

## Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja Dan Pengembangan Karir Di PT. Cakra Mantap Mandiri

Dian Adventy Zagoto<sup>1)\*</sup>, Puti Lenggo Ginny<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>dianadventyyy@gmail.com

<sup>2)</sup>puti.lenggo@ubdac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;  
Perbaikan September 2023;  
Diterima September 2023;  
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:

Disiplin Kerja  
Loyalitas Kerja  
Pengembangan Karir  
Kinerja Karyawan

### Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cakra Mantap Mandiri. Penelitian ini menggunakan strategi pengambilan sampling *non-probabilitas*. Penulis menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 104 responden untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan.

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi, nilai  $R^2$  yaitu senilai 0,792 atau 79,2% yang menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja Dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh 79,2% Terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu uji F Menghasilkan nilai hitung  $126,832 > F$  table 2,70 Hal ini mengartikan bahwa Disiplin Kerja, Loyalita Kerja Dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh secara positif secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan ialah ketika perusahaan menyadari Manajemen Sumber Daya manusia ialah asset berharga agar tercapainya suatu tujuan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki.

Secara umum, definisi kinerja ialah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Salah satu faktor keberhasilan perusahaan ialah kinerja individu setiap karyawannya, agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang direncanakan. Hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya ialah Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja Dan Pengembangan Karir

Menurut (Parameswari et al., 2020) dalam jurnalnya mengatakan bahwa :

“ Perilaku seseorang mencerminkan kualitas kerjanya. Disiplin kerja memperhatikan tingkah laku, cara-cara dan sifat-sifat yang menjadi nilai atas orang tersebut. Dalam organisasi dalam menghasilkan kerja yang optimal membutuhkan disiplin kerja yang baik disetiap diri karyawan.”

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah hal yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Jika memiliki pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja maka sulit bagi suatu

organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan pada pekerja.

Menurut (Gunawan et al., 2021) bahwasannya Perilaku yang dituntut oleh setiap pemimpin dalam segala hal kegiatan ialah efektivitas dan produktivitas yang ada di dalam diri karyawan untuk berperilaku seefisien mungkin.

### **Loyalitas Kerja**

Menurut (Pujiarti et al., 2021) Loyalitas Kerja berasal dari dalam diri karyawan sebagai sumber daya untuk dorongan organisasi dalam penyelesaian tugas lebih awal dan sebagai pertimbangan organisasi agar dapat melakukan sistem penilaian kinerja yang baik untuk karyawan.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan Karir adalah suatu kegiatan untuk karyawan dapat meningkatkan karir yang dimiliki agar kehidupannya menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Menurut (Parameswari et al., 2022) Pada setiap keadaan yang dilalui, selalu ada potensi dan tantangan yang berada di depan mata. Hal ini membutuhkan karyawan yang tepat untuk berada diposisi tertentu, pengembangan karir sebagai media agar setiap karyawan dapat mengembangkan potensi yang berada dalam dirinya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil yang dikerjakan oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja dihasilkan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari hasil kerjanya.

Menurut (Hartono & Parameswari, 2021) “Kinerja ialah hasil kerja dari pegawai yang telah berkomitmen untuk melaksanakan pekerjaan karena merasa kebutuhan dan harapan telah terpenuhi oleh suatu organisasi.”

## **III. METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif, Menurut (Wiediya & Andy, 2022) “Metode kuantitatif yang menggunakan sejumlah sampel dan memerlukan data numerik yang dianalisis melalui proses pengujian hipotesis.”

Tujuan Penelitian untuk menghasilkan deskripsi, gambaran secara sistematis, akurat untuk mengetahui hubungan setiap variabel.

### **Jenis Dan Sumber Data**

#### **1. Data Kuantitatif**

Data yang memiliki acuan berbentuk angka atau bilangan, data ini adalah data yang bisa diukur dengan ukuran yang memiliki tujuan untuk mengembangkan teori-teori yang berkaitan dengan suatu kejadian.

#### **2. Sumber Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dalam penelitiannya, dimana data primer ini berarti data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti kepada pihak yang bersangkutan, peneliti menyebarkan kuesioner dengan daftar

pertanyaan yang sudah di buat dan sudah di validasi dengan tujuan mendapatkan jawaban yang lebih rinci sehubungan dengan variable-variabel pada penelitian ini.

## **Populasi Dan Sample**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono dalam (Wi et al., 2021) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk di tarik akhirnya.” Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 104 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono dalam (Gunawan et al., 2021) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Jadi dapat diketahui bahwa sampel adalah bagian dari keseluruhan obyek yang akan diteliti lalu akan di evaluasi yang memiliki karakteristik tertentu dari sebuah populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 104 karyawan pada PT. Cakra Mantap Mandiri yang diambil dengan metode sensus.

## **Teknik Dan Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Metode uji normalitas residual adalah uji statistic non-parametrik kolmogrov-smirnov (K-S). Pengujian normalitas ini dengan melihat 2-tailed significant melewati pengukuran tingkat signifikan 5% (0,5).

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Wiediya & Andy, 2022) “mengatakan bahwa Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas ialah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.”

#### **c. Uji Heterokedasitas**

Menurut (Agus Kusnawan et al., 2019) “heteroskedasitas adalah suatu kejadian dimana model regresi terdapat ketidaksamaan varian dalam residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain dan model regresi yang baik ialah yang tidak terjadi heteroskedasitas.”

### **2. Uji Data Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas mengartikan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur untuk melakukan fungsi ukurnya.

- b. Uji Reabilitas  
Menurut (Priyatno, 2022) “Uji reliabilitas yaitu untuk menguji konsistensi alat ukur untuk menguji apakah hasilnya tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang.”

### **3. Uji Model Statistik**

- a. Analisis regresi linear berganda  
Analisis regresi linier berganda yaitu teknik untuk dapat menentukan korelasi antara suatu variabel dependen dengan variabel independen yang menggunakan statistic umum.
- b. Uji Korelasi Berganda  
Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) secara serentak.
- c. Uji Koefisien Determinasi  
Uji koefisien determinasi yaitu analisis koefisien penentu yang bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel independent ( $X$ ) terhadap naik turunnya variabel ( $Y$ ).

### **4. Uji Hipotesis**

- a. Uji Statistik T  
Uji-T dilakukan untuk mengetahui apakah suatu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara individual.
- b. Uji Statistik F  
Menurut (Winardi & Parameswari, 2022) mengemukakan bahwa : Uji F ialah uji untuk kelayakan suatu model. Uji F berguna untuk menguji apakah secara simultan keseluruhan variabel independent dapat mempengaruhi variabel dependen.

## **IV. HASIL**

### **1. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 <sup>a</sup>	.792	.786	2.55884	1.818

Diketahui nilai *R Square* yaitu sebesar 0,792 (0,890 x 0,890) atau 79,2% , yang artinya pengaruh disiplin kerja, loyalitas kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu 79,2%. Sedangkan untuk sisanya sebesar 20,8% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan pada analisis regresi ini.

## 2. Tabel Uji Hipotesis

### a. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.200	2.193		1.003	.318
	DISIPLIN KERJA	.614	.083	.598	7.406	.000
	LOYALITAS KERJA	.249	.084	.253	2.980	.004
	PENGEMBANGAN KARIR	.580	.075	.575	7.695	.000

Berlandaskan table tersebut, maka dapat diketahui :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai thitung senilai 7,406 > ttabel 1,984 dan sig 0,000 yang dimana < 0,005, maka kesimpulannya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga artinya ada pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai thitung senilai 2,980 > ttabel 1,984 dan sig 0,004 yang dimana < 0,005, maka kesimpulannya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga artinya ada pengaruh signifikan dari variabel loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai thitung senilai 7,695 > ttabel 1,984 dan sig 0,000 yang dimana < 0,005, maka kesimpulannya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga artinya ada pengaruh signifikan dari variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

### b. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2491.351	3	830.450	126.832	.000 <sup>b</sup>
	Residual	654.764	100	6.548		
	Total	3146.115	103			

Maka dapat diketahui nilai Fhitung 126,832 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang dimana  $< 0,05$ . Maka, kesimpulannya nilai Fhitung  $126,832 > Ftabel 2,70$  dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada BAB IV sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan seperti dibawah ini :

- 1. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).** Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai thitung yaitu  $7,406 > ttabel 1,984$  dengan taraf signifikasi  $0,000 < 0,05$ . Artinya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan relevan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).
- 2. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).** Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai thitung yaitu  $2,980 > ttabel 1,984$  dengan taraf signifikasi  $0,004 < 0,05$ . Artinya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan relevan antara variabel Loyalitas Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).
- 3. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).** Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai thitung yaitu  $7,695 > ttabel 1,984$  dengan taraf signifikasi  $0,000 < 0,05$ . Artinya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan relevan antara variabel Pengembangan Karir (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).
- 4. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Disiplin Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) Secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan (Y).** Dengan nilai fHitung senilai  $126,832$  yang dimana  $> Ftabel 2,70$  dengan taraf signifikasi sebesar  $0,000 < 0,005$ . Maka, hasil Uji F (Simultan) membuktikan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Cakra Mantap Mandiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Kusnawan, Silaswara, D., Andy, & Sefung, T. (2019). *Jurnal Sains Manajemen Volume 5 No 2 Desember 2019*. 5(2), 137–160.
- Gunawan, I., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 99–107. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508>
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–11. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Parameswari, R., Ribka Sanjaya, S., Cancerlita, M., Febriani, R., Belina, N., Andy, Hernawan, E., & Herijawati, E. (2022). Implementasi Penggunaan Digital Marketing Pada UMKM Di Credit Union Madani Kotabumi Tangerang. *Abdi Dharma*, 2(2), 93–96. <https://doi.org/10.31253/ad.v2i2.1733>
- Parameswari, R., Wato Tholok, F., & Pujiarti. (2020). The effect of training on employee work. *World Applied Sciences Journal*, 26(3), 56–68. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.26.03.1379>
- Priyatno. (2022). *PENGARUH PERSEPSI KEGUNAAN DAN PERSEPSI KEMUDAHAN PENGGUNAAN TERHADAP SIKAP PERILAKU PENGGUNA VIDEO PEMBELAJARAN MYOB ACCOUNTING ( Studi Pada Mahasiswa D-IV Manajemen Pemasaran Polinema )*.
- Pujiarti, P., Parameswari, R., & Janamarta, S. (2021). Performance Appraisal Standardization Of Educational Manpower And Education Management. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 118–125. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.510>
- Wi, P., Salikim, S., & Susanti, M. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Buddhi Dharma Tangerang). *ECo-Buss*, 4(2), 201–214. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.256>
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco ElektriKa Perkasa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.
- Winardi, W., & Parameswari, R. (2022). Pengaruh Harga, Kualitas Produk, dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian pada PT. Hao Sheng Trading. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1–14. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>