

Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis

Available online <http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/itiemb>

Pengaruh Motivasi, Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan

The Effect of Motivation, Loyalty and Work Discipline on Employee Performance of PT. Kara Santan

Kholilah¹⁾*, Efrina Masdiani²⁾, Qisoshul Haqie³⁾

1) Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

2) Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

3) Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

*Corresponding Email: efrina.masdiani@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang diisi oleh 53 responden dari total 65 karyawan tetap. Teknik analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan hipotesis uji f, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, setiap variabel independen juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama secara signifikan.

Kata Kunci : Motivasi, Loyalitas, Disiplin, Kinerja, Karyawan

Abstract

This study aims to analyse the effect of motivation, loyalty, and work discipline on employee performance of PT Kara Santan Pertama. This research uses a quantitative approach with data collection methods through questionnaires filled out by 53 respondents from a total of 65 permanent employees. The data analysis technique was carried out using multiple linear regression with the hypothesis of f test, t test and coefficient of determination. The results showed that motivation, loyalty, and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance. Partially, each independent variable also shows a significant positive effect on performance. Work discipline has the most dominant influence compared to other variables. This study concludes that increasing motivation, loyalty, and work discipline can significantly improve the performance of PT Kara Santan Pertama employees.

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

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tugas MSDM ialah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Menurut Hasibuan (2019:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*nonhuman resource*). Keberadaan sumber daya manusia didalam organisasi mempunyai peran dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi. Potensi yang ada pada pegawai harus dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin, sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan berdasarkan waktu, kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan kerja. Kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Menurut Kasmir (2019:183) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2019:189) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Motivasi, Disiplin dan Loyalitas Kerja. Motivasi yang dimiliki karyawan mampu memberikan dorongan yang berarti bagi karyawan, karyawan yang semula tidak memiliki motif dalam bekerja menjadi lebih giat dan terdorong untuk bekerja dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkannya pun akan semakin meningkat.

Menurut Wibowo (2022:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Kinerja pegawai akan menjadi tinggi bila adanya dorongan motivasi, begitu pun sebaliknya jika

pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Selanjutnya loyalitas atau kesetiaan digambarkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

Hasibuan (2019:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Pentingnya faktor loyalitas ini dikarenakan, jika karyawan tanggung jawab, jujur dalam pekerjaannya, maka akan lebih nyaman, aman dalam menjalankan pekerjaan

Disiplin juga menjadi poin penting dimana disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2019: 193). Disiplin kerja berperan aktif dalam tercapainya kinerja karyawan yang baik, karena disiplin kerja menjadi suatu bentuk ketertataan atau keteraturan bagi semua karyawan, sehingga mampu memastikan rah pencapaian karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

PT. Kara Santan Pertama Jl. Soekarno Hatta No 9 Kel. Siring Agung Kec. Ilir Barat 1 adalah perusahaan yang bersifat sebagai

distributor dan pengolahan dalam santan siap saji, PT.Kara Santan Pertama juga bergerak sebagai produsen dalam pembuatan produk berbahan dasar kelapa seperti Kara Nata de Coco, Sun Kara Santan Kelapa dan Minyak Goreng Kelapa kemasan siap pakai.

Berikut adalah data laporan distribusi pemenuhan kebutuhan Tahunan PT Kara Santan Pertama Palembang.

Tabel 1.
Produksi Kebutuhan PT Kara Santan Pertama Palembang Tahun 2018-2022

| Tahun | Kara Nata De Coco (Kg) | Realiasi (kg) | Sun Kara Santan (kg) | Realiasi (kg) |
|-------|------------------------|---------------|----------------------|---------------|
| 2018 | 300.000 | 278.235 | 350.000 | 351.411 |
| 2019 | 300.000 | 284.115 | 350.000 | 348.532 |
| 2020 | 300.000 | 298.315 | 350.000 | 365.334 |
| 2021 | 300.000 | 300.415 | 350.000 | 335.865 |
| 2022 | 300.000 | 289.986 | 350.000 | 354.523 |

Sumber : PT Kara Santan Pertama Palembang, 2023.

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat dari hasil pendistribusian 5 tahun terakhir ditemukan bahwa terdapat beberapa tahun yang tidak memenuhi kebutuhan. Hal yang menyebabkan kinerja perusahaan mengalami penurunan menurut manajer PT Kara Santan Pertama Palembang antara lain kualitas kerja karyawan masih rendah karena karyawan

tidak bekerja sesuai standar kualitas yang ditetapkan, masih banyak karyawan yang kurang paham terhadap pekerjaannya sehingga memakan waktu yang cukup lama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sehingga memakan waktu diluar jam kerja. Kurangnya pengawasan membuat karyawan bermalas-malasan dalam bekerja, serta kuantitas yang belum dapat mencapai hasil kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sejalan dengan hasil pra-riset yang dilakukan kepada 30 karyawan, terkait indikator yang ada pada variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.
Pra Riset Kinerja PT Kara Santan Pertama Palembang

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1 | Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan | 11 | 19 |
| 2 | Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kuantitas yang ditetapkan | 5 | 25 |
| 3 | Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan | 10 | 20 |
| 4 | Karyawan mampu menggunakan anggaran yang sudah ditetapkan | 25 | 5 |
| 5 | Pengawasan oleh atasan sudah dilakukan dengan baik | 21 | 9 |
| 6 | Hubungan antar karyawan sudah terjalin dengan baik | 20 | 10 |

Sumber: Pra Riset, 2023

Berdasarkan tabel 2. hasil pra riset terhadap kinerja karyawan, secara keseluruhan terhadap indikator-indikator membuktikan bahwa masih terjadi

permasalahan mengenai kinerja karyawan. Permasalahan tersebut berasal yaitu permasalahan karena karyawan belum mampu mencapai hasil kualitas dan kuantitas yang di tetapkan dikarenakan karyawan umumnya kurang memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaannya dan juga karena kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan bisa membuat pekerjaan karyawan tidak selesai tepat waktu.

Tabel 3.
Pra Riset Motivasi PT Kara Santan Pertama Palembang

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1 | Kebutuhan karyawan sudah terpenuhi dengan baik | 27 | 3 |
| 2 | Karyawan mampu mendesain pekerjaan dengan baik | 25 | 5 |
| 3 | Karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan | 12 | 18 |
| 4 | Karyawan merasa sudah diperlakukan dengan adil secara seluruh | 13 | 17 |
| 5 | Karyawan sudah mencapai harapan yang di inginkan | 23 | 7 |
| 6 | Karyawan berusaha dalam pencapaian tujuan organisasi | 11 | 19 |

Sumber: Pra Riset, 2023

Berdasarkan tabel 3. hasil pra riset terhadap motivasi kerja menyertakan bahwa dari pertanyaan pra riset karyawan terdapat indikator yang bermasalah seperti kepuasan dalam bekerja, karena karyawan kurang puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan seperti beberapa kendala dan kekurangan yang menjadi penyebabnya,

dan apa bila karyawan tidak merasa diperlakukan dengan adil secara seluruh maka akan menyebabkan karyawan malas untuk bekerja dikarenakan hanya orang-orang tertentu saja yang selalu diingat sehingga kinerja karyawannya tidak terselesaikan tepat waktu, dan karyawan tidak mampu mencapai tujuan yang ditentukan oleh PT Kara Santan Pertama Palembang.

Tabel 4.
Pra Riset Loyalitas PT Kara Santan Pertama Palembang

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|--|----|-------|
| 1 | Karyawan tetap bertahan karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan. | 6 | 24 |
| 2 | Karyawan siap menerima lembur apabila diperlukan oleh perusahaan | 11 | 19 |
| 3 | Karyawan selalu menjaga rahasia perusahaan demi nama baik perusahaan | 28 | 2 |
| 4 | Karyawan mempromosikan nama perusahaan kepada masyarakat umum. | 16 | 13 |
| 5 | Karyawan mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan. | 7 | 23 |
| 6 | Karyawan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan | 19 | 11 |

Sumber: Pra Riset, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa masih banyak karyawan yang tidak dapat bertahan dalam organisasi, bahkan sebagian karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai bagi perusahaan dalam beberapa tahun terakhir banyak yang mengundurkan diri, Alasan yang paling utama karyawan mengundurkan diri dari perusahaan dikarenakan mendapatkan

tawaran dari perusahaan lain yang lebih menjanjikan. Kemudian pekerjaan lembur yang diberikan kepada karyawan yang begitu mendadak membuat karyawan tidak mau mengambil kerja lembur yang diberikan dengan alasan tidak siap dikarenakan ada urusan lain. Selanjutnya beberapa karyawan kurang mentaati peraturan yang diberikan seperti menggunakan seragam yang ditetapkan untuk bekerja serta memakai perlengkapan dalam bekerja, banyak karyawan mengabaikan dan tidak memantui aturan ini.

Tabel 5.
Pra Riset Disiplin Kerja PT Kara Santan Pertama Palembang.

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|--|----|-------|
| 1 | Karyawan memiliki tujuan dan kemampuan yang sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan | 21 | 9 |
| 2 | Pemimpin merikan contoh yang baik untuk diteladani oleh karyawan | 7 | 23 |
| 3 | Karyawan sudah merasa adanya balas jasa di Perusahaan | 14 | 16 |
| 4 | Sanksi hukum di berikan secara tepat kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran | 9 | 21 |
| 5 | Pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan yang melanggar | 10 | 20 |
| 6 | Hubungan kemanusiaan di perusahaan yang tidak | 27 | 3 |

Sumber: Pra Riset, 2023

Berdasarkan tabel 5. data prariset terdapat indikator disiplin kerja yang bermasalah seperti teladan pimpinan di PT ini kurang memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya

sehingga dapat membuat karyawan tidak disiplin, contoh yang tidak baik seperti perilaku datang ke kantor belum tepat waktu dan meninggalkan posisi dalam bekerja. Kemudian sanksi hukuman yang diberlakukan pada karyawan yang melanggar kurang begitu konsisten, sebab masih ada beberapa karyawan yang tidak diberikan sanksi hukuman akibat pelanggaran yang dilakukan. Selanjutnya masalah ketegasan bagi seorang pimpinan juga kurang tegas terhadap menegur bawahannya yang melanggar aturan sehingga dapat membuat karyawan yang melanggar tidak jera semua itu dikarenakan pimpinan yang kurang tegas terhadap karyawannya sehingga semua itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kara Santan Pertama.

KAJIAN PUSTAKA

KINERJA KARYAWAN

Menurut Kasmir (2019:07) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode

tertentu. Menurut Afandi (2021:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2019 : 208), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

MOTIVASI KERJA

Menurut Wibowo (2022: 323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Wibowo (2022:331), indikator motivasi adalah antara lain: kebutuhan,

desain pekerjaan, kepuasan, keadilan, harapan, dan penetapan tujuan.

LOYALITAS

Menurut Hasibuan (2019:95), loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Sedangkan menurut Soegandhi (2016:3), loyalitas atau kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Runtu (2020:112) ada beberapa indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan yaitu: tetap bertahan dalam organisasi, bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, menjaga rahasia bisnis perusahaan, mentaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat, mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum, Mentaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat dan pengorbanan.

DISIPLIN KERJA

Menurut Hasibuan (2019:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Afandi (2021 : 11), disiplin kerja adalah suatu tata tertip atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Wibowo (2022:112), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini bersifat finite karena populasinya dapat diukur, yaitu seluruh karyawan tetap PT. Kara Santan Pertama, yang berjumlah 65 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden. Teknik pengambilan

sampel yang digunakan adalah *probability sampling*.

Metode pengumpulan data yang dipakai yaitu kuesioner (angket) dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi dengan tingkat signifikan 10%.

HASIL

Tabel 6.
Hasil olahan data

| Model | | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta |
|-------|----------------|---|-----------------------------------|
| B | | | |
| 1 | (Constant) | .338 | .349 |
| | Motivasi | .261 | .123 |
| | Loyalitas | .245 | .130 |
| | Disiplin Kerja | .363 | .115 |

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 0,338 + 0,261X_1 + 0,245X_2 + 0,363X_3$$

Nilai konstan sebesar 0,338 bernilai positif artinya apabila Motivasi, Loyalitas dan Disiplin Kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama tetap positif.

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,261 (Positif). Artinya apabila

terjadi peningkatan motivasi kerja maka menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat. Apabila motivasi kerja menurun maka akan menyebabkan kinerja karyawan ikut menurun dengan asumsi loyalitas dan disiplin tetap.

Nilai koefisien loyalitas sebesar 0,245 (Positif) artinya apabila terjadi peningkatan loyalitas maka kinerja karyawan akan meningkat. Apabila loyalitas menurun maka akan menyebabkan kinerja karyawan ikut menurun dengan asumsi motivasi dan disiplin tetap.

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,363 (Positif) artinya apabila terjadi peningkatan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Apabila disiplin kerja menurun maka akan menyebabkan kinerja karyawan ikut menurun dengan asumsi motivasi dan loyalitas tetap.

UJI F (SERENTAK/BERSAMA-SAMA)

Tabel 7.
Hasil uji F

| Model Squares | Sum of | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------|--------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 25.496 | 3 | 8.499 | 18.081 | .000 ^b |
| Residual | 23.032 | 49 | .470 | | |
| Total | 48.528 | 52 | | | |

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024.

Menentukan Ftabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan (df) $v_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan $v_2 = n - k = 53 - 4 = 49$ Jadi nilai Ftabel = 2,20.

Berdasarkan Tabel 6 Uji F (Anova) di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 18,081 > Ftabel 2,20, dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H01 ditolak dan Ha1 diterima artinya ada pengaruh signifikan pengaruh Motivasi, Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama Kota Palembang dengan demikian pengujian uji F secara bersama menunjukkan hipotesis 1 terbukti.

UJI t (Parsial)

Tabel 8.
Hasil uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | .338 | .349 | | .969 | .337 |
| Motivasi | .261 | .123 | .239 | 2.130 | .038 |
| Loyalitas | .245 | .130 | .234 | 1.888 | .065 |
| Disiplin Kerja | .363 | .115 | .409 | 3.156 | .003 |

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Menentukan t tabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k.

Maka: (df) = 0,1 (53-4) adalah 0,1 = 49. Jadi nilai ttabel = 1,676.

Nilai thitung untuk Motivasi Kerja 2,130 > ttabel 1,676, dengan tingkat sig.t 0,038 < 0,1 (signifikan), H02 ditolak maka Ha2 diterima artinya ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama dengan demikian pengujian uji t secara parsial menunjukkan hipotesis 2 terbukti.

Nilai thitung untuk Loyalitas sebesar 1,888 > ttabel 1,676, dengan tingkat sig.t 0,065 < 0,1 (signifikan), H03 ditolak Ha3 diterima artinya ada pengaruh signifikan Loyalitas terhadap Kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama dengan demikian pengujian uji t secara parsial menunjukkan hipotesis 3 terbukti.

Nilai thitung untuk Disiplin Kerja sebesar 3,156 > ttabel 1,676, dengan tingkat sig.t 0,003 < 0,1 (signifikan), H04 ditolak Ha4 diterima artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama dengan demikian pengujian uji t secara parsial menunjukkan hipotesis 4 terbukti.

Koefisien Determinasi

Tabel 9.
Hasil Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .725 ^a | .525 | .496 | .686 |

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 9 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,496 atau $0,496 \times 100\% = 49,6\%$, artinya Motivasi kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama sebesar 49,6%. Sedangkan sisanya sebesar 50,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap karyawan PT. Kara Santan Pertama, maka dapat disimpulkan melalui hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian nilai Fhitung > Ftabel membuktikan ada pengaruh signifikan motivasi, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama.

2. Berdasarkan pengujian nilai thitung untuk Motivasi Kerja > ttabel membuktikan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama.
3. Berdasarkan pengujian nilai thitung untuk Loyalitas > ttabel membuktikan ada pengaruh signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama.
4. Berdasarkan pengujian nilai thitung untuk Disiplin Kerja > ttabel, membuktikan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kara Santan Pertama

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. (cetakan ke-2). Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Farizka, S. B., Rofik, R., & Ernawati, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Timur Raya Lestari. Fokus: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 4(2), 17-31.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara Hasan.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Runtu,Julius. (2020). Indikator Loyalitas Karyawan. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Wibowo. (2022). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.