya, jika variabel motivasi naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,365.

2)Uji Prasial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika nilai signifikansi 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan untuk menerima Ha yang menyatakan bahwa setiap variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan menolak H0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t (parsial) sebagai berikut:

Figure 16. Tabel 14. t tabel

1. Pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada hipotesa pengaruh Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,05 dan nilai t table nya 1.66088 lebih kecil dari t hitung 2.421. Karena tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ dan $t \text{ table } 1.66088 < 2.421$, sehingga H1 yang menyatakan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh Terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

2. Pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada hipotesa pengaruh Loyalitas Terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,004, lebih kecil dari 0,05 dan nilai t table nya 1.66088 lebih kecil dari t hitung 2.004. Karena tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ dan $t \text{ table } 1.66088 < 2.004$, sehingga H1 yang menyatakan bahwa variabel Loyalitas (X1) secara parsial mempunyai pengaruh Terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

3. Pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada hipotesa pengaruh Motivasi Terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,05 dan nilai t table nya 1.66088 lebih kecil dari t hitung 2.301. Karena tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ dan $t \text{ table } 1.66088 < 2.301$, sehingga H1 yang menyatakan bahwa variabel

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February

DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1419

Motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh Terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

3) Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan memiliki tujuan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Figure 17. Tabel 15. Hasil Uji F

Dari tabel menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,564 dan nilai signifikan 0,000. Sedang F tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar K=3 dan df2 = (100 -3 - 1 = 96) maka didapat nilai F tabel sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu $16,564 > 2,70$ dan nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, loyalitas,dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Halim Jaya Sakti 3.

4)Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Figure 18. Tabel 16. Hasil Uji R2 Regresi Linier

Besarnya nilai Adjusted R2 yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja(X1), loyalitas(X2), dan motivasi(X3) terhadap variabel kinerja karyawan(Y) sebesar 0,320 atau sebesar 32 %. Sedangkan sisanya 0.680 atau 68 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

1. Hipotesis Pertama : Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja(X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Halim Jaya Sakti 3.

Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting bagi setiap orang karena dengan prilaku disiplin kerja hasil kerja yang dilakukan akan menjadi baik dan maksimal. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerjanya, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variebel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan indikator disiplin kerja, antara lain : Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan. Serta berdasarkan indikator kinerja karyawan antara lain : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efesiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas. Variabel disiplin kerja dengan nilai indikator tertinggi adalah ketegasan, yang diartikan seluruh pegawai baik atasan, staf kantor, dan para karyawan sangat disiplin dalam melalukan pekerjaan sesuai dengan aturan serta kebijakan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Halim Jaya Sakti 3 sangat disiplin dalam menerapkan disiplin kerja kepada seluruh karyawannya guna menjaga kualitas dan kuantitas hasil produksinya.

2. Hipotesis Kedua : loyalitas (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh loyalitas (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan di PT. Halim Jaya Sakti 3.

Hal tersebut membuktikan bahwa sebuah loyalitas memiliki peranan penting yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal dan sepenuh hati. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin besar loyalitas, maka selama bekerja pun merasa nyaman tanpa beban dan dapat meningkatkan kinerjanya. berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa untuk variabel loyalitas secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan indikator loyalitas antara lain : Kemauan untuk berkerjasama, rasa memiliki terhadap perusahaan, kesukaan terhadap pekerjaan. Berdasarkan indikator kinerja karyawan antara lain : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efesiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas. Variabel loyalitas dengan nilai indikator tertinggi adalah kesukaan terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan cinta terhadap pekerjaannya dan merasa nyaman dengan pekerjaan yang sedang dilakukan saat bekerja.

3. Hipotesis Ketiga : Motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Halim Jaya Sakti 3.

Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi memiliki peranan penting yang dapat menyemangati seseorang dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal atas pencapaiannya. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi, maka kinerja karyawan meningkat tinggi. motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif & signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan indikator motivasi antara lain : Kebutuhan Fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, dan Kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Berdasarkan indikator kinerja karyawan antara lain : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efesiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas. Variabel motivasi dengan nilai indikator tertinggi adalah Kebutuhan akan penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan bekerja dengan baik dengan harapan bisa mendapatkan prestasi dan apresiasi dari perusahaan, contoh : promosi atau kenaikan jabatan, tambahan upah karena bekerja sesuai target, dll.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan serta dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Halim Jaya Sakti 3.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Halim Jaya Sakti 3 dalam menerapkan peraturan disiplin kerja sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja para karyawannya.

2. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Halim Jaya Sakti 3.

Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan PT. Halim Jaya Sakti 3 terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dirasa sangat baik. Setiap karyawan dituntut royal kepada perusahaan tempat mereka bekerja dan perusahaan juga wajib royal terhadap para karyawannya, sebab hal tersebut bertujuan menjaga hubungan baik antara perusahaan dan para karyawannya.

3. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Halim Jaya Sakti 3.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Halim Jaya Sakti 3 dalam menerapkan motivasi kerja kepada para karyawannya sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja para karyawannya.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan serta dijelaskan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran atau masukan untuk perusahaan ialah:

1. Untuk variabel disiplin kerja ialah : Berdasarkan hasil penelitian diatas pada variabel disiplin kerja dengan nilai indikator yang tertinggi ialah ketegasan, langkah baiknya perusahaan tetap mempertahankan ketegasan dalam hal apapun kepada setiap karyawannya guna untuk dapat meningkatkan kedisiplinan dalam kinerja karyawannya. Sebaliknya nilai indikator terrendah pada variabel disiplin kerja ialah teladan pimpinan, hal seperti ini biasanya terjadi akibat ada beberapa pimpinan atau petinggi perusahaan seperti pengawas yang tidak memberikan contoh yang baik, misalnya seperti datang terlambat. Langkah yang diambil ialah memperbaiki prilaku pimpinan atau atasan dengan harapan jika pemimpin atau atasan itu memberikan contoh kedisilinan yang baik maka para pegawainya pun akan melakukan atau meniru hal yang sama baiknya.

2. Untuk variabel loyalitas ialah : Berdasarkan hasil penelitian diatas pada variabel loyalitas dengan nilai indikator yang tertinggi ialah kesukaan terhadap pekerjaan, dalam hal ini perusahaan berhasil membuat karyawan yang berkerja dalam perusahaan merasa nyaman dan merasa mencinti pekerjaan yang dilakukannya, hal seperti ini dapat untuk meningkatkan kinerja karyawannya saat bekerja. Sebaliknya nilai indikator terrendah pada variabel loyalitas ialah kemauan untuk berkerjasama, hal semacam ini sering dan bahkan banyak terjadi dalam suatu perusahaan, langkah yang tepat untuk mengantisipasi hal tersebut yaitu pimpinan perusahaan memberikan arahan jika bila perlu teguran bagi karyawannya agar bisa saling bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan target perusahaan.

3. Untuk variabel motivasi ialah : Berdasarkan hasil penelitian diatas pada variabel motivasi dengan nilai indikator yang tertinggi ialah kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, dalam hal ini perusahaan sudah tepat memberi penghargaan jika ada karyawan yang berhasil mencapai target yang diberikan atau melebihi target yang diberikan maka akan mendapatkan tambahan bonus dengan tujuan utama yaitu untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Sebaliknya nilai indikator terrendah pada variabel motivasi ialah kebutuhan dorongan mencapai tujuan, dalam hal ini kemungkinan ada saja oknum karyawan atau teman kerjanya yang tidak saling membantu dalam menyelesaikan target yang diberikan atau dibebankan kepada karyawannya. Langkah yang baik dalam menanggulangi hal tersebut ialah perusahaan harus selalu memberikan motivasi lebih kepada setiap karyawan atau pekerjanya.

Ucapan Terima Kasih

Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian dalam penelitian ini tidak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Terima kasih ini ditujukan kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, Program Studi Manajemen sebagai tempat peneliti menimba ilmu sehingga sebagai modal dalam melakukan penelitian ini. Tidak lupa juga terima kasih pada pihak-pihak yang memberikan dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik.

References

1. [1] Ajabar, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama, 2020.
2. [2] A. R. Nur, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," J. Penelit. Ipteks., vol. 4, no. 1, 2019.

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 1 (2025): February

DOI: 10.21070/ijler.v20i1.1419

3. [3] C. Müller-Bloch and J. Kranz, "A Framework for Rigorously Identifying Research Gaps in Qualitative Literature Reviews," 2015.
4. [4] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7th ed. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015.
5. [5] F. Fauziah, "Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," 2016.
6. [6] H. Suhendi, *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
7. [7] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
8. [8] J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.
9. [9] M. A. Mufraini, *Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam*. Ciputat: UIN Jakarta Press, 2013.
10. [10] M. Sandy Martha, "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung," *Tesis*, Univ. Widayatama, Bandung, 2015.
11. [11] M. Sari, K. Kusuma, and R. Abadiyah, "Peran Kompetensi, Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai," *J. E-Bis Ekonomi Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 105-118, 2024.
12. [12] M. W. Indardi, D. Andriani, and R. Abadiyah, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 6, 2024.
13. [13] M. S. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Rev. ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
14. [14] N. Asnawi and Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-MALIKI Press, 2011.
15. [15] O. Afandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
16. [16] Oktaviani and K. A. Kusuma, "The Effect of Compensation, Commitment and Work Discipline on Employee Performance," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 15, 2022.
17. [17] R. Stephen, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
18. [18] R. E. Febriansah, *Buku Ajar Manajemen SDM*. Umsida Press, 2021.
19. [19] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
20. [20] S. Husni, Musnadi, and Faisal, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan," *J. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 88-98, 2018.