

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LOYALITAS  
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROSAN PRIMA  
MOJOKERTO**

**Oleh:**

**Bagas Novianto**

*Email : [bagasnovianto7@gmail.com](mailto:bagasnovianto7@gmail.com)*

**Dra. Wiwik Budiarti, MM**

*Email : [bagasnovianto7@gmail.com](mailto:bagasnovianto7@gmail.com)*

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosan Prima Mojokerto, (2) pengaruh variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosan Prima Mojokerto.

Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer. Populasi dan Sampel penelitian ini menggunakan jumlah seluruh karyawan pada PT. Rosan Prima Mojokerto. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosan Prima Mojokerto, dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 4,652 dengan nilai signifikansi  $0,006 \leq 0,05$  dan (2) hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosan Prima Mojokerto, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosan Prima Mojokerto, dibuktikan dari variabel disiplin kerja yang tidak berpengaruh positif dan signifikan dari nilai t hitung sebesar 0,344 dengan nilai signifikansi  $0,732 > 0,05$ , variabel kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan dari nilai t hitung sebesar 2,431 dengan nilai signifikansi  $0,019 < 0,05$  dan variabel loyalitas karyawan yang tidak berpengaruh positif dan signifikan dari nilai t hitung sebesar 1,633 dengan nilai signifikansi  $0,109 > 0,05$ .

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan.

**ABSTRACT**

*This study aims to determine: (1) the influence of work discipline variables, job satisfaction, and employee loyalty simultaneously affects the performance of employees at PT. Rosan Prima Mojokerto, (2) the influence of work discipline variables, job satisfaction, and employee loyalty partially affect the performance of employees at PT. Rosan Prima Mojokerto.*

*This type of research uses a quantitative approach and uses primary data. Population and sample of this study using the total number of employees at PT. Rosan Prima Mojokerto. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used to answer the hypothesis is multiple regression.*

*The results of this study indicate that: (1) the test results simultaneously show that the variables of work discipline, job satisfaction, and employee loyalty have a positive and significant effect on employee performance at PT. Rosan Prima Mojokerto, as evidenced by the calculated F value of 4.652 with a significance value of  $0.006 \leq 0.05$  and (2) the partial test results show that the variables of work discipline and employee loyalty have no positive and significant effect on employee performance at PT. Rosan Prima Mojokerto, while job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. Rosan Prima Mojokerto, as evidenced by the work discipline variable which has no positive and significant effect from the t value of 0.344 with a significance value of  $0.732 > 0.05$ , the variable of job satisfaction has a positive and significant effect on the t value of 2.431 with a significance value of  $0.019 < 0.05$  and the employee loyalty variable which has no positive and significant effect on the t value of 1.633 with a significance value of  $0.109 > 0.05$ .*

*Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, and Employee Loyalty*

## **I. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut, sumber daya dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan, dan keuntungan bagi perusahaan. Bila dalam suatu perusahaan dengan banyak karyawan yang mengalami gangguan produktivitas dan kesehatan, maka perusahaan dapat terganggu. Gangguan yang dimaksud meliputi beberapa hal, di antaranya tidak ada gairah kerja karyawan yang dapat menyebabkan produktivitas kerja menurun, sebagai akibat rutinitas yang terus menerus yang berakibat pada kebosanan dan ketidakpuasan kerja.

SDM merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan atau instansi-instansi lain. Pentingnya SDM dalam menjalankan suatu pekerjaan, maka perlumendapatkan perhatian dari pimpinan, dimana pimpinan harus senantiasa melakukan pengawasan agar kegiatan-kegiatan berjalan sesuai dengan arah tujuan yang telah ditetapkan sehingga kedisiplinan kerja dapat meningkat dan berujung pada peningkatan kinerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi standar kinerja organisasi tersebut.

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepuasan kerja menurut Moorse dalam Panggabean (2004: 128) dikatakan bahwa padadasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling banyak tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan yang paling banyak, namun mendapat yang sedikit, sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas kerja karyawan itu sendiri, setiap perusahaan menginginkan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tidaklah mudah, loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada perusahaan. Menurut Siswanto (2010: 110) loyalitas

merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. Hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2009:9) Kinerja bentuk prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berbekal pengalaman PT. Rosan Prima Mojokerto saat ini, kami terus berbenah untuk lebih dekat dengan pelanggan dan terus memberikan service engineering yang terbaik, mendirikan usaha baru dengan produk inovatif, dan mengoperasikan pabrik dan menjalankan usaha dengan standar mutu internasional.

Oleh karena itu peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Rosan Prima Mojokerto. Dari beberapa faktor di atas telah dijelaskan penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh ketiganya dalam kinerja karyawan PT. Rosan Prima Mojokerto. Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rosan Prima Mojokerto”**.

## II. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### KAJIAN PUSTAKA

#### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu karyawan dan dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan (Mangkunegara, 2013:2). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 2. Disiplin Kerja

Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan siap menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar. Menurut Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Makanya, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih ada karyawan yang punya kebiasaan

terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan, atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal (Badriyah, 2015:227).

### 4. Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesetiaan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Loyalitas dalam perusahaan sangat diperlukan karena sangat mempengaruhi kesuksesan dari perusahaan. Menurut Reichheld dalam tulisan Sidik (2016:8) semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Ardiana, dkk (2012) menyatakan apabila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu.

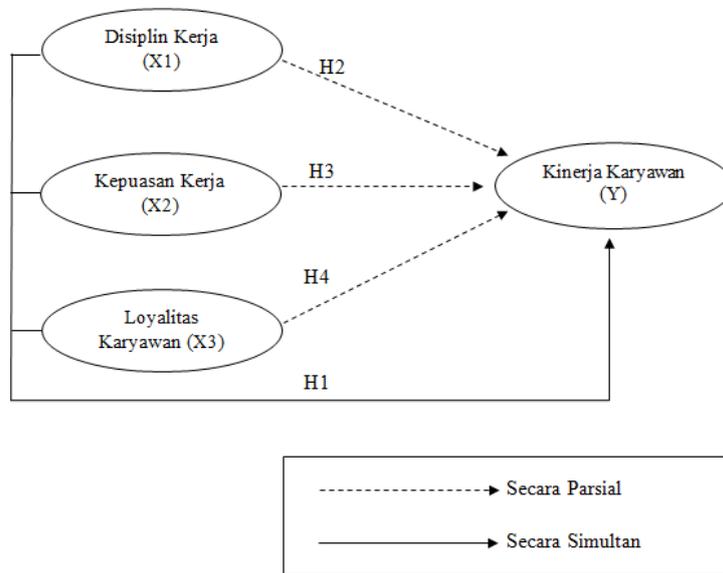
### 5. Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dalam perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain – lain.

Kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Hasibuan, 2003).

## PERUMUSAN HIPOTESIS

### Kerangka Konseptual



Hipotesis yang telah teruji kebenarannya disebut teori. Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto

H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto

H3: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto

H4: Diduga Loyalitas Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto

### III. METODE PENELITIAN

Studi yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana diperlukan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah karyawan dan data primer.

Definisi operasional dipergunakan untuk memudahkan pengumpulan data dan juga menghindarkan perbedaan pemahaman serta membatasi ruang lingkup variabel.

1. Disiplin Kerja adalah lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan dengan cara mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kepuasan Kerja adalah sikap atau kondisi yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.
3. Loyalitas Karyawan adalah karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi dengan

mengikuti apa yang diperintahkan perusahaan atau suatu kesetiaan karyawannya kepada perusahaannya.

4. Kinerja Karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan atau hasil dari suatu pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang di ukur dalam waktu tertentu.

## I. POPULASI DAN SAMPEL

### POPULASI

Menurut Arikunto (2006,134) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto yang berjumlah 54 karyawan.

### SAMPEL

Apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan subjek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi (Arikunto, 2006:131). Jumlah karyawan PT. Rosan Prima Mojokerto hanya berjumlah 54 orang maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

### TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pernyataan. Daftar pernyataan diedarkan kepada responden untuk dijawab Sedangkan jawaban responden diukur dengan menggunakan skala likert.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

#### a. Jenis Kelamin

Kelompok jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok yaitu kelompok laki-laki dan perempuan. Karena perbedaan jenis kelamin juga menentukan seseorang untuk melakukan aktivitas.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka presentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini di lihat pada tabel berikut :

**Jenis Kelamin**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI- LAKI	27	50.0	50.0	50.0

PEREMPUAN	27	50.0	50.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 54 responden, sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Rosan Prima Mojokerto berjenis kelamin laki-laki yakni sebesar 27 responden, dan sisanya berjenis kelamin perempuan yakni sebesar 27 responden. Kedua responden memilih, hal ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih dominan dalam bekerja secara fisik maupun non fisik, dan loyalitas yang tinggi menurut waktu jam kerja.

#### b. Usia

Analisis terhadap usia, dimaksudkan untuk mengetahui komposisi usia responden. Usia seseorang dapat menentukan bagaimana cara berfikir untuk melakukan keputusan yang rasional. Usia juga bisa diukur untuk melakukan aktivitas, karena dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengetahui tingkat usia dari karyawannya. Perbedaan usia juga akan mengakibatkan perbedaan terhadap suatu cara berfikir dan kebutuhan moralnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka jumlah responden PT Rosan Prima Mojokerto berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel berikut ini :

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18 - 24 TAHUN	34	63.0	63.0	63.0
Valid 25 - 30 TAHUN	17	31.5	31.5	94.4
Valid >30 TAHUN	3	5.6	5.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 54 responden, pada kategori usia 18-24 tahun yakni sebanyak 34 responden, kategori usia 25-30 tahun yakni sebanyak 17 responden, dan kategori usia >30 tahun yakni sebanyak 3 responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang sedang bekerja di PT Rosan Prima Mojokerto adalah kategori usia 18-24 tahun.

#### c. Status Karyawan

Analisis terhadap status karyawan, dimaksudkan untuk mengetahui komposisi status responden. Karena status karyawan menjelaskan peran seseorang di dalam lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka jumlah responden PT Rosan Prima Mojokerto berdasarkan status karyawan dapat di lihat pada tabel berikut :

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KARYAWAN TETAP	28	51.9	51.9	51.9

KARYAWAN TIDAK TETAP ( KONTRAK )	26	48.1	48.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 54 responden, pada kategori status karyawan tetap yakni sebanyak 28 responden, dan kategori status karyawan tidak tetap (kontrak) yakni sebanyak 26 responden. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas yang bekerja di PT Rosan Prima Mojokerto sudah menjadi karyawan tetap.

## 2. Analisis Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari corrected item-total correlation > dari r tabel yang diperoleh melalui df (Degree of Freedom). Prosedur pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menghitung skor variabel dari skor butir. Suatu skor dikatakan valid jika skor variabel tersebut secara signifikan dengan skor totalnya. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila Corrected Item – Total Correlation lebih besar dari 0,361. Pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

#### Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
1	Disiplin Kerja	X1.1	0.638	0.268	0.000	Valid
		X1.2	0.783	0.268	0.000	Valid
		X1.3	0.789	0.268	0.000	Valid
		X1.4	0.444	0.268	0.001	Valid
2	Kepuasan Kerja	X2.1	0.754	0.268	0.000	Valid
		X2.2	0.805	0.268	0.000	Valid
		X2.3	0.542	0.268	0.000	Valid
		X2.4	0.652	0.268	0.000	Valid
3	Loyalitas Karyawan	X3.1	0.700	0.268	0.000	Valid
		X3.2	0.549	0.268	0.000	Valid
		X3.3	0.763	0.268	0.000	Valid
		X3.4	0.750	0.268	0.000	Valid
		X3.5	0.703	0.268	0.000	Valid
		X3.6	0.642	0.268	0.000	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y1.1	0.679	0.268	0.000	Valid
		Y1.2	0.692	0.268	0.000	Valid

		Y1.3	0.726	0.268	0.000	Valid
		Y1.4	0.589	0.268	0.000	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki corrected item – total correlation (rhitung) > dari rtabel yaitu 0,268. Ini berarti seluruh item masing – masing yang ada dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbach alpha melalui program komputer SPSS 21. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60.

#### Variabel Disiplin Kerja Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.605	.593	4

Hasil di atas menunjukkan bahwa cronbach alpha 0.605 > 0.60. sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang dilampirkan adalah reliabel.

#### Variabel Kepuasan Kerja Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.611	.633	4

Hasil di atas menunjukkan bahwa cronbach alpha 0.611 > 0.60. sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang dilampirkan adalah reliabel.

#### Variabel Loyalitas Karyawan Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.764	.777	6

Hasil di atas menunjukkan bahwa cronbach alpha 0.764 > 0.60. sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang dilampirkan adalah reliabel.

#### Variabel Kinerja Karyawan Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

.656	.701	5
------	------	---

Hasil output SPSS 21.0 pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa cronbach alpha  $0.656 > 0.60$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang dilampirkan adalah reliabel.

**Variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas  
Karyawan, dan Kinerja Karyawan  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.789	.800	219

Hasil output SPSS 21.0 pada tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa cronbach alpha  $0.789 > 0.60$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang dilampirkan adalah reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen maupun variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Karena, model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan bersignifikan  $> 0,05$ .

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.72333329
	Absolute	.068
Most Extreme Differences	Positive	.060
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.498
Asymp. Sig. (2-tailed)		.965

Hasil di atas menunjukkan bahwa Kolmogorov-Smirnov Sig  $0.965 > 0.05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut adalah normal atau signifikan.

#### b. Uji Multikolinearitas

Jika hasil perhitungan VIF menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.17**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,669	2,913		4,693	,000		
Disiplin Kerja (X1)	,045	,130	,044	,344	,732	,940	1,064
Kepuasan Kerja (X2)	,272	,112	,329	2,431	,019	,852	1,174
Loyalitas Karyawan (X3)	,139	,085	,219	1,633	,109	,870	1,149

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

**Tabel 4.18**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,669	2,913		4,693	,000		
Disiplin Kerja (X1)	,045	,130	,044	,344	,732	,940	1,064
Kepuasan Kerja (X2)	,272	,112	,329	2,431	,019	,852	1,174
Loyalitas Karyawan (X3)	,139	,085	,219	1,633	,109	,870	1,149

## a. Dependent Variable: RES2

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 4. Analisis Data dan Uji Hipotesis

## a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini  $\alpha$  5%. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 ditunjukkan dalam tabel berikut :

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,669	2,913		4,693	,000		
Disiplin Kerja (X1)	,045	,130	,044	,344	,732	,940	1,064
Kepuasan Kerja (X2)	,272	,112	,329	2,431	,019	,852	1,174
Loyalitas Karyawan (X3)	,139	,085	,219	1,633	,109	,870	1,149

## a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis regresi pada tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 13,669 + 0,045x_1 + 0,272x_2 + 0,139x_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 13,669 dapat diartikan apabila variabel Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Loyalitas Karyawan (X3) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 13,669.
- Nilai koefisien beta pada variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan sebesar 0,045, artinya adalah apabila Disiplin Kerja (X1) mengalami peningkatan 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,045. Koefisien bernilai positif antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.
- Nilai koefisien beta pada variabel Kepuasan Kerja (X2) menunjukkan sebesar 0,272, artinya adalah apabila Kepuasan Kerja (X2) mengalami peningkatan 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,272. Koefisien bernilai positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- Nilai koefisien beta pada variabel Loyalitas Karyawan (X3) menunjukkan sebesar 0,139, artinya adalah apabila Loyalitas Karyawan (X3) mengalami peningkatan 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,139 . Koefisien bernilai

positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut :

#### b. Uji F (Simultan)

Analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F (Fisher) bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen/bebas secara bersama – sama yang meliputi : kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan profesionalisme kerja terhadap variabel dependen/terikat yaitu kinerja karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} \leq 0,05$ ) maka model regresi signifikan secara statistik. Uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel. Ftabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05  $\text{df} = k - 1$  atau  $4 - 1 = 3$  atau  $56 - 4 = 52$  (k adalah jumlah variabel). Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel berikut :

#### Hasil Uji Simultan (Uji F)

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	43,930	3	14,643	4,652	.006 <sup>b</sup>
Residual	157,404	50	3,148		
Total	201,333	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan (X3), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan tabel hasil uji simultan (F) dari tabel 4.20 di atas, di ketahui bahwa Fhitung sebesar  $4,652 > \text{Ftabel}$  sebesar 2,78. Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,006 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,006 \leq 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mampu membuktikan adanya pengaruh Disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto.

#### c. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing – masing atau secara parsial variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} \leq 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen/bebas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen/terikat. Selain itu uji t dilakukan dengan membandingkan thitung > ttabel dengan tingkat kesalahan 5% dengan pengujian 2 sisi. Apabila thitung > ttabel maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan. Ttabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  dengan  $\text{df} = n - k - 1 = 56 - 3 - 1 = 52$  (k adalah jumlah variabel independen/bebas), di dapat ttabel yakni 1,98. Secara parsial pengaruh dari ketiga variabel independen/bebas tersebut terhadap variabel dependen/terikat ditunjukkan pada tabel berikut :

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	13,669	2,913		4,693	,000
Disiplin Kerja (X1)	,045	,130	,044	,344	,732
Kepuasan Kerja (X2)	,272	,112	,329	2,431	,019
Loyalitas Karyawan (X3)	,139	,085	,219	1,633	,109

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

- a) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Variabel Motivasi (X1) menunjukkan nilai thitung lebih dari ttabel, ( $0,344 > 0,27$ ) dan nilai signifikansi  $0,732 \leq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto diterima.
- b) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Variabel Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan nilai thitung lebih dari ttabel, ( $2,431 > 0,27$ ) dan nilai signifikansi  $0,019 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto ditolak.
- c) Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan  
Variabel Kompensasi (X3) menunjukkan nilai thitung lebih dari ttabel, ( $1,633 > 0,27$ ) dan nilai signifikansi  $0,109 \leq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### SIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (X3) terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rosan Prima Mojokerto.

Responden mengisi dengan baik kuisioner yang telah disebar sebanyak 54 responden. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara simultan yang dilakukan pada hipotesis pertama (H1), dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto. Hal ini di buktikan dengan nilai Fhitung sebesar 4,652 dengan signifikan  $0,006 \leq 0,05$ .
2. Hasil pengujian secara parsial (individu) dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja , Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto. Sedangkan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto. . Hal ini dibuktikan disiplin kerja dan loyalitas karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai thitung sebesar 0,344 dengan signifikansi  $0,372 > 0,05$  dan nilai thitung sebesar 1,633 dengan signifikansi  $0,109 > 0,05$ . Sedangkan

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2,431 dengan signifikansi  $0,019 \leq 0,05$ .

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk kinerja karyawan di PT. Rosan Prima Mojokerto disarankan sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Instansi (PT. Rosan Prima Mojokerto)
  - a) Hendaknya meningkatkan lagi tentang disiplin kerja yang di perlukan perusahaan yaitu dengan memerhatikan tentang kehadiran dan ketepatan waktu kerja karyawan , serta lebih di perhatikan kesopanan berpakaian karyawannya dan selalu mengecek kelengkapan tanda pengenal perusahaan pada karyawannya , sehingga kedisiplinan pada perusahaan akan terus meningkat.
  - b) Hendaknya meningkatkan lagi kepuasan kerja yang perlu dilakukan perusahaan yaitu dengan lebih meningkatkan perasaan puas karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara, meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang, rasa puas terhadap rekan kerja untuk berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, rasa puas terhadap atasan seperti bagaimana atasan dalam memberi perintah atau petunjuk dan puas terhadap gaji seperti jumlah bayaran yang diterima karyawan.
  - c) Hendaknya perlu me-review kembali mengenai Loyalitas Karyawan sehingga kedepannya, sehingga semua aspek boleh memberikan dampak yang positif bagi jalannya bisnis perusahaan. Para karyawan juga kiranya boleh lebih menghargai bahkan mencintai pekerjaan yang dikerjakan saat ini dan jika terdapat kekurangan dalam proses operasional kiranya boleh langsung dikoordinasikan dengan atasan sehingga dapat diambil jalan keluar dan tidak menimbulkan masalah kedepannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Untuk peneliti selanjutnya. Ada baiknya untuk menambah variabel/ mengganti variabel dan melengkapinya supaya menarik dan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar P, Mangkunegara. 2009. *Perencanaan Sumber Daya Manusia* . RefikaJakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan pertama). Bandung: Pustaka Setia
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P 2017. *Manajemen sumber daya manusia*, Cet. Delapan Belas. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara, S. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: GhaliaIndonesia.
- Rivai, Veithzal., Ella Januari Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.

Sidik, R. 2016. *Pengaruh Loyalitas Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Wahid Galeri Seni Ukir*. Universitas Bina Darma.

Siswanto. 2010. *Pengantar Manajemen*, Cet. 6. Jakarta: Bumi Aksara.