



Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Idexpress Logistik Indonesia (Pagedangan)

Nurul Faiziah, Aden Prawiro Sudarso

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Korespondensi Penulis : nurulfaiziah42@gmail.com

Abstract The purpose of this research is to determine the influence of loyalty and work discipline on employee performance at PT IDExpress Logistics Indonesia, Pagedangan branch, South Tangerang, partially and simultaneously. The research approach used in this research is the Quantitative Method. The sampling technique used in this research used saturated sampling with a sample size of 51 people. The data collection technique in this research uses a questionnaire distributed to employees of PT IDExpress Logistics Indonesia. Data analysis techniques Data using Descriptive Analysis, Validity Test, Reliability, Simple, Multiple Regression Analysis, Classical Assumption Test, t Test (Partial), F Test (Simultaneous), Correlation Coefficient and Determination. Data processing in the research used SPSS 26. Based on the research results, the results of the multiple linear regression test showed that the regression coefficient value was $Y = 7,104 + 1.395X1 + 0.702X2$. The results of the simultaneous test produced a significance value of $0.001 < 0.05$, which means that Loyalty and Work Discipline influence employee performance. Furthermore, the results of the coefficient of determination show a figure of 0.791, so 79.1% of work loyalty (X1) and work discipline (X2) influence employee performance (Y) at PT IDExpress Logistics Indonesia, while the remaining 20.9% is influenced by variables. another. Thus it can be concluded that the first hypothesis (Ha1), second hypothesis (Ha2), and third hypothesis (Ha3) can be accepted.

Keywords: Loyalty, Work Discipline and Employee Performance

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT IDExpress logistik Indonesia cabang pagedangan Tangerang Selatan Secara Parsial dan Simultan. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 51 orang. Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan PT IDExpress logistik Indonesia. Teknik Analisis data Data menggunakan Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Realibilitas, Analisis Regresi Sederhana, Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), Koefisien Korelasi dan Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian menggunakan SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil uji regresi linier berganda nilai koefisien regresi yaitu $Y = 7.104 + 1,395X1 + 0,702X2$. Hasil uji simultan menghasilkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya Loyalitas dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, hasil koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,791 maka sebesar 79,1% Loyalitas kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT.IDExpress logistik Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variable yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (Ha1), hipotesis kedua (Ha2), dan hipotesis ketiga (Ha3) dapat diterima.

Kata Kunci: Loyalitas, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian integral dari manajemen organisasi yang berfokus pada pengelolaan unsur SDM. SDM memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan organisasi, dan efektivitas penggunaannya sangat penting. Semakin besar dan kompleksnya organisasi, semakin penting pula peran manajemen SDM dalam mengelola tenaga kerja dengan baik. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan, dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja.

PT. ID Express Logistik Indonesia, sebuah perusahaan logistik dengan teknologi berbasis perangkat lunak, telah mengalami pertumbuhan pesat sejak berdiri pada tahun 2019. Dengan 20.000 tenaga kerja profesional di seluruh Indonesia pada Desember 2020, perusahaan ini menghadapi persaingan ketat dalam industri logistik yang semakin pesat. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan dianggap penting untuk mendukung pertumbuhan perusahaan, namun hal ini tidak hanya tentang masa kerja, melainkan juga tentang kesetiaan terhadap visi dan nilai perusahaan.

Disiplin kerja juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan tanggung jawab terhadap tugas dan kinerja yang diberikan. Hal ini membantu memelihara standar perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ID Express Logistik Indonesia cabang Pagedangan. Dengan persaingan yang ketat di industri logistik, pemahaman terhadap loyalitas dan disiplin kerja karyawan menjadi penting untuk mencapai kesuksesan perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ID express logistik indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ID express logistik indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ID express logistik indonesia?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan permasalahan yang di uraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IDexpress logistik indonesia.
2. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IDexpress logistik indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. IDexpress logistik Indonesia.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini menambah daftar kajian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat menjadi referensi baru terutama pada jurusan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi dan sumbangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh loyalitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti dan Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berharga dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks lingkungan kerja dan disiplin kerja. Bagi penulis, ini merupakan sebuah eksperimen yang dapat menjadi landasan untuk penelitian selanjutnya, serta memenuhi persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Pamulang. Semua ini diharapkan dapat membantu meningkatkan pemahaman dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi suatu referensi baru dalam meningkatkan dan mempertimbangkan sebuah keputusan terkait penyelesaian masalah sumber daya manusia. Juga untuk penetapan kebijakan dalam pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IDexpress logistik Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen

Menurut Ezita et al. (2022) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Tamba et al. (2018) “manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilannya mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan

anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien”.

Loyalitas Kerja

Sitompul et al. (2021), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Astiti et al. (2019), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu. Maka disinilah peran dan tugas sebenarnya yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin, karena segala sikap, keputusan, dan tindakan seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam hal motivasi sehingga karyawan akan melakukan sikap yang positif dan kepuasan kerja bahkan mendorong loyalitas karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut Martin Sitepu et al. (2021) “secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang artinya pengikut, penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya”.

Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018:87) “kinerja adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang berupa kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu yang dibutuhkan, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif dalam organisasi”. Salain itu kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja di dalam terminologi kualitas dan kuantitas, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (performance) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:63) “hipotesis adalah jawaban sementara atau praduga terhadap jawaban penelitian yang telah dirumuskan. Dalam hipotesis jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dengan masalah yang diteliti, artinya belum selesai dengan data dan dengan fakta-fakta empiris”. Untuk sementara peneliti menarik kesimpulan dan memberikan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_{01} : P1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pada PT.Idexpress logistik indonesia
2. $H_{a1} : p1 \neq 0$: Terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Idexpress logistik indonesia
3. $H_{02} : P2 = 0$: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Idexpress logistik indonesia
4. $H_{a2} : P2 \neq 0$: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Idexpress logistik indonesia
5. $H_{03} : P3 = 0$: Terdapat pengaruh loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Idexpress logistik indonesia
6. $H_{a3} : P3 \neq 0$: Tidak terdapat pengaruh loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Idexpress logistik Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan didalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yakni yang memberikan gambaran suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017:57) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga dengan metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. IDexpress Logistik Indonesia, dengan fokus pada salah satu cabang yang terletak di area Pagedangan, Tangerang Selatan.

Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung mulai bulan Januari 2023 hingga Agustus 2023, di mana waktu tersebut digunakan untuk mengumpulkan data dan menganalisis operasi cabang tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi pada penelitian ini merupakan pegawai pelaksana pada PT IDexpress logistik Indonesia cabang Pagedangan, yang berjumlah 80 orang pegawai dari bagian human capital.

Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 pegawai pelaksana yang terdiri dari 80 karyawan di PT IDexpress logistic Indonesia cabang pagedangan.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Autokorelasi
4. Uji Heteroskedastisita

Uji Regresi

1. Analisi regresi linier sederhana
2. Analisis regresi linier berganda
3. Analisis koefisien korelasi
4. Anlisis Koefisien Determinasi

Uji Hipotesis

1. Uji statistik t
2. Uji statistik f

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja (X1)

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,891	0,361	Valid
2.	0,808	0,361	Valid

3.	0,741	0,361	Valid
4.	0,679	0,361	Valid
5.	0.875	0,361	Valid
6.	0.643	0,361	Valid
7.	0.964	0,361	Valid
8.	0.678	0,361	Valid
9.	0.874	0,361	Valid
10.	0.822	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan data tabel diatas, variabel (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,361), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,827	0,361	Valid
2.	0,781	0,361	Valid
3.	0,472	0,361	Valid
4.	0,834	0,361	Valid
5.	0.928	0,361	Valid
6.	0.752	0,361	Valid
7.	0.863	0,361	Valid
8.	0.783	0,361	Valid
9.	0.975	0,361	Valid
10.	0.782	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan data tabel diatas, variable disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,361), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,707	0,361	Valid
2.	0,752	0,361	Valid
3.	0,766	0,361	Valid
4.	0,819	0,361	Valid
5.	0,703	0,361	Valid
6.	0,662	0,361	Valid
7.	0,852	0,361	Valid
8.	0,839	0,361	Valid
9.	0.756	0,361	Valid
10.	0.854	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan data tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.361), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Loyalitas Kerja (X1)	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,600	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600.

Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-smirnov

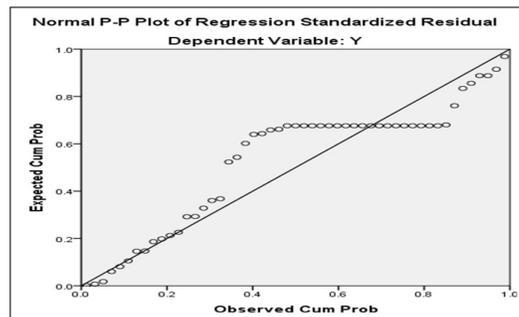
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		.000000
	Std. Deviation		2.97826499
Most Extreme Differences	Absolute		.112
	Positive		.112
	Negative		-.071
Test Statistic			.112
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.163
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.118
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.110
		Upper Bound	.127

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikan 0,163 > 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas



Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Loyalitas (X1)	.034	29.229
	Disiplin (X2)	.034	29.229

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance variabel loyalitas kerja sebesar 0,034 dan disiplin kerja 0,034, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai variance inflation factor (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 29,229 serta disiplin kerja sebesar 29,229 dimana nilai tersebut lebih dari 10. Dengan demikian model regresi ini terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.894 ^a	.800	.791	3.04097	1.543

Predictors: (Constant), X2, X1
Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-watson sebesar 1,543 yang berada diantara interval 1,550-2,460.

Tabel 8. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glesejer

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.011	.801		1.262 .213
	X1	-.119	.165	-.553	-.722 .474
	X2	.175	.176	.763	.997 .324

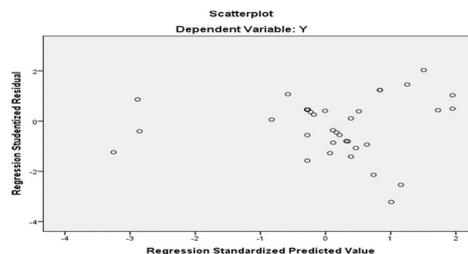
Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari pengujian pada tabel diatas, glesjer test model pada variabel loyalitas kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (sig.) sebesar 0,474 dan disiplin kerja sebesar 0,324 dimana keduanya nilai signifikansi (sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan penelitian.

4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil gambar diatas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Instrumen

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Loyalitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.104	.1215		5.848	.00
	Loyalitas Kerja	-.702	.251	-.990	-	.001
					2.804	

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7.104 + 0,702 X1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7.104 diartikan bahwa jika variabel loyalitas kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7.104 point.
- Nilai koefisien regresi loyalitas kerja (X1) sebesar 0,702 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit

pada variabel Loyalitas kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,702 point.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized		Standardized	
		Coefficients		Coefficients	
		Std.		Beta	
Model	B	Error		t	Sig.
1	(Constant)	7.104	.1215	5.848	.00
	Disiplin Kerja	1.395	.267	1.848	5.234 .001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7.104 + 1.395X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7.104 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada, maka terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7.104.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 1.395 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel loyalitas kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,395 point.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized		Standardized	
		Coefficients		Coefficients	
		Std.		Beta	
Model	B	Error		t	Sig.
1	(Constant)	7.104	1.215	4.848	.00
	Loyalitas Kerja	-.702	.251	-.990	- 2.804 .001
	Disiplin Kerja	1.395	.267	1.848	5.234 .001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas,maka dapat peroleh persamaan regresi $Y = 7.104 + 0.702X_1 + 1.395$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7.104 diartikan bahwa jika variabel loyalitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja (Y) sebesar 7.104 point.
- b. Nilai Loyalitas kerja (X1) 0.702 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2),maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Loyalitas kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.702 point.
- c. Nilai disiplin kerja (X2) 1.395 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel loyalitas kerja (X1),maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1.395 point.

Uji Hipotesis

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Loyalitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Kinerja Karyawan	Loyalitas Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.826
	Loyalitas Kerja	.826	1.000

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas,diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,826 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Kinerja Karyawan	Loyalitas Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.875
	Loyalitas Kerja	.875	1.000

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian diatas,diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,875 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat gubungan yang sangat kuat.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan loyalitas (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Loyalitas Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Loyalitas (X1)	Pearson	.826	.875	1.000
	Correliaton			
	Sig. (1-tailed)	1.000	.983	.826
	N	.983	1.000	.875
Disiplin (X2)	Pearson	<.001	<.001	.
	Correliaton			
	Sig. (1-tailed)	.	.000	.000
	N	.000	.	.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson	50	50	50
	Correliaton			
	Sig. (1-tailed)	50	50	50
	N	50	50	50

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas,diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 1000,dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800- 1,000.Artinya variabel loyalitas kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Loyalitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.418	.414	6.061

Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian diatas,diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,414 maka dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja

karyawan sebesar 41,4% sedangkansisinya sebesar $(100-41,4\%) = 58,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.414	.409	6.080
Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja				

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian diatas,diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,409 maka dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-40,9\%) = 59,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Loyalitas Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.800	.791	3.04097
Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja				

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas,diperoleh nilai koefisien determinasi antara loyalitas dan disiplin kerja sebesar 0,800 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.791 nilai persentase sebesar 79,1% sedangkan sisanya 20.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

1. Uji t

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Loyalitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a			
Unstandardized			
Model	Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Standardized Coefficients		
			Beta		
1 (Constant)	7.104	.1.215		5.848	.00
Loyalitas Kerja	-.702	.251	-.990	-	.001
				2.804	

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,804 > 1,993)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Demikian maka H_0 ditolak H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7.104	.1.215		5.848	.00
Disiplin Kerja	1.396	.267	1.848	5.234	.001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,234 > 1,993)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Demikian maka H_0 ditolak H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji f

Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1733.447	2	866.723	93.725	.0001
Residual	434.633	47	9.248		
Total	2168.080	49			

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(93.725 > 2,480)$, hal ini juga dioerkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifiksn secara simultan antara disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh variable loyalitas (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, akan hasil uji t variabel penelitian loyalitas sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 2,480$ sedangkan $t_{tabel} = 1,995$ ($t_{hitung} = t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa secara parsial loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7.104 + 1,395X_1$, nilai korelasi sebesar 0.702 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 79,1%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} atau $(2.480 > 1.993)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7.104 + 0.702X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,702 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 79,1% dengan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} atau $(7.104 > 1.995)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT IDExpress logistik Indonesia.

Pengaruh loyalitas (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa loyalitas (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan di peroleh persamaan regresi $Y = 7.104 + 0.702 + 1.395$, nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0.791 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 79,1% sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} >$ f_{tabel} atau $(93,725$

> 2,804). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT IDExpress logistik Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan olah data yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT. IDExpress logistik Indonesia, dapat disimpulkan:

1. Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7.104 + 1,395X_1$, nilai korelasi sebesar 0.702 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 79,1%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > dari t tabel atau (2.804 > 1.995). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7.104 + 0.702X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,702 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 79,1% dengan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7.104 > 1.995). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT IDExpress logistik Indonesia.
3. Loyalitas dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7.104 + 0.702 + 1.395$, nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0.791 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 79,1% sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (93,725 > 2,804). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT IDExpress logistik Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IDExpress logistik Indonesia cabang pagedangan. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan

pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, sebagai berikut:

1. Loyalitas kerja

Loyalitas kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 6 (enam) yaitu saya bersedia melaksanakan segala tugas yang diberikan pimpinan diluar jam kerja yang ditentukan dimana hanya mencapai rata-rata skor 3,39. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan tugas atau pekerjaan lainnya sesuai jam operasional perusahaan, kecuali perusahaan memberikan upah overtime pada karyawan tersebut. Diharapkan kedepannya loyalitas kerja lebih diminimalisir kembali terkait pekerjaan tambahan diluar jam kerja.

2. Disiplin kerja

Pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 (tiga) yaitu peraturan yang diterapkan diperusahaan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dimana hanya mencapai rata-rata score 3,37. Untuk lebih baik lagi perusahaan dapat menjalankan aturan yang dibuat sesuai yang diterapkan di lapangan, kebanyakan perusahaan cabang menghalalkan segala cara agar mencapai target tanpa memikirkan karyawan dilapangan. Kedepannya disiplin kerja diperusahaan ini bisa jauh lebih ditingkatkan dan benar mengikuti aturan-aturan perusahaan.

3. Kinerja karyawan

Pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 (dua) yaitu saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja diperusahaan dimana hanya mencapai rata-rata score 3.30. Untuk lebih baik lagi perusahaan memberikan motivasi dan arahan-arahan terukur kepada karyawan agar tidak membuang-buang jam kerja yang ada dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan yang menunjang kualitas hasil kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN AGROWISATA BAGUS AGRO PELAGA. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v3i1.4801>
- Ezita, R. C., Firdaus, A. R., & Rodiah, E. (2022). Pengaruh Budaya Profesional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Disiplin dan Loyalitas Karyawan PT. ABC Cikarang Kabupaten Bekasi: The Influence of Professional Culture on Employee Performance Mediated By Discipline and Loyalty At PT. ABC. Cikarang, Kab. Bekasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 85–96.

- Martin Sitepu, E., Khairiyah, U., & Salim Lubis, A. (2021). Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Pajak Pratama. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i1.12>
- Sitompul, J., Sinambela, S., Silaban, Y., Pane, A., & Tarigan, F. J. S. (2021). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KEMATANGAN PEGAWAI, LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 6(2), 119–130. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v6i2.4647>
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Penerbit Alfabeta Suprihanto, John. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Penerbit Alfabeta Suprihanto, John. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Siregar, Syofian. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara Santoso, Singgih. (2015) *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Elek Media Komputindo Siswanto, H.B. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Setiyaningsih, T. T. (2020). Influence of school leadership, discipline, and work motivation toward high school teacher performance. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v7i1.13423>
- Silitonga, A. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kanwil Jatim. *Jurnal Manajemen dan Inovasi (MANOVA)*, 6(1), 1537<https://doi.org/10.15642/manova.v6i1.1012>
- Siska, A. J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*, 1(02), 98–103. <https://doi.org/10.36665/jusie.v1i02.139>
- Sitompul, J., Sinambela, S., Silaban, Y., Pane, A., & Tarigan, F. J. S. (2021). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KEMATANGAN PEGAWAI, LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 6(2), 119–130. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v6i2.4647>
- Sugandha, S., Yana, D., Hendra, H., & Tholok, F. W. (2021). Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang. *eCo-Buss*, 4(2), 107–117. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.243>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado*. 7(1).