

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND WORK LOYALTY ON PT EMPLOYEE PERFORMANCE PT. AGGIOMULTIMEX INTERNATIONAL GROUP IN SIDOARJO

Mukti Ali ^{*1}, Silvy Lusiana²

e-mail : mukti_ali@dosen.umaha.ac.id

Faculty of Economics and business

Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Indonesia

ABSTRACT

The ability of a company to achieve success lies not only in its human resources, but also in how well its people behave and the performance of employees to achieve goals quickly and effectively. This research aims to determine the influence of work motivation and discipline work, and work loyalty on the performance of PT employees. Aggio multimex International Group in Sidoarjo. The research method used in The research is a quantitative method with linear regression analysis techniques, tests classical assumptions, reliability test, validity test, T test, F test, R determinant coefficient test by using the SPSS Version 26 test tool to manage the data. The population in this study were employees of PT. Aggiomultimex International Group sewing department totaling 85 employees. The sampling technique in this study used saturated samples, so that a sample of 85 employees was obtained. The results of the study indicate that work motivation partially has a positive effect on performance (t-count value 2.095 > t-table 1.999), work discipline partially has a positive effect on performance (t-count 2.242 > t-table 1.999), work loyalty partially has a positive and significant effect on performance (t-count 5.043 > t-table 1.999) and simultaneously the variables of work motivation, work discipline, and work loyalty have a positive and significant effect on employee performance (f-count 43.859 > f-table 2.717).

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

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AGGIOMULTIMEX INTERNATIONAL GROUP DI SIDOARJO

ABSTRAK

Kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai kesuksesan tidak hanya terletak pada sumber daya manusianya, namun juga pada seberapa baik orang-orangnya berperilaku dan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dengan cepat dan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aggiomultimex International Group di Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan Teknik analisis regresi linier, uji asumsi klasik, uji reliabilitas, uji validitas, uji T, uji F, uji koefisien determinan R dengan menggunakan alat uji SPSS Versi 26 untuk mengelola data tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Aggiomultimex International Group bagian sewing yang berjumlah 85 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga didapatkan sampel berjumlah 85 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja (nilai t-hitung 2,095 > t-tabel 1,999), disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja (t-hitung 2,242 > t-tabel 1,999), loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (t-hitung 5,043 > t-tabel 1,999) dan secara simultan variable motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (f-hitung 43,859 > f-tabel 2,717).

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Kinerja Pegawai

¹ Korespondensi Penulis.

Korespondensi: Mukti Ali, S.Sos., M.PSDM. Universitas Maarif Hasyim Latif.. Jl. Dupak Baru III/6 Surabaya 60171

Email : mukti_ali@dosen.umaha.ac.id

PENDAHULUAN

Potensi kecerdasan dan tenaga manusia yang ada dalam diri manusia disebut sumber daya manusia, dan harus dikembangkan, diselidiki, dan dimanfaatkan seefisien mungkin untuk kepentingan masyarakat luas, (Panjaitan, 2017). Tujuan utama sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi adalah untuk mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi di masa depan. Setiap perusahaan atau organisasi harus mempertimbangkan pentingnya sumber daya manusianya serta kapasitas suatu perusahaan untuk maju atau berkinerja lebih baik yang bergantung pada stafnya, atau sumber daya manusianya, (Dipang, 2013).

Kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai kesuksesan tidak hanya terletak pada sumber daya manusianya, namun juga pada seberapa baik orang-orangnya berperilaku dan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dengan cepat dan efektif. (Ady & Wijono, 2013). Kinerja menurut Mangkunegara (dalam Sausan et al., 2021) adalah jumlah dan mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa hal yang mendukung perbaikan kinerja karyawan antara lain yaitu motivasi kerja, disiplin kerja serta loyalitas. Agar pekerja yang bekerja dapat berkinerja lebih baik, diperlukan motivasi. Motivasi sangat penting karena mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia, memungkinkan orang untuk melakukan upaya dan antusiasme yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi bagi karyawan. Menurut Handoko dalam (Rahayu, 2014). Antoni (2014) mengatakan bahwa memberi semangat kepada karyawan merupakan komponen kunci motivasi yang membantu mereka bekerja lebih antusias dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh manajemen sehingga menghasilkan kinerja yang baik. (Adha et al., 2019).

Disiplin kerja dikembangkan dalam suatu organisasi agar pekerja dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan mematuhi peraturan dan perundang-undangan perusahaan

sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya sikap disiplin dapat menumbuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, etos kerja yang baik serta mendorong kemajuan suatu Perusahaan yang akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan tersebut.

Selain menerapkan konsep disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan, akan lebih baik jika dikombinasikan dengan rasa loyalitas yang tinggi. Tujuannya agar terciptanya hubungan kinerja yang baik antar pegawai sehingga menjadikan perusahaan tersebut semakin maju dan berkembang perlunya loyalitas di dalam sebuah organisasi atau Perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Sausan et al., 2021), adalah berbagai bentuk partisipasi anggota dalam mencapai tujuan organisasi melalui penggunaan energi, pikiran, dan waktu mereka yang dapat membentuk kinerja karyawan yang baik.

Pada penelitian ini, peneliti menganalisis adanya keterkaitan yang positif dan signifikan antara motifasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja, yang selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan. Sebelumnya, orang bekerja harus memiliki semangat, disiplin serta tanggung jawab. Namun, saat ini fenomenanya banyak perusahaan atau instansi yang memerlukan strategi-strategi khusus untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga produktivitas tetap terjaga. Salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah melalui penerapan motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja. Terutama, generasi Z cenderung cepat memutuskan untuk resign jika tidak cocok dengan lingkungan kerja atau pekerjaan yang mereka jalani, sehingga menimbulkan rendahnya kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Motivasi Kerja

Menurut (Mahardika et al., 2020) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja

untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal.

Oleh (Andika, 2019) Motivasi didefinisikan sebagai salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Dengan demikian motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Mahardika et al., 2020).

Dari hasil penelitian dari berbagai sumber dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mencakup dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja mereka dalam konteks pekerjaan. Motivasi dapat berasal dari kepuasan pribadi, tanggung jawab, pengakuan, atau faktor-faktor lain yang mendorong individu untuk berusaha lebih baik.

Menurut Robbins dalam (Yulia, 2018) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Penghargaan
2. Hubungan sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan dalam bekerja

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya (Rozalia et al., 2015). Upaya dalam memberikan disiplin tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana tingkat kepatuhan dan ketaatan karyawan

terhadap aturan, norma-norma, dan prosedur kerja memengaruhi hasil kerja dan produktivitas mereka.

Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti, dan taat terhadap peraturan serta norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan siap menerima sanksi sanksinya bila melanggar. Disiplin merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin merupakan suatu bagian penting dalam perusahaan. Menurut (Kurniadi 2014) bahwa terdapat beberapa indikator-indikator disiplin kerja adalah;

- a. Kepatuhan karyawan terhadap jam kerja
- b. Kepatuhan pada perintah dan peraturan yang telah di tentukan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Bekerja dengan penuh tanggungjawab dan rasa jujur
- e. Menggunakan dan memelihara bahan dan alat perlengkapan kantor dengan hati-hati
- f. Bertingkah laku yang sopan
- g. Berpakaian yang sopan dan tanda pengenalan instansi

Loyalitas Kerja

Menurut Saydam dalam (Riyanti 2015), loyalitas kerja merupakan tekad dan kesanggupan dalam menaati segala peraturan, melaksanakan, dan mengamalkan segala sesuatu yang dipatuhi dengan penuh tanggung jawab, sikap dan tingkah laku yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Loyalitas kerja adalah tingkat komitmen, kesetiaan, dan keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup sikap positif, rasa keterikatan, dan keinginan untuk tetap berkontribusi secara berkelanjutan pada tujuan dan nilai-nilai perusahaan.

Menurut Saydam dalam (Riyanti 2015), loyalitas kerja merupakan tekad dan kesanggupan dalam menaati segala peraturan, melaksanakan, dan mengamalkan segala sesuatu yang dipatuhi dengan penuh tanggung jawab, sikap dan tingkah laku yang baik dalam melaksanakan tugasnya

sehari-hari. Menurut (Poewadaminta, 2013) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Terdapat empat indikator loyalitas karyawan menurut Saydam dalam (Sutanto & Perdana, 2016), antara lain:

1. Kepatuhan
2. Tanggung Jawab
3. Dedikasi
4. Integritas

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja (Dewi, 2019). Kinerja karyawan merujuk pada tingkat hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja

Menurut (Mangkunegara, 2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam

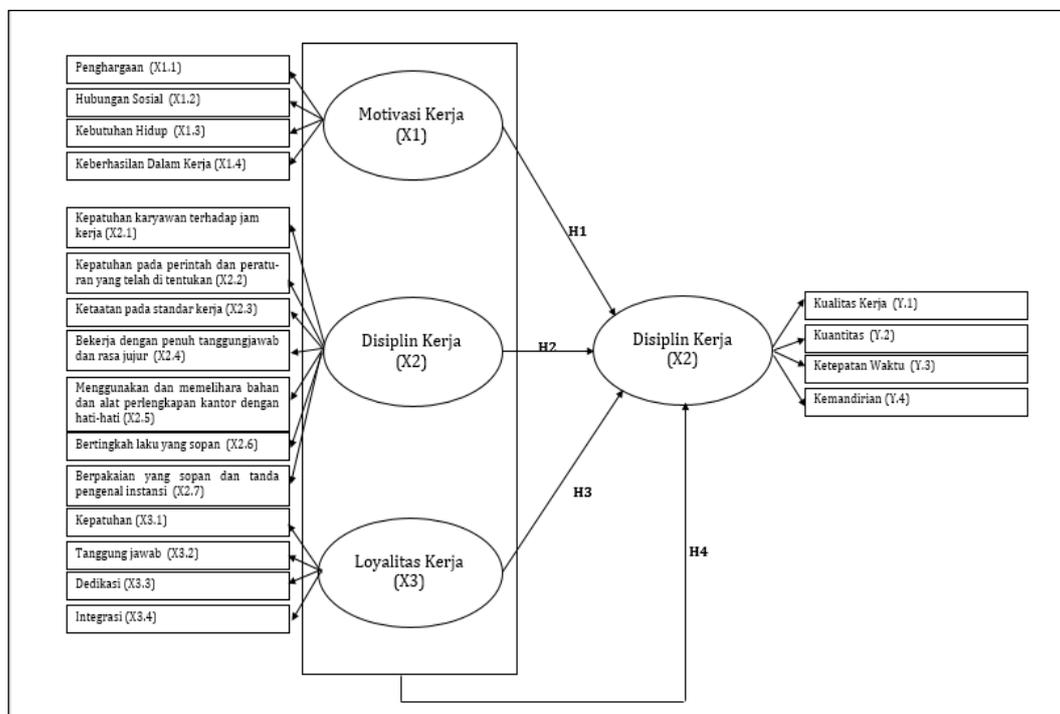
menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Dewi, 2019). Dapat disimpulkan menurut (Dewi, 2019) bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan Menurut (Robbins, 2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Dengan mempertimbangkan teori dasar dan konteks yang telah dijelaskan, kerangka pemikiran dapat disusun sebagai berikut :



Gambar 2 : Kerangka Konseptual

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AGGIOMULTIMEX INTERNATIONAL GROUP DI SIDOARJO
(MUKTI ALI, SILVY LUSIANA)

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. **H1** diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aggiomultimax International Group.
2. **H2** diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aggiomultimax International Group.
3. **H3** diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Aggiomultimax International Group.
4. **H4** diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variable motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Aggiomultimax International Group.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel variabel yang akan diteliti. Pada dasarnya penelitian kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensil (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada probabilitas kesalahan penolakan hipoteses.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Aggiomultimax International Group. Peneliti akan menganalisis pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT Aggiomultimax International Group.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekelompok atau kumpulan subjek dengan karakteristik yang sama dan telah ditetapkan sebelumnya yang hendak dikenai generalisasi sebuah hasil penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi bagian sewing di PT Aggiomultimax International Group yang berjumlah 85 orang.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi bagian sewing di PT Aggiomultimax International Group yang berjumlah 85 orang. Hal itu dikarenakan peneliti akan menggunakan teknik pengambilan sampel non-probability sampling dengan menggunakan metode sampling jenuh pada penelitian ini. Alasan pengambilan sampel di bagian tersebut karena saya selaku penulis sebagai karyawan di bagian produksi terutama di bagian sewing di perusahaan tersebut.

Teknik pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling. Menurut (Sugiyono, 2017) non-probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sementara itu untuk teknik penentuan sampelnya yakni menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian yang dilakukan ini, teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling

Menurut Sugiyono dalam (Amin et al., 2023) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 85 orang karyawan, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di divisi produksi bagian sewing di PT. Aggiomultimax International Group. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh.

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Sugiyono dalam (Iii, 2018) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan kuisioner dengan menyebarkan daftar pertanyaan

secara online kepada para pegawai produksi terutama bagian sewing di PT. Aggionmultimex International Group. Hasil pertanyaan kuisisioner yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

Variabel Penelitian

Menurut (Mustofa, 2015) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, variable adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang nilainya dapat berubah-ubah.

Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu variabel independent dan variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel independen (bebas)

Menurut Sugiyono dalam (DA Adisty, 2022) variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Berikut ini adalah variable independent yang terdapat dalam penelitian ini:

- a. Motivasi Kerja (X1)
- b. Disiplin Kerja (X2)
- c. Loyalitas Kerja (X3)

2. Variable dependen (terikat)

Sementara itu, variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Berikut ini adalah operasional variabel penelitian :

- a. Kinerja Karyawan

Instrumen Penelitian

Instrument penelitian dapat dilakukan melalui teknik kuisisioner (angket). Teknik kuisisioner adalah salah satu metode survei dalam melakukan penelitian yang dipakai untuk mengumpulkan data responden. Kuisisioner berisi pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab responden. Jawaban tersebut kemudian dikumpulkan, diolah dan dijadikan sebuah teori atau kesimpulan.

ANALISI HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian

Hasil data ini diperoleh dari kuisisioner yang disebarakan kepada responden. Kuisisioner dalam hal ini berisi pertanyaan-pertanyaan mendasar yang meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja dalam perusahaan tersebut. Maka gambaran umum responden yang terkumpul adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Pria	7	8,2 %
Wanita	78	91,8%
Total	85	100 %

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2024)

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
18 – 27 Tahun	20	23,5%
28 – 35 Tahun	34	40 %
36- 42 Tahun	27	31,8 %
> 43 Tahun	4	4,7 %
Total	85	100 %

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2024)

Tabel 3. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1 – 3 tahun	26	30,6 %
4 – 6 Tahun	30	35,3 %
7 Tahun Keatas	29	34,1 %
Total	85	100%

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2024)

Hasil Penelitian

Tabel 4. Analisis Statistik Deskriptif

Deskriptif Statistik					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	85	8,00	40,00	31,22	5,943
X2	85	33,00	70,00	55,33	7,720
X3	85	16,00	40,00	31,40	5,294
Y	85	21,00	50,00	40,33	5,521
Valid N (listwise)	85				

Sumber : Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil uji analisis statistik deskriptif pada tabel 4.10 diperoleh dari hasil olah data dengan nilai N atau sampel sebanyak 85 yang menggunakan SPSS 26 sebagai alat uji.

Hasil dari tabel tersebut menjelaskan bahwa variabel persepsi tentang Motivasi Kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai minimum sebesar 8 dan nilai maksimum sebesar 40, dengan nilai rata – rata sebesar 31.22 dan standar deviasi sebesar 5.943.

Pada variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai minimum sebesar 33 dan nilai maksimum sebesar 70, dengan nilai rata – rata sebesar 55,33 dan standar deviasi sebesar 7,720.

Analisis statistik deskriptif pada variabel Loyalitas Kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai minimum sebesar 16 dan nilai maksimum sebesar 40, dengan nilai rata-rata sebesar 31,40 dan standar deviasi sebesar 5,294.

Dan untuk analisis statistik deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai minimum sebesar 21 dan nilai maksimum sebesar 50, dengan nilai rata-rata sebesar 40,33 dan standar deviasi sebesar 5,521.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,872	0,2133	Valid
X1.2	0,898	0,2133	Valid
X1.3	0,859	0,2133	Valid
X1.4	0,882	0,2133	Valid
X1.5	0,827	0,2133	Valid
X1.6	0,854	0,2133	Valid
X1.7	0,824	0,2133	Valid
X1.8	0,858	0,2133	Valid

Sumber: Data SPSS versi 26, 2024

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,882	0,2133	Valid
X2.2	0,827	0,2133	Valid
X2.3	0,854	0,2133	Valid
X2.4	0,824	0,2133	Valid
X2.5	0,858	0,2133	Valid
X2.6	0,799	0,2133	Valid
X2.7	0,732	0,2133	Valid
X2.8	0,701	0,2133	Valid
X2.9	0,802	0,2133	Valid
X2.10	0,819	0,2133	Valid
X2.11	0,884	0,2133	Valid
X2.12	0,837	0,2133	Valid
X2.13	0,858	0,2133	Valid

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.14	0,828	0,2133	Valid

Sumber: Data SPSS versi 26, 2024

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja (X3)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,728	0,2133	Valid
X3.2	0,847	0,2133	Valid
X3.3	0,807	0,2133	Valid
X3.4	0,824	0,2133	Valid
X3.5	0,802	0,2133	Valid
X3.6	0,814	0,2133	Valid
X3.7	0,818	0,2133	Valid
X3.8	0,823	0,2133	Valid

Sumber: Data SPSS versi 26, 2024

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,795	0,2133	Valid
Y2	0,836	0,2133	Valid
Y3	0,841	0,2133	Valid
Y4	0,802	0,2133	Valid
Y5	0,872	0,2133	Valid
Y6	0,881	0,2133	Valid
Y7	0,787	0,2133	Valid
Y8	0,794	0,2133	Valid

Sumber: Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, seluruhnya mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 9. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,954	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,934	Reliabel
Loyalitas Kerja (X3)	0,934	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,884	Reliabel

Sumber: Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha dari variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,954, variable disiplin kerja (X2) sebesar 0,934,

variabel loyalitas kerja (X3) sebesar 0,934, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,884. Secara keseluruhan hasilnya menunjukkan lebih besar dari 0,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan pada kuesioner tersebut telah reliabel atau konsisten, yang berarti setiap item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan penelitian.

Tabel 10. Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

Asymp. Sign (2-Tailed)	Signifikasi	Keterangan
0,200	>0,05	Terdistribusi normal

Sumber: Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi yang dihasilkan (Asymp.sig = 0,200) lebih besar dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan nilai residual $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

Tabel 11. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,416	2,404
Disiplin Kerja	0,760	1,315
Loyalitas Kerja	0,458	2,182

Sumber: Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada table diatas dapat diketahui bahwa nilai masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 . Sehingga dapat dikatakan bahwa antar variabel tidak terdapat multikolinieritas, sehingga variabel independen setiap persamaan struktur, bebas dari asumsi multikolinieritas.

Tabel 12. Uji Glesjer

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,680	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,639	Bebas Heteroskedastisitas
Loyalitas Kerja (Y)	0,819	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil uji glejser pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan, model regresi pada penelitian ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Tabel 13. Analisis regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig
Constant	10,154		3,359	0,001
X1	0,207	0,223	2,095	0,039
X2	0,126	0,176	2,242	0,028
X3	0,533	0,511	5,043	0,000

Sumber: Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda seperti yang disajikan pada tabel 4.19, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,154 + 0,207X1 + 0,126X2 + 0,533X3 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diambil analisis sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 10,154. Tanda positif menunjukkan terdapat pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Jika pada variabel independen yang meliputi motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), loyalitas (X3) dianggap konstan atau tidak mengalami kenaikan, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 10,154.
- 2) Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,207. Hal ini dapat diartikan bahwa jika tingkat variabel motivasi kerja (X1) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,207.
- 3) Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai positif sebesar

0,126. Hal ini dapat diartikan bahwa jika tingkat variabel disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,126.

- 4) Nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan (X3) menunjukkan nilai positif sebesar 0,533. Hal ini dapat diartikan bahwa jika tingkat variabel gaya kepemimpinan (X3) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,533.

Tabel 14. Uji T (Parsial)

Variabel	T	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	2,095	0,039	Berperngaruh positif dan tidak signifikan
Disiplin Kerja (X2)	2,242	0,028	Berperngaruh positif dan tidak signifikan
Loyalitas Kerja (X3)	5,043	0,000	Positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data SPSS versi 26, 2024

1. Pengaruh X1 terhadap Y

Pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung yakni 2,095 lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,999 dengan nilai signifikansi yakni sebesar $0,039 > 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 ditolak.

2. Pengaruh X1 Terhadap Y

Pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung yakni 2,242 lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,999 dengan nilai signifikansi yakni sebesar $0,028 > 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 ditolak.

3. Pengaruh X3 terhadap Y

Pada variabel loyalitas kerja menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung yakni 5,043 lebih

besar dari nilai t tabel yakni 1,999 dengan nilai signifikansi yakni sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 ditolak.

Tabel 15. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1585.023	3	528.341	43.859	.000 ^b
Residual	975.754	81	12.046		
Total	2560.776	84			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja					

Sumber: Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas uji F variabel X1, X2 dan X3, Y dapat diambil keputusan bahwa H4 diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai f hitung yakni 43,859 lebih besar dari nilai f tabel yakni 2,717. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diambil Kesimpulan bahwa variabel independent yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Tabel 16. Koefisiensi determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Regression	0,787	0,619	0,605	3,471

Sumber: Data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diketahui nilai Adjusted R² sebesar 0,605 yang berarti bahwa validitas variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja 60,5%. Sedangkan, sisanya 39,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Aggionmultimex International Group bagian sewing. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji T (parsial) yang memperoleh nilai t hitung yakni 2,095 lebih besar dari t tabel yakni 1,999. Dengan nilai tidak signifikansi 0,039 lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yakni 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H₀ diterima. Hasil penelitian ini membuktikan pernyataan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aggionmultimex International Group bagian sewing.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Aggionmultimex International Group bagian sewing. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji T (parsial) yang memperoleh nilai t hitung yakni 2,242 lebih besar dari t tabel yakni 1,999. Dengan nilai signifikansi 0,028 lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yakni 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H₀ diterima. Hasil penelitian ini membuktikan pernyataan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AIG bagian sewing.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable loyalitas kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Aggionmultimex International Group bagian sewing. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji T (parsial) yang memperoleh nilai t hitung yakni 5,043 lebih

besar dari t tabel yakni 1,999. Dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yakni 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H₀ ditolak. Hasil penelitian ini membuktikan pernyataan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AIG bagian sewing.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variable Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Loyalitas Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Aggionmultimex International Group bagian sewing. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji F (simultan) yang memperoleh nilai f hitung yakni 43,859 lebih besar dari f tabel yakni 2,717. Dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari Tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yakni 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan pernyataan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AIG bagian sewing.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. AIG di Sidoarjo. Hal tersebut dapat diartikan bahwa besar kecilnya tingkat motivasi yang diberikan PT AIG terhadap karyawan bagian sewing dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada bagian sewing. Hal tersebut ditandai dengan semangat kinerja karyawan seiring dengan dilakukannya motivasi waktu yang konsisten selama melakukan pekerjaan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. AIG di Sidoarjo. Hal tersebut dapat diartikan bahwa besar kecilnya Tingkat disiplin kerja yang diberikan PT. AIG terhadap karyawannya jika semakin turun disiplin kerja maka akan semakin menurun juga kinerja pegawainya.

3. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. AIG di Sidoarjo. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki karyawan maka makin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil uji simultan kita dapat memberikan interpretasi bahwa variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan loyalitas kerja (X3), secara simultan atau secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan (Y) PT. Aggionmultimex International Group di Sidoarjo.

SARAN

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan, maka saran yang diberikan kepada penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Mencari jumlah populasi yang berjumlah besar sehingga dapat diperoleh jumlah sampel yang lebih banyak, hal tersebut dilakukan agar dapat mencapai keakuratan data yang lebih baik.
2. Melakukan manajemen waktu yang lebih baik lagi, dengan membuat *time table* penelitian serta disesuaikan dengan keadaan waktu responden, sehingga penelitian secara tata muka dapat dilaksanakan, hal tersebut sangat bermanfaat jika dilakukan karena dengan penelitian secara langsung peneliti dapat menyampaikan maksud, tujuan dan mekanisme penelitian dengan maksimal serta mampu menggali informasi lebih dalam lagi terkait data yang melibatkan responden.
3. Membuat instrument kisi-kisi secara baik dan jelas, sehingga responden dapat memahami maksud dari kuesioner tersebut. Hal tersebut sangat berguna bagi hasil data yang akan diolah.
4. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain agar dapat menggali faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Pt. Aggionmultimex International Group sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat memperkuat hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- DA Adisty. (2022). *Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerjanya karyawan*. 36–49.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya, July*, 1–23.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Emba*, 1(3), 1080–1088.
- Iii, B. A. B. (2018). Metope. *Oxford Art Online*, 31–38.
<https://doi.org/10.1093/gao/9781884446054.article.t057475>
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10.
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PE NGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PE%20NGARUH%20MOTIVASI%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20Survei%20Karyawan%20Pada%20PT%20Axa%20Financial%20Indonesia%20Sales%20Office%20Malang)
- Mustofa. (2015). Metode Penelitian dengan NPF dan Roa. *Jurnal*, 1–9.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojava Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7–15.
<http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>

- Rahayu, K. W. (1945). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten kutai timur.*
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.
<https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13.
<https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Yulia, L. (2018). *Pengaruh komitmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo.* 13–48.

