



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LOYALITAS KERJA PADA KINERJA KARYAWAN PT BANK PERKREDITAN RAKYAT WINGSATI

Ica Ratnasari¹, Mahmud Syarif²

^{1,2} Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Email : icaratnasari15@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kedisiplinan dan loyalitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana seluruh populasi karyawan yang berjumlah 40 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk melihat pengaruh parsial dan simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kedisiplinan dan loyalitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja di perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan manajemen terkait strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan aspek kedisiplinan dan loyalitas.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier, Produktivitas

Abstract. This study aims to analyze the effect of discipline and work loyalty on employee performance at PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati. Employee performance is a crucial factor that determines the success of a company, and it is influenced by various factors such as discipline and work loyalty. This research employs a quantitative method with a survey approach, where the entire population of 40 employees was taken as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression techniques to assess the partial and simultaneous effects of the independent variables on the dependent variable. The results show that both discipline and work loyalty have a significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance. Therefore, high discipline and work loyalty can improve productivity and the quality of work outcomes in the company. This study is expected to contribute to managerial decision-making in developing strategies to enhance employee performance through the reinforcement of discipline and loyalty.

Keywords: Discipline, Work Loyalty, Employee Performance, Linear Regression, Productivity

1. PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Kinerja karyawan menjadi salah satu kunci utama dalam menentukan apakah sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya atau tidak. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga efisiensi dan kualitas layanan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah indikator utama dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Dua faktor penting yang sering dikaitkan dengan kinerja karyawan adalah kedisiplinan dan loyalitas kerja. Kedisiplinan, menurut Hasibuan (2019), merujuk pada kemampuan karyawan untuk mematuhi aturan, pedoman, dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan yang baik akan menciptakan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Mangkunegara (2017) menekankan bahwa karyawan yang disiplin cenderung lebih tepat waktu, lebih konsisten dalam pelaksanaan tugas, dan lebih produktif dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Loyalitas kerja, di sisi lain, berkaitan dengan komitmen jangka panjang karyawan terhadap perusahaan. Menurut Husni (2018), loyalitas kerja adalah bentuk kesetiaan yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam sikap proaktif dan kontribusi yang terus-menerus terhadap keberhasilan perusahaan. Karyawan yang loyal tidak hanya bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan, tetapi juga berinisiatif untuk melakukan perbaikan dan inovasi yang dapat meningkatkan produktivitas. Siswanto (2015) menjelaskan bahwa loyalitas kerja dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan kerjasama antar karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi.

Namun, meskipun banyak penelitian yang menyoroti pentingnya kedisiplinan dan loyalitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, masih terdapat perbedaan pandangan mengenai seberapa besar pengaruh kedua faktor ini secara simultan terhadap kinerja. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Septian Putra & Sandra (2023), menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan loyalitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian oleh Nofritar (2024) mengungkapkan bahwa loyalitas kerja memainkan peran yang lebih dominan dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal.

Taufiqurrahman et al. (2024) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kombinasi antara kedisiplinan dan loyalitas kerja memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara individu. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan hasil di antara penelitian-penelitian sebelumnya. Gap ini menandakan bahwa diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi bagaimana kedisiplinan dan loyalitas kerja dapat berinteraksi secara efektif dalam mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya di sektor perbankan yang memiliki tingkat persaingan tinggi.

PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor jasa keuangan, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan ini berfokus pada penghimpunan dana dari masyarakat serta penyaluran kredit kepada nasabah, sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kualitas pelayanan dan kepuasan nasabah. Namun, masalah-masalah seperti tingkat absensi yang tinggi, ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja, dan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas masih menjadi tantangan bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam hal kedisiplinan dan loyalitas karyawan di perusahaan ini.



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Novelty dari penelitian ini terletak pada upaya untuk menggali lebih dalam bagaimana kedisiplinan dan loyalitas kerja secara bersamaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan, khususnya di PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati. Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah membahas topik ini, sebagian besar penelitian lebih berfokus pada pengaruh satu faktor secara individu, tanpa memperhatikan interaksi simultan antara kedisiplinan dan loyalitas. Penelitian ini berusaha untuk mengisi gap tersebut dengan memberikan analisis yang lebih komprehensif mengenai dampak keduanya terhadap kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati?
2. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati.
2. Untuk mengkaji pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh kedisiplinan dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati.

1.4. Kajian Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri yang dilakukan oleh karyawan untuk mematuhi aturan dan pedoman perusahaan. Mangkunegara (2017) mengidentifikasi dua jenis disiplin: preventif, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar berdisiplin diri, dan korektif, yang bertujuan untuk mengarahkan karyawan agar tetap patuh terhadap aturan. Indikator disiplin meliputi kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, pemanfaatan waktu kerja, dan tanggung jawab (Hasibuan, 2019).

Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja didefinisikan sebagai komitmen karyawan untuk selalu setia dan berusaha mencapai tujuan perusahaan. Husni (2018) menyebutkan bahwa loyalitas melibatkan pengabdian dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas dapat diukur melalui indikator seperti kepatuhan, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap perusahaan (Siswanto, 2015).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2022), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan

lingkungan. Faktor individu mencakup integritas, motivasi, dan kemampuan, sementara faktor lingkungan mencakup kondisi kerja dan hubungan antar rekan kerja.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kedisiplinan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati. Desain penelitian kuantitatif memungkinkan untuk melakukan pengukuran yang objektif terhadap variabel yang diteliti menggunakan data numerik, yang kemudian dianalisis secara statistik.

Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang dipilih, dan hasil yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Teknik ini dipilih untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (kedisiplinan dan loyalitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara simultan dan parsial.

2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati, yang berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik sensus digunakan, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pemilihan seluruh karyawan sebagai sampel memungkinkan penelitian ini memperoleh hasil yang lebih representatif dan tidak bias.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari serangkaian pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel yang diteliti. Sebelum disebarkan, kuesioner diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat mengukur variabel dengan akurat dan konsisten.

1. Uji Validitas: Validitas diuji dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, di mana setiap butir pertanyaan dalam kuesioner harus memiliki nilai korelasi yang signifikan dengan total skor variabelnya.
2. Uji Reliabilitas: Reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0.70.

2.4. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kedisiplinan (X1) dan loyalitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Langkah-langkah analisis data meliputi Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Koefisien Determinasi (R), Uji Signifikansi Parsial (Uji t), Uji Signifikansi Simultan (Uji F).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Dalam penelitian ini nilai n adalah 40, karena penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh maka n tetap 40, dan r tabel yaitu 0,312. Jika r hitung > r tabel



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

maka pernyataan dikatakan valid, sebaliknya jika nilai r_{hitung} < dari nilai r_{tabel} maka pernyataan tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X1)

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	Butir 1	0.692	0.312	Valid
	Butir 2	0.833	0.312	Valid
	Butir 3	0.743	0.312	Valid
	Butir 4	0.698	0.312	Valid
	Butir 5	0.702	0.312	Valid
	Butir 6	0.603	0.312	Valid
	Butir 7	0.712	0.312	Valid
	Butir 8	0.673	0.312	Valid
	Butir 9	0.697	0.312	Valid
	Butir 10	0.644	0.312	Valid

Berdasarkan Tabel Variabel Kedisiplinan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas untuk semua item pertanyaan, di mana nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang sebesar 0,312. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel literasi keuangan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja (X2)

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Loyalitas Kerja (X2)	Butir 1	0.691	0.312	Valid
	Butir 2	0.766	0.312	Valid
	Butir 3	0.759	0.312	Valid
	Butir 4	0.757	0.312	Valid
	Butir 5	0.885	0.312	Valid
	Butir 6	0.747	0.312	Valid

Berdasarkan Tabel Variabel Loyalitas Kerja dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas untuk semua item pertanyaan, di mana nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,312. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel inklusi keuangan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Butir 1	0.798	0.312	Valid
	Butir 2	0.881	0.312	Valid

Butir 3	0.807	0.312	Valid
Butir 4	0.795	0.312	Valid
Butir 5	0.736	0.312	Valid

Berdasarkan Tabel Variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas untuk semua item pertanyaan, di mana nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,312. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel inklusi keuangan layak digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat taraf signifikan yang digunakan, yaitu 0,6. Kriteria uji reabilitas yaitu jika nilai *cronbach's alpha* > tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel. Jika nilai *cronbach's alpha* < tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	N (Responden)	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,884	40	10	Reliabel
Loyalitas Kerja (X2)	0,861	40	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,849	40	5	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang menunjukkan reliabilitas. Kedisiplinan (X1) memiliki nilai 0,884, Loyalitas Kerja (X2) sebesar 0,861, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,849. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel, sehingga butir-butir pernyataan konsisten dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka distribusi data normal, dan sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka distribusi data tidak normal.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4,44365096
Most Extreme Differences	Absolute	.109



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

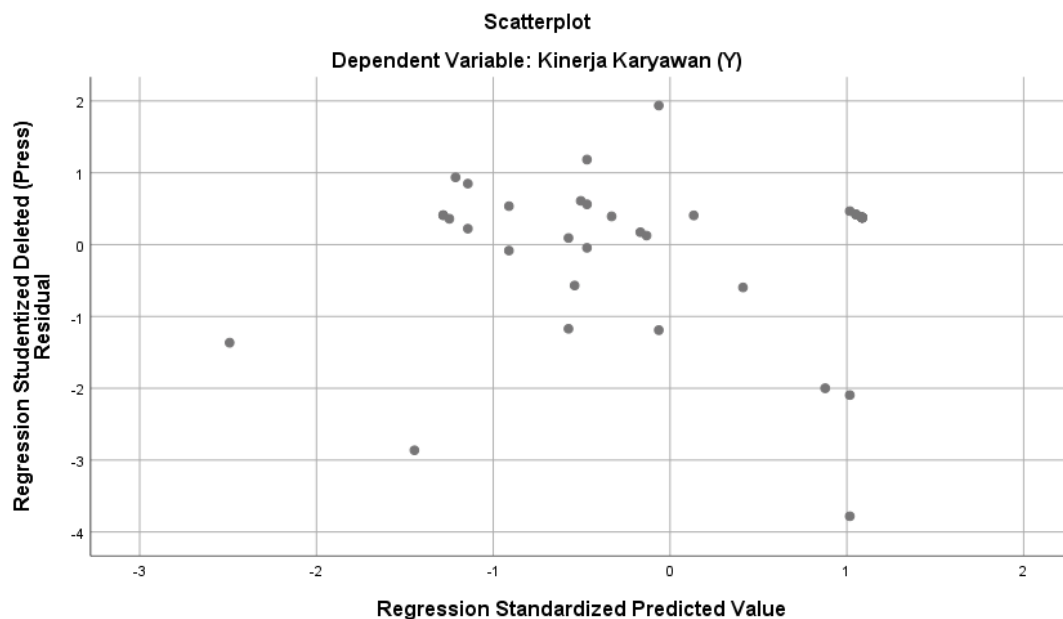
	Positive	.109
	Negative	-.077
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji Kolmogrov-Smirnov pada Tabel diatas, nilai *Asymp.Sig.* 0.200 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji scatterplot. Pengambilan keputusan dalam uji ini didasarkan pada pola penyebaran titik-titik data, di mana titik-titik tersebut harus menyebar secara acak di sekitar angka 0, tidak hanya berkumpul di atas atau di bawahnya, serta tidak membentuk pola bergelombang atau berpola tertentu, seperti melebar dan menyempit.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik diatas uji heteroskedasitas menggunakan scatterplot, jika dilihat maka hasil diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak juga membentuk pola bergelombang. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedasitas pada model regresi yang digunakan.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui nya dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance lebih besar dari $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.851	2.189		.846	.403		
X1	.286	.070	.529	4.067	.000	.460	2.175
X2	.263	.091	.375	2.881	.007	.460	2.175

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel kedisiplinan (X1) adalah sebesar 0,460 dan variabel loyalitas kerja (X2) adalah sebesar 0,460 yang artinya nilai $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Dari hasil tersebut juga dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel kedisiplinan (X1) adalah sebesar 2,175 dan variabel loyalitas kerja (X2) adalah sebesar 2,175 yang artinya nilai $< 10,00$ yang artinya kedua variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas..

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel Kedisiplinan (X1) dan variabel Loyalitas Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.851	2.189		.846	.403		
X1	.286	.070	.529	4.067	.000	.460	2.175



X2	.263	.091	.375	2.881	.007	.460	2.175
----	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan persamaan tersebut, berikut adalah interpretasi singkatnya:

- Nilai koefisien variabel Kedisiplinan (X1) sebesar 0,286 bernilai positif, artinya semakin tinggi kedisiplinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien variabel Loyalitas Kerja (X2) sebesar 0,263 bernilai positif, artinya semakin tinggi loyalitas kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3.1.3 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan uji T secara ada 2 cara yaitu:

- Jika nilai (Sig) < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.
- Jika nilai (Sig) > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

Tabel 8. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.851	2.189			.846	.403
X1	.286	.070	.529	4.067	.000	
X2	.263	.091	.375	2.881	.007	

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji diatas dapat diketahui bahwa:

t tabel = t (a/2 ; n-k-1)

a = 5 % = t (0,05/2 ; 40-2-1)

$$= (0,025 ; 37)$$

$$= 2,026$$

maka untuk uji hipotesis sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,067 > t$ tabel 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara X1 terhadap Y.

b. Uji Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,881 > t$ tabel 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara X2 terhadap Y.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X1 dan X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan uji F secara simultan ada 2 cara yaitu:

- Jika nilai (Sig) $< 0,05$, atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Variabel Y.
- Jika nilai (Sig) $> 0,05$, atau F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Variabel Y.

Tabel 9. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.261	2	53.631	45.731	.000 ^b
	Residual	43.391	37	1.173		
	Total	150.652	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil uji diatas dapat diketahui bahwa:

$$F \text{ tabel} = F (k ; n-k)$$

$$a = 5\% = F (2 ; 40-2)$$

$$= F (2 ; 38)$$

$$= 3,24$$

Berdasarkan tabel 4.33 diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $45,731 > F$



tabel 3,24, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

3.1.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1, di mana nilai tersebut menunjukkan tingkat hubungan. Klasifikasi korelasi meliputi: 0 menunjukkan tidak ada korelasi, nilai antara 0 hingga 0,49 menunjukkan korelasi lemah, 0,50 berarti korelasi moderat, 0,51 hingga 0,99 menunjukkan korelasi kuat, dan 1,00 mencerminkan korelasi sempurna. Jika nilai R^2 kecil, variabel independen hanya memberikan sedikit penjelasan terhadap variabel dependen. Namun, jika nilai R^2 mendekati 1, variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Kedisiplinan (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.647	.638	1.18236

a. Predictors: (Constant), X1

Diketahui bahwa nilai R square sebesar 0.647 atau 64,7% yang mana menunjukan bahwa variabel Kedisiplinan (X1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Loyalitas Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.572	1.28539

a. Predictors: (Constant), X2

Diketahui bahwa nilai R square sebesar 0.583 atau 58,3% yang mana menunjukan bahwa variabel Loyalitas Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji ini dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.540	1.333

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja (X2), Kedisiplinan (X1)

Diketahui bahwa nilai R square sebesar 0.564 atau 56,4% yang mana menunjukkan bahwa Variabel Kedisiplinan (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sekitar 43,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan Penelitian

3.2.1 Pengaruh Kedisiplinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 40 karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Wingsati, ditemukan bahwa variabel kedisiplinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui Uji T Parsial dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,067 > t$ tabel $2,026$, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Selain itu, uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh sebesar 64,7% terhadap kinerja karyawan, menunjukkan korelasi yang kuat. Karyawan yang menerapkan disiplin kerja yang baik cenderung menunjukkan peningkatan kinerja. Pernyataan kuesioner nomor 8, terkait penggunaan seragam sesuai aturan perusahaan, menjadi jawaban tertinggi, menunjukkan bahwa karyawan menilai disiplin kerja mereka dengan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Muhammad Fuad Hadiyanto dan Meidi Syaflan (2016), yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.2.2 Pengaruh Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 40 karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Wingsati, ditemukan bahwa variabel loyalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui Uji T Parsial dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ dan t hitung $2,881 > t$ tabel $2,026$, serta uji koefisien determinasi parsial yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 58,3%, yang merupakan korelasi kuat. Dengan demikian, penerapan loyalitas kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan kuesioner, pernyataan mengenai kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas dari atasan menjadi jawaban tertinggi, menunjukkan penilaian positif terhadap loyalitas kerja di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Maulida & Askiah (2020), yang juga menemukan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya.



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

3.2.3 Pengaruh Kedisiplinan (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 40 karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Wingsati, ditemukan bahwa variabel kedisiplinan dan loyalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui Uji F Simultan yang menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $45,731 > F$ tabel 3,24. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56,4%, sedangkan 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya, penerapan kedisiplinan dan loyalitas kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa pernyataan mengenai penguasaan pekerjaan menjadi jawaban tertinggi, menunjukkan karyawan memiliki penilaian yang baik terhadap kinerjanya. Penelitian ini juga didukung oleh studi sebelumnya oleh Amelia & Wasiman (2023), yang menemukan hasil serupa mengenai pengaruh positif kedisiplinan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Satria Global Persada

4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda bernilai positif yang menunjukkan setiap peningkatan kedisiplinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati. Maka semakin kuatnya nilai kedisiplinan yang tertanam dalam diri karyawan maka kinerja mereka juga akan semakin optimal.
2. Loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda bernilai positif yang menunjukkan setiap peningkatan loyalitas kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati. Maka semakin tinggi tingkat loyalitas kerja yang dilakukan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan semakin optimal.
3. Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti kinerja karyawan dan loyalitas kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik kedisiplinan dan loyalitas kerja yang dilakukan dapat mempengaruhi kinerja karyawan semakin optimal.
4. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan nilai R Square sebesar 0.564 atau 56,4% yang mana menunjukkan bahwa Variabel Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sekitar 43,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Amelia, W., & Wasiman, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Global Persada. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(5). <https://doi.org/10.33884/scientiajournal.v5i5.7978>
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta.
- Arma, N. A., & Lubis, K. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Eureka Media Aksara*.
- Bacal, R. (2002). *Performance Management (Alih Bahasa: Dharma & Irawan)*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bougie, S. &. (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach Seventh Edition*.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani, and V. A. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Centre For Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and B. S. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Vol. 2. No)*. rosidng Seminar Nasional USM.
- Husni, S. M. dan faisa. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus pada Rutan Klan IIB Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Mangkunegara, A. A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat.



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Mathis Robert, J. J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat.

Maulida, R. A., & Askiah. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research*, 2(1), 696–704.

Muhammad Fuad Hadiyanto dan Meidi Syaflan, M. (2016). *Kantor pelayanan pajak pratama*. 2(114), 1–23.

Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Center of Economic Students Journal* (VOL.2 . No, Vol. 6, Issue 2). Prosiding Seminar Nasional USM. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>

Robbins dan Judge, R. (2023). *Organizational Behavior*.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. PT Bumi Aksara.

Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (edisi. 2). Bumi Aksara.

Sugiarti, E. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MENUSIA* (Vol. 3, Issue 2).

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>