

Analisis Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suzuya Binjai

Desfi Ayu Amanda¹, Ikhah Malikhah², Wilchan Robain³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, loyalitas kerja, dan keterampilan terhadap kinerja karyawan di Suzuya Binjai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan yang ditentukan melalui teknik sampel jenuh, yakni seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel secara simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, Keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja, loyalitas kerja dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Suzuya Binjai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Keterampilan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline, work loyalty, and skills on employee performance at Suzuya Binjai. The research method employed is a quantitative approach with an associative research type. The sample consisted of 40 employees determined through a saturated sampling technique, in which the entire population was used as the sample due to its relatively small size. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 25. The data analysis technique used was multiple linear regression to examine both simultaneous and partial effects of the variables. The results indicate that partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Work loyalty also has a positive and significant partial effect on employee performance. Likewise, job skills have a positive and significant partial effect on employee performance. Simultaneously, work discipline, work loyalty, and job skills collectively have a positive and significant effect on the performance of employees at Suzuya Binjai.

Keywords: Work Discipline, Work Loyalty, Job Skills, Employee Performance

Copyright (c) 2019 Desfi Ayu Amanda

✉ Corresponding author :

Email Address : desfiamnda12@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan gabungan antara ilmu dan seni dalam mengelola kerja sama antar individu untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu cabangnya, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), menitikberatkan pada peran manusia dalam organisasi serta bagaimana hubungan antar individu dikelola secara efektif. Dalam menghadapi persaingan, perusahaan perlu membekali diri secara internal dan eksternal dengan SDM yang profesional dan kompeten. SDM yang berkualitas menjadi kunci dalam menghadapi tantangan dan mendukung keberhasilan organisasi.

Sebagai faktor produksi utama, SDM memiliki peran penting dalam mendorong berbagai aktivitas di dalam perusahaan. Kasmir (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan gabungan antara hasil kerja dan perilaku dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam periode tertentu. Menurut Malikhah (2023), kinerja adalah pencapaian atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu saat menjalankan tugas, yang diukur dengan membandingkannya terhadap berbagai tolok ukur seperti standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Karyawan yang mampu menunjukkan kinerja tinggi akan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan dan menjamin kelancaran operasional.

Suzuya merupakan jaringan ritel modern yang berkembang di wilayah Sumatera seperti Sumatera Utara, Aceh, Sumatera Barat, dan Riau, dengan lebih dari 22 gerai yang menyediakan ratusan produk kebutuhan sehari-hari. Sejak didirikan pada tahun 1983, Suzuya terus berkembang dan bersaing dengan menawarkan harga yang kompetitif. Menurut Hasibuan (2019), karyawan adalah aset strategis organisasi yang bertindak sebagai pemikir, perencana, dan penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Produktivitas, kedisiplinan, loyalitas, dan keterampilan karyawan menjadi indikator penting keberhasilan. Ketika karyawan menunjukkan semangat kerja tinggi dan kompetensi yang baik, maka performa organisasi akan meningkat. Sebaliknya, kurangnya disiplin dan loyalitas serta rendahnya motivasi untuk berkembang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pra-survei dari 30 responden, hanya sekitar 33% yang yakin hasil kerja mereka sesuai standar, 37% merasa mampu menyelesaikan tugas sesuai target, dan 40% mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan. Sebanyak 50% tidak menunda pekerjaan agar selesai tepat waktu, sementara kesadaran tentang efisiensi biaya sangat rendah, hanya 20%, dan 33% setuju bahwa pengawasan membantu menjaga standar kerja.

Hal ini menunjukkan kinerja karyawan Suzuya Binjai belum optimal. Masalah yang muncul antara lain kurangnya jumlah dan kualitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, rendahnya disiplin dalam hal ketepatan waktu, kurangnya kesadaran efisiensi biaya, serta pengawasan yang kurang efektif dalam menjaga standar perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi aturan di perusahaan. Disiplin tercermin dari kehadiran tepat waktu, pelaksanaan tugas sesuai standar, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan.

Disiplin kerja tidak hanya diukur dari kehadiran, tetapi juga melalui sikap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang disiplin biasanya tidak menunda pekerjaan dan berusaha menyelesaikannya tepat waktu tanpa perlu diawasi secara ketat oleh atasan. Sikap disiplin mencerminkan kepatuhan yang dilandasi kesadaran untuk menjalankan tugas dan mematuhi norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja (Sutrisno, 2019).

Berdasarkan hasil pra-survei, dari 30 responden hanya 43,33% yang menyatakan mampu selalu datang tepat waktu, 46,67% patuh pada aturan perusahaan, 43,33% menghormati rekan kerja tanpa diskriminasi, dan hanya 40% yang merasa bertanggung jawab menyelesaikan tugasnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di Suzuya Binjai masih kurang, yang dapat berdampak pada performa kerja yang belum optimal.

Loyalitas mencerminkan rasa setia, dedikasi, dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Menurut Soegandhi (2020), loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan menggunakan seluruh kemampuan dan waktu untuk mendukung tujuan organisasi, menjaga rahasia perusahaan, dan menghindari tindakan yang merugikan organisasi selama masih berstatus sebagai karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei, hanya 46,67% karyawan yang tidak berkeinginan mencari pekerjaan lain, 76,67% menjaga nama baik perusahaan, 56,67% setia pada perusahaan, dan hanya 36,67% yang bekerja keras membantu mencapai tujuan perusahaan. Hasil ini mengindikasikan adanya masalah loyalitas, di mana masih ada karyawan yang ingin berpindah kerja dan belum sepenuhnya menunjukkan komitmen.

Keterampilan merupakan kemampuan penting untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Kemampuan ini bisa dikembangkan melalui pelatihan yang berkesinambungan dan bimbingan yang tepat. Sunyoto (2018) menyebut keterampilan kerja sebagai kapasitas individu dalam menjalankan tugasnya secara efektif.

Berdasarkan hasil pra-survei, hanya 40% responden menilai karyawan memiliki kemampuan menjalankan tugas dengan baik, 36,67% menyatakan pelatihan yang diberikan cukup, 33,33% menilai kemampuan interaksi karyawan memadai, dan 60% setuju bahwa karyawan dengan masa kerja lebih lama memiliki pemahaman lebih dalam terhadap tugasnya. Hal ini menandakan adanya kekurangan dalam aspek keterampilan kerja yang perlu diperbaiki.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Kasmir (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja serta perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada jangka waktu tertentu. Kinerja bersifat individual karena kemampuan tiap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya berbeda-beda. Lebih lanjut, menurut Kasmir (2019), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja, komitmen, dan disiplin kerja. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui indikator-indikator seperti kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan (Kasmir, 2019).

2. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk kesadaran dan kesiapan karyawan dalam mematuhi peraturan serta norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin yang tinggi umumnya tercermin dalam kedisiplinan waktu kehadiran, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, serta kepatuhan terhadap ketentuan yang ada. Terdapat dua faktor utama yang memengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu faktor internal (intrinsik) yang berasal dari dalam diri individu, seperti karakter, motivasi, semangat kerja, dan tingkat kepuasan dalam bekerja; serta faktor eksternal (ekstrinsik) yang berasal dari luar individu, seperti gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, serta sikap dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Sutrisno, 2019).

3. Loyalitas Kerja

Menurut Soegandhi (2020), loyalitas kerja merujuk pada komitmen karyawan untuk mengerahkan seluruh kemampuan, keahlian, pemikiran, serta waktunya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Loyalitas ini juga tercermin dalam menjaga kerahasiaan perusahaan dan menghindari segala tindakan yang dapat merugikan organisasi selama individu tersebut masih menjadi bagian dari perusahaan. Beberapa faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan meliputi tingkat kepuasan kerja, sistem kompensasi, kualitas komunikasi, kenyamanan lingkungan kerja, peluang pengembangan karier, pelatihan dan pendidikan karyawan, penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja, kerja sama tim yang solid, serta hubungan antar rekan kerja. Loyalitas kerja dapat dinilai melalui berbagai indikator, seperti kehadiran, partisipasi aktif, rasa bangga terhadap perusahaan, kecintaan terhadap pekerjaan, serta kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan (Soegandhi, 2020).

4. Keterampilan Kerja

Menurut Sunyoto (2018), keterampilan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk menjalankan berbagai tugas pekerjaan dengan efektif. Keterampilan seseorang tersusun dari dua aspek utama, yaitu keterampilan intelektual dan keterampilan fisik (Sunyoto, 2018). Untuk menilai kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, beberapa indikator dapat digunakan, seperti kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja (Sunyoto, 2018).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Lokasi penelitian dilakukan di Suzuya Binjai, dengan populasi yang terdiri dari seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi yang tergolong kecil, maka penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yakni seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan Suzuya Binjai. Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner. Sementara itu, data sekunder didapatkan dari dokumentasi atau literatur yang mendukung dan relevan dengan objek penelitian.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan beberapa tahapan. Tahap pertama adalah uji validitas untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk menguji konsistensi instrumen penelitian. Analisis dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas guna memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut. Untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen, digunakan analisis regresi linier berganda. Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk melihat pengaruh secara simultan, uji t untuk mengukur pengaruh secara parsial, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data melalui angket yang terdiri atas beberapa pernyataan berdasarkan masing-masing variabel, yaitu Disiplin Kerja (X1): 8 pernyataan, Loyalitas Kerja (X2): 10 pernyataan, Keterampilan (X3): 6 pernyataan dan Kinerja Karyawan (Y): 12 pernyataan. Angket disebarakan kepada 40 karyawan Suzuya Binjai yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengukuran dilakukan menggunakan skala *Likert* dengan format tabel ceklis untuk memudahkan pengisian. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai profil responden, data dikelompokkan berdasarkan tiga karakteristik utama: jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

Disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan (70%), dengan kelompok usia terbesar berada pada rentang 27-33 tahun (37,5%). Sementara itu, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 4-6 tahun (50%). Karakteristik ini mencerminkan bahwa responden memiliki latar belakang kerja yang cukup beragam dan relevan untuk menjawab instrumen penelitian mengenai disiplin, loyalitas, keterampilan, serta kinerja karyawan.

1. Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Correlation	r-mean
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.483	0.30
	X1.2	0.765	
	X1.3	0.522	
	X1.4	0.769	
	X1.5	0.580	
	X1.6	0.559	
	X1.7	0.407	
	X1.8	0.571	
Loyalitas Kerja (X2)	X2.1	0.813	0.30
	X2.2	0.821	
	X2.3	0.637	
	X2.4	0.761	
	X2.5	0.596	
	X2.6	0.660	
	X2.7	0.845	

	X2.8	0.858	
	X2.9	0.747	
	X2.10	0.707	
Keterampilan Kerja (X3)	X3.1	0.616	0.30
	X3.2	0.634	
	X3.3	0.592	
	X3.4	0.701	
	X3.5	0.562	
	X3.6	0.558	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.608	0.30
	Y2	0.508	
	Y3	0.807	
	Y4	0.803	
	Y5	0.762	
	Y6	0.845	
	Y7	0.406	
	Y8	0.327	
	Y9	0.426	
	Y10	0.667	
	Y11	0.780	
	Y12	0.661	

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai hitung dari setiap butir pertanyaan variabel lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner terbukti valid sehingga data yang diperoleh layak digunakan untuk uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja (X1)	0.717	8
Loyalitas Kerja (X2)	0.888	10
Keterampilan Kerja (X3)	0.632	6
Kinerja Karyawan (Y)	0.848	12

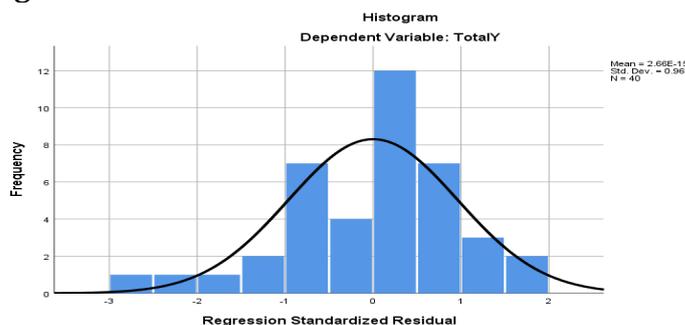
Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel dalam penelitian ini bernilai di atas 0,60, sehingga menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) Uji Histogram

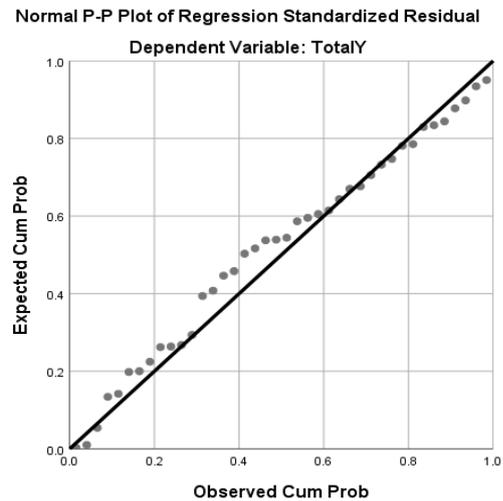


Gambar 1. Uji Histogram

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil histogram residual terstandarisasi, terlihat bahwa data residual terdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh bentuk histogram yang menyerupai kurva normal (*bell-shaped*). Nilai rata-rata residual mendekati nol ($Mean = 2.66E-15$), dan tidak ditemukan adanya penyimpangan signifikan terhadap pola distribusi normal. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

2) Uji P Plot



Gambar 2. Uji P Plot

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, tampak bahwa titik-titik residual menyebar secara merata dan mengikuti garis diagonal. Pola ini menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi yang mendekati normal, sehingga mendukung terpenuhinya asumsi normalitas.

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Sminov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91356101
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.046
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Nilai *Asymp. Sig.* berasal dari tabel Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, yang menunjukkan apakah data penelitian terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, tingkat signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

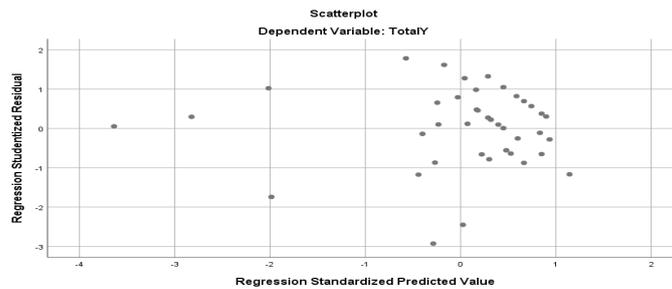
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1.(Constant)	4.254	4.909		.866	.392		
Disiplin Kerja (X1)	.172	.083	.190	2.073	.045	.874	1.144
Loyalitas Kerja (X2)	.765	.078	.881	9.871	.000	.918	1.089
Keterampilan Kerja (X3)	.249	.103	.213	2.404	.022	.932	1.073

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.10, diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,874, Loyalitas Kerja (X2) sebesar 0,918, dan Keterampilan Kerja (X3) sebesar 0,932. Ketiganya menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk Disiplin Kerja adalah 1,144, Loyalitas Kerja sebesar 1,089, dan Keterampilan Kerja sebesar 1,073, yang semuanya berada di bawah angka 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan hasil analisis *scatterplot* terdapat hasil bahwa distribusi data menampilkan pola ambigu yang tidak membentuk apa-apa dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak memiliki masalah heteroskedastisitas atau tidak muncul di dalamnya.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1.(Constant)	4.254	4.909		.866	.392		
Disiplin Kerja (X1)	.172	.083	.190	2.073	.045	.874	1.144
Loyalitas Kerja (X2)	.765	.078	.881	9.871	.000	.918	1.089
Keterampilan Kerja (X3)	.249	.103	.213	2.404	.022	.932	1.073

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.254 + 0.172 X1 + 0.765 X2 + 0.249 X3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Jika Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, dan Keterampilan Kerja berada dalam kondisi baik atau meningkat, maka konstanta yang diperoleh sebesar 4,254 menunjukkan bahwa ketika seluruh variabel independen bernilai nol, kinerja karyawan diperkirakan sebesar 4,254. Nilai konstanta ini mencerminkan kontribusi dasar terhadap kinerja karyawan yang tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut. Jika nilai konstanta berada dalam rentang antara +1 dan -1, maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen (X1, X2, dan X3) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- b) Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,172, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,172, dengan asumsi variabel lain tetap. Karena nilai koefisien tidak sama dengan nol, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c) Loyalitas Kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,765, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada loyalitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,765, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien ini merupakan yang tertinggi di antara ketiga variabel, sehingga loyalitas kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
- d) Keterampilan Kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,249, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada keterampilan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,249, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien yang tidak nol mengindikasikan bahwa keterampilan kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.093	3	133.031	33.536	.000 ^b
	Residual	142.807	36	3.967		
	Total	541.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja (X3), Loyalitas Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Interpretasi hasil uji-F di atas dengan Ftabel pada $n-k-1 = 40-3-1 = 36$ adalah 2,87. Dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000. < dari 0.05, Fhitung sebesar 33,536 > nilai Ftabel sebesar 2,87. maka H0 (hipotesis nol) ditolak dan H4 (hipotesis alternatif) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.254	4.909		.866	.392	
	Disiplin Kerja (X1)	.172	.083	.190	2.073	.045	.874 1.144
	Loyalitas Kerja (X2)	.765	.078	.881	9.871	.000	.918 1.089

Keterampilan Kerja (X3)	.249	.103	.213	2.404	.022	.932	1.073
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)							

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, jumlah sampel $n = 40$ dan jumlah variabel independen $k = 3$, maka derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus: $df = n - k - 1 = 40 - 3 - 1 = 36$. Nilai ttabel pada $df = 36$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (dua sisi) adalah 2,028094:

a) Menguji Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi variabel disiplin kerja adalah 0,045. Karena nilai ini $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai thitung variabel disiplin kerja sebesar 2,073 lebih besar dari ttabel 2,028094 ($2,073 > 2,028094$), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Menguji Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi variabel loyalitas kerja adalah 0,000. Karena nilai ini $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Nilai thitung variabel loyalitas kerja sebesar 9,871 lebih besar dari ttabel ($9,871 > 2,028094$), sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini juga menunjukkan bahwa loyalitas merupakan variabel yang paling dominan dalam model ini.

c) Menguji Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi variabel keterampilan kerja adalah 0,022. Karena nilai ini $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai thitung variabel keterampilan kerja sebesar 2,404 lebih besar dari ttabel ($2,404 > 2,028094$), sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.736	.715	1.992	1.205
a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja (X3), Loyalitas Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan data *model summary* yang disajikan pada tabel diatas, nilai *R Square* sebesar 0,736 menunjukkan bahwa 73,6% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor independen, yaitu disiplin kerja, loyalitas kerja, dan keterampilan kerja. Sementara itu, sisa 26,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, maupun faktor eksternal lainnya. Dalam model ini, loyalitas kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena memiliki nilai t-hitung dan koefisien beta tertinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

PEMBAHASAN

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, pembuktian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel independen Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar $0,045 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 2,073 dan nilai ttabel sebesar 2,028094. Karena thitung $2,073 > ttabel 2,028094$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini didukung oleh teori Sutrisno (2019), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seorang individu untuk mematuhi norma-norma dan peraturan yang berlaku di tempat kerja. Disiplin yang baik tercermin dari ketepatan waktu kehadiran, pelaksanaan tugas sesuai standar, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tetty Rahmiati Harahap (2023) berjudul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP TVRI Sumatera Utara", yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simon Simanjuntak, Ikhah Malikhah, dan Muhammad Yalzamul Insa (2025) berjudul "Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PKPP Perumahan Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kabupaten Simalungun", yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, pembuktian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel independen Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi variabel Loyalitas Kerja sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Nilai thitung untuk variabel Loyalitas Kerja adalah 9,871 dan nilai ttabel sebesar 2,028094. Karena thitung $9,871 > ttabel 2,028094$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini didukung oleh teori Soegandhi (2020), yang menyatakan bahwa Loyalitas Kerja adalah kesediaan karyawan untuk memberikan seluruh kemampuan, keterampilan, pemikiran, dan waktu mereka untuk mencapai tujuan organisasi, menjaga kerahasiaan organisasi, serta menghindari tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama mereka masih berstatus sebagai karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tetty Rahmiati Harahap (2023) berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP TVRI Sumatera Utara", yang menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono Sibagariang, Ikhah Malikhah, dan Ahmad Aswan Waruwu (2025) berjudul "Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan", yang menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, pembuktian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel independen Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi variabel Keterampilan Kerja sebesar $0,022 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai thitung untuk variabel Keterampilan Kerja adalah 2,404 dan nilai ttabel sebesar 2,028094. Karena thitung 2,404 > ttabel 2,028094, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini didukung oleh teori Sunyoto (2018), yang menyatakan bahwa keterampilan kerja merupakan kapasitas individu dalam melaksanakan berbagai tugas di tempat kerja. Keterampilan ini menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Desi dan Liantifa (2023) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh", yang menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, pembuktian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, dan Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Nilai F hitung sebesar 33,536 dan nilai F tabel sebesar 2,87. Karena F hitung $33,536 > F$ tabel 2,87, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara simultan, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, dan Keterampilan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tamba, Pio, dan Sambul (2018) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado", yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, penelitian oleh Desi dan Liantifa (2023) berjudul "Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh", juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

- a. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar $0,045 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar 2,073 > nilai ttabel 2,028094, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

- b. Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variable Loyalitas Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $9,871 > \text{nilai ttabel } 2,028094$, yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Pegawai yang loyal akan lebih maksimal dalam melaksanakan tugas dan mencapai target organisasi.
- c. Keterampilan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi variable Keterampilan Kerja sebesar $0,022 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $2,404 > \text{nilai ttabel } 2,028094$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik dapat menjalankan pekerjaan lebih efisien dan efektif.
- d. Secara simultan, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, dan Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung sebesar $33,536 > \text{nilai Ftabel } 2,87$, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Ketiga variabel ini secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan.

Referensi :

- Anggriani, D., Kaur, I., Vinanda, V., Damanik, W. M., & Malikhah, I. (2024). Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Telkom Akses Medan). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 105-114.
- Arisa, M. D., Malikhah, I., Adelia, M., Amanda, A., & Daulay, S. R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kab Asahan. *Neraca, Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 79-82.
- Bella, G. R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1455-1466.
- Camelie, N. P., Karyatun, S., & Digdowiseiso, K. (2023). Analysis of Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Job Loyalty to Employee Performance of PT. Matahari Department Store East Jakarta. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(4), 679-693.
- Desi, D. E., & Liantifa, M. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh.
- Gibson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Harahap, T. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 4(2), 98-109.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Malikhah, I., Dian Y. W., Jovani Y. N. (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai). *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Vol 10 No 1 Tahun 2023 Hal. : 479-483.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Marentek, G. N., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado. *Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulang*, 2(6), 439-443.
- Nurzanah, E., & Damaiyanti, A. (2023). Literature Review: The Influence of Motivation, Work

- Discipline, Job Satisfaction, and Employee Loyalty on Employee Performance. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Sciences*, 2(4), 111-116.
- Puspita, N. K. D., Nadra, N. M., & Sutarma, I. G. P. (2022). Analysis Of Work Skills And Work Discipline In Improving Employee Performance At Kayumanis Jimbaran Private Estate & Spa. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 7(3), 202-211.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sibagariang, H., Malikhah, I., & Waruwu, A. A. (2025). Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 921-934.
- Simanjuntak, S., Malikhah, I., & Insan, M. Y. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PKPP Perumahan Dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kabupaten Simalungun. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 2069-2085.
- Siswanto. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi aksara.
- 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.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33-41.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4.