

Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian cabang manado Selatan

**Arisna Kidolite
Riane Johnly Pio
Sandra Ingrid Asaloei**

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi
E-mail : Kidolitea@gmail.com

Diajukan : 16/Mei/2025
Direvisi : 20/Mei/2025
Diterima : 13/Juni/2025

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Work Discipline and Employee Loyalty on Employee Performance. The population of this study were employees of PT Pegadaian Manado Selatan branch totaling 50 employees, and the sampling technique used was the saturated sample technique totaling 50. Data collection techniques were carried out by conducting a literature review, field survey techniques by distributing questionnaires to respondents and then analyzed using the Statistical Package For the Social Sciences (SPSS). The tests used in this study were validity tests, reliability tests, normality tests, multiple linear regression analysis tests, hypothesis tests (T tests), determination coefficient tests (R2). Based on the results of data analysis, it is known that the Work Discipline variable has a significant effect on employee performance, the Employee Loyalty variable has a significant effect on Employee Performance, and the Work Discipline variable and Employee Loyalty variable have a significant effect on Employee Performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari Pt Pegadaian cabang Manado Selatan yang berjumlah 50 karyawan, dan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 50. teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan kajian Pustaka, teknik survey lapangan dengan menyebarluaskan kuesioner kepada responden kemudian dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package For the social Sciences* (SPSS). uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji T), uji koefisien determinasi (R2). Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan variabel Disiplin Kerja dan variabel Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang penuh dengan persaingan bisnis, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam operasional bisnisnya. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan daya saing.

Salah satu faktor dari kinerja karyawan yaitu disiplin kerja menurut Hasibuan (2013) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik. Disamping itu, disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, Sandra Asaloei (2018).

Selain disiplin kerja, faktor lain dari kinerja karyawan adalah loyalitas karyawan. menurut Poerwopoespito (2000) mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan

tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang. Loyalitas karyawan merujuk pada tingkat komitmen, kesetiaan, taat pada peraturan, sikap kerja, dedikasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

PT. Pegadaian (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Lembaga perkreditan yang dikelolah oleh pemerintah yang kegiatan utamanya melaksanakan penyaluran uang pinjaman atas dasar hukum gadai. Perusahaan ini tentunya harus mengetahui dan memahami kedisiplin kerja dan keloyalitas karyawan yang dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri seringkali dalam perusahaan ini juga masih terdapat masalah yang terjadi seperti beberapa karyawan tercatat sering datang terlambat atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas hal ini dapat berdampak negatif yang signifikan terhadap kinerja individu maupun perusahaan secara keseluruhan. Dan ada juga karyawan yang cenderung menolak bekerja lembur, tidak peduli dengan kualitas kerja dan tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang berakibat buruk bagi perusahaan seperti penurunan produktivitas, peningkatan turnover,

hilangnya potensi bisnis, dan kerusakan reputasi perusahaan. Dari berbagai permasalahan yang ada tentunya menjadi problematik yang dihadapi perusahaan ini karena tidak semua karyawan menerapkan kedisiplinan dan keloyalitasan pada diri mereka, sehingga perusahaan perlu melakukan Tindakan tegas untuk permasalahan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja Sari, C.P. (2020).

Surono (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sisial yang berlaku.

Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang

sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan. Hendrayani (2020)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan Tindakan yang menunjukkan kepatuhan seseorang terhadap aturan, tata tertib, serta standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan komitmen dan tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dengan konsisten dan tepat waktu. Dalam konteks organisasi, disiplin kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan professional. Seperti kehadiran tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai deadline, menghormati atasan dan rekan kerja, serta mematuhi prosedur kerja.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga

dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Loyalitas kerja karyawan atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab. Hasibuan (2002).

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan disuatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik orgnisasi tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari Bahasa asing prestasi yang berarti pula hasil kerja. Kinerja

dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil pula hasil kerja. Organisasi yang telah ditetapkan menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

kinerja (prestasi kerja) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Hasibuan (2002).

Bersasarkan pengertian di atas, ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian cabang Manado Selatan dengan jumlah karyawan 50 orang. Teknik sampling jenuh adalah teknik penetuan sampel bilah seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, yang dikembangkan dari indikator-indikator setiap variable berdasarkan rujukan teori dengan skala likert lima pilihan jawaban dari sangat setuju sampai dengan tidak setuju. Pengelolaan data pada penelitian ini menggunakan SPSS. SPSS berkemampuan untuk mengolah berbagai jenis data statistik dan membantu peneliti untuk mengkonfirmasikan teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variable.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Table 1 Uji Validitas

Variabel	No. Item	Corrected Item - Total Correlation	Rstandar	Keterangan
Disiplin kerja(X1)	X1.1	0,768	0,30	Valid
	X1.2	0,580		Valid
	X1.3	0,623		Valid
	X1.4	0,590		Valid
	X1.5	0,702		Valid
	X1.6	0,415		Valid
	X1.7	0,587		Valid
Loyalitas (X2)	X2.1	0,634	0,30	Valid
	X2.2	0,626		Valid
	X2.3	0,532		Valid
	X2.4	0,776		Valid
	X2.5	0,628		Valid
	X2.6	0,775		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,761	0,30	Valid
	Y2	0,794		Valid
	Y3	0,653		Valid
	Y4	0,672		Valid
	Y5	0,747		Valid
	Y6	0,592		Valid

Sumber: Diolah dengan SPSS (2020)

Dari tabel uji validitas memperlihatkan indikator dari variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan nilai corrected item. Total correlation lebih besar dari 0,30 dengan demikian indikator dan kuesioner yang digunakan variabel disiplin kerja, loyalitas dan kinerja karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 2 Uji Reliabel

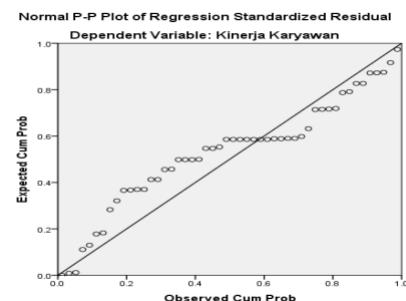
Variabel Penelitian	Cronbach Alfa	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.801	0.60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (X2)	0.811	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.828	0.60	Reliabel

Sumber: diolah dengan SPSS (2020)

Hasil uji reliabilitas dari sebuah variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner disiplin kerja, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Gambar 1 Uji Nomalitas



Sumber: diolah dengan SPSS (2020)

dapat disimpulkan bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa pola distribusinya normal.

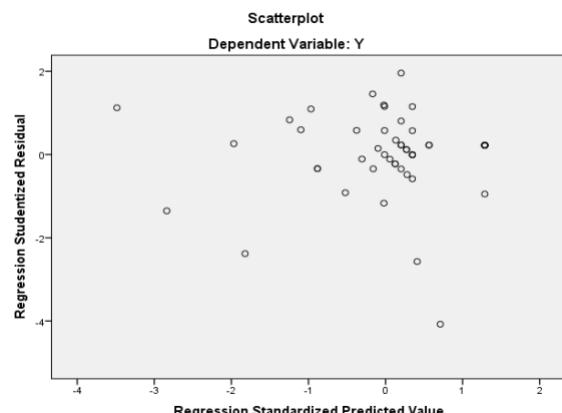
Uji multi kolinearitas

Dari hasil uji multikolinearitas menunjukan nilai tolerance dari setiap variable bebas berada di atas 0,1 yaitu 0,486

dan nilai VIF berada dibawah 10 yaitu 2,059. Hal ini menunjukan bahwa tidak adanya multikolinearitas pada variable bebasnya.

Uji heteroskedastisitas

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: diolah dengan SPSS (2020)

Berdasarkan diagram scatterpot pada gambar, dapat disimpulkan bahwa data tersebar secara acak tanpa membeunkt suatu pola tertentu, serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah 0 atau sumbu Y, ini membuktikan bahwa dalam model regresi ini dapat dikatakan baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Table 3 Uji Regresi berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.565	2.760		-1.292	.203
1 X1	.600	.124	.531	4.827	.000
X2	.407	.116	.385	3.499	.001

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2020)

Hasil analisis linear berganda dari tabel di atas menunjukan bahwa disiplin

kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T (Parsial)

Pengaruh X1 terhadap Y, diketahui nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,827 > 2,011$, seingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variable X1 terhadap variabel Y. Pengaruh X2 terhadap Y, diketahui nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,499 > 2,011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variable X2 dan Y.

Uji determinasi (R²)

Tabel 4 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.712	1.755

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2020)

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui nilai R 0,712 atau 71,2% yang menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variable Y sebesar 71,2% dan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

ISI HASILDAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji Koefisien X₁ + 0,600

artinya setiap penambahan nilai X_1 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,600 kemudian Pengaruh X_1 terhadap Y , diketahui nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,827 > 2,011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X_1 terhadap variabel Y .

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menumbuhkan budaya kerja disiplin, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien $X_2 + 0,407$ artinya setiap penambahan nilai X_2 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,407. Kemudian Pengaruh X_2 terhadap Y , diketahui nilai $\text{sig } 0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,499 > 2,011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variable X_2 dan Y .

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang loyal umumnya memiliki rasa yang tinggi terhadap perusahaan,

menunjukkan komitmen dalam bekerja dan berupaya memberikan hasil kerja terbaik. Loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktifitas, kualitas kerja dan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Manado Selatan. Dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dan loyalitas karyawan juga terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian cabang Manado Selatan. Lalu dapat disimpulkan Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 72.8% dan sisanya yaitu sebesar 28.2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, Y. 2016. Pengaruh Pengawasan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Industri TV. Kabel PT. Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci. JOM

- FISIP. Vol. 3 No. 2, Oktober 2016 : 1-12.
- Departemen Pendidikan Indonesia. 2008. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka.
- Ferdinand, A. 2006. Metode Penelitian Managemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan disertai Ilmu Managemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17 . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gobel, K., Tatimu, V., & Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Productivity*, 4(1), 20-26.
- Handoko, T. H. 2008. Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam belas. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2002. Managemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nurgraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Infimedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 352-62.
- Mahsun, M. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Mathis, R. L & C. H. Jackson. 2006. Human Resource Managemen: Managemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba.
- Marentek, G. N., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado. *Productivity*, 2(6), 439-443.
- Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187-192.
- Sari, C.P (2020), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store. *Jurnal Imah Kohesi*, 4(3), 71-80
- Salalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115-126.
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Productivity*, 2(3), 245-249.
- Sanjaya, M. T. R. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. *Jurnal Managemen Bisnis Indonesia*. Vol. 4 Edisi VI.
- Saydam, G. 2000. Managemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Djambatan.
- Sigar, Jisiani AB, Sofia AP Sambul, and Sandra Asaloei. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 6.003 (2018).
- Simanjuntak, P. J. 2011. Managemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sudimin. 2003. Pengaruh Pengawasan dan Loyalitas dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Telkom. Skripsi Tidak diterbitkan. Semarang : Universitas Semarang.
- Sugiono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.

Bandung : Alfabeta.

Surono, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus di CV Sawangan Fram Dairy Depok-Jawa Barat). *Jurnal Lentera Akuntansi*, 5(2), 57-73.

Tessalonika, R. C., Pelleng, F. A., & Asaloei, S. (2021). Pengaruh efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan pt. aneka gas industri bitung. *Productivity*, 2(5), 413-416.