



## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP DISIPLIN KERJA

Abilly Muhamad, M Aziz Firdaus, Azolla Degita Azis

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia  
abillymuhamad310@gmail.com, azisfirdaus@uika-bogor.ac.id,  
azolladegita@gmail.com

### Abstract

*This study was conducted to determine whether there is an effect of job satisfaction and employee loyalty on work discipline at PT. Accurasci Prima Valent. This type of research is carried out with a quantitative type. The variables in this study are job satisfaction (X1), employee loyalty (X2) and work discipline (Y). The sample in this study amounted to 34 people. The data used is primary data. The technique of collecting data in this research is by distributing questionnaires via Google form to employees of PT. Accurasci Prima Valent and data processing using computer applications. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. This research was conducted at PT. Accurasci Prima Valent. Based on hypothesis testing using the f test simultaneously that the value of the variable job satisfaction and employee loyalty is smaller than  $(0.000 < 0.05)$  and  $f_{count} 12.726 > f_{table} value 3.30$ , it can be concluded that there is an effect of job satisfaction and employee loyalty on discipline PT. Accurasci Prima Valent*

**Keywords:** *job satisfaction, employee loyalty and work discipline.*

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap disiplin kerja pada PT. Accurasci Prima Valent. Untuk jenis penelitian ini dilakukan dengan jenis kuantitatif. Variabel pada penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja (X1), loyalitas karyawan (X2) dan disiplin kerja (Y). Sampel pada penelitian ini berjumlah 34 orang. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menyebar kuisioner melalui Google form kepada Karyawan PT. Accurasci Prima Valent dan pengolahan data menggunakan aplikasi komputer. Teknik analisa yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Penelitian ini dilakukan di PT. Accurasci Prima Valent. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji f secara simultan bahwa nilai variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan lebih kecil dari  $\alpha (0,000 < 0,05)$  dan  $f_{hitung} 12.726 > nilai f_{tabel} 3,30$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap disiplin kerja PT. Accurasci Prima Valent.

**Kata kunci :** Kepuasan kerja, Loyalitas karyawan dan Disiplin kerja.

## I. Pendahuluan

### Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya organisasi.

Manajemen sumber daya manusia kedudukannya sangat penting bagi organisasi atau perusahaan, oleh karena itu dalam mengelolanya, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia akan berjalan sesuai apa yang diharapkan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang memiliki oleh individu secara maksimal sehingga dapat tujuan tertentu.

Menurut Samsuni (2017) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kedisiplinan merupakan fungsi SDM dari operatif MSDM yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencari yang optimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Setiawan (2013) kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi bisa dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Apabila seseorang mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya selama ini, maka itu cukup menjadi motivasinya untuk tetap tinggal dan bertahan akan segala kondisi memperhatikan yang harus diterima.

Menurut Rosita (2016:4) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu

berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan labour turnover yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan labour turnover besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

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.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Afriani (2017:4) 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 karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

(Manik, 2017) Disiplin kerja merupakan suatu proses pengembangan kontruksi bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan pada orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan dapat lebih efektif dalam bekerja. Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan kerja

dan loyalitas karyawan dalam pekerjaan. Disiplin dapat berupa ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Paradigma lembaga-lembaga saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan pegawai yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap norma-norma perusahaan.

## **II. Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan harapan untuk memperoleh hubungan atau pengaruh dari variable yang diteliti yaitu kepuasan kerja dan loyalitas karyawan sebagai variable independen dan disiplin kerja sebagai variable dependen (Y).

### **Populasi dan Sampel**

Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 orang sehingga teknik yang dipakai yakni teknik sampling jenuh.

### **Sumber Data**

Teknik pengumpulan data penelitian yang biasa digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu interaksi instrument yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar mendapatkan data yang valid dan detail.

2. Kuesioner dan Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau persyaratan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisiensi bila peneliti tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

## Metode Analisis

### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Tamba et al., (2018) dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji koefisien korelasi.

Karena itu rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrument ini adalah product momen kalr product person sebagai berikut :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara x dan y

$n$  : Jumlah Subyek

$X$  : Skor item

$Y$  : Skor total

$\sum x$  : Jumlah skor item

$\sum y$  : Jumlah kuadrat skor item

$\sum xy$  : Total skor hasil kali antara X dan Y

### 2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau di andalkan. Realibilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran. Realibiltas diukur dengan *Cronbach's back Alpha*. Instrument penelitian dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* >0,60. Maka

adapun rumus realiabilitas sebagai berikut :

Keterangan :

A : Koefisin realibilitas alpha

K : Banyaknya item

Sj : Varians responden item I

Sx : Jumlah varian skor total

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik biasanya merupakan suatu pengujian yang nanti akan di analisis lebih lanjut, agar bias menjawab hipotesis penelitian. Teknik analisis data disesuaikan dengan tujuan dan rancangan penelitiannya. Ada beberapa jenis pengujian asumsi klasik dan jenis asumsi klasik yang digunakan disesuaikan dengan jenis teknik analisis yang digunakan.

### 4. Uji Normalisasi Data

Gujarati mengemukakan dalam jurnal Tanjung (2015:27) uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk pengujian normalitas dilakukan dengan bantuan alat kmputer :

$$\text{Rumus : } X^2 = \frac{f_i - f_h}{f_h}$$

Keterangan :

$X^2$  = chi kuadrat hitung

$f_h$  = frekuensi yang diharapkan

$f_i$  = frekuensi/jumlah data hasil observasi

### 5. Uji Multikolenearitas

Uji multikolenearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*) cara untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka ditemukan bahwa adanya gejala multikolenearitas pada analisis regresi.

#### 6. Uji Heterokedastisitas

Menurut Tanjung (2015:31) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas maka titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

#### 7. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ialah analisis regresi linear untuk melihat pengaruh dua variabel bebas (Independent) atau lebih variabel terikat (Dependen). Oleh karena itu variabel bebas dalam penelitian ini ialah kepuasan kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) sedangkan variabel terikat ialah disiplin kerja (Y). model regresi berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

Y : nilai dependen

a : konstanta

b : koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X1 : kepuasan kerja

X2 : loyalitas karyawan

#### 8. Uji t (Analisis Parsial)

Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara masing-masing.

Pengujian hipotesis (Uji t) dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

r : korelasi

n : sampel

Pengujian terhadap penelitian di atas dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t table. Kriteria pengujian sebagai berikut :

Ho diterima jika  $t \text{ table} > t \text{ hitung}$ ; atau Ha ditolak jika  $t \text{ table} < t \text{ hitung}$

#### 9. Uji F (Analisis Simultan)

Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen bersama-sama. Pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi ganda menggunakan uji F, rumusnya sebagai berikut :

R : koefisien

K : jumlah variabel bebas

n : jumlah sampel

#### 10. Uji R (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan sejauh mana tingkat

hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X<sub>1,2</sub>) . apabila angka koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) semakin mendekati 1 maka model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai penduga terhadap variabel independen (Y).

R<sup>2</sup> : variabel penjelas terhadap variabel respon

Fhitung : nilai F yang dihitung

Keterangan :

Fhitung maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

Fhitung maka Ho dan Ha diterima. Artinya berpengaruh secara simultan.

### III. Hasil dan Pembahasan

Dalam melakukan proses pengambilan data mengenai persepsi responden tentang kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap disiplin kerja , peneliti membagikan kuesioner atau angket kepada 34 orang responden yang merupakan karyawan bagian pada PT. Accurasci Prima Valent. Daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden bersifat tertutup dan sudah disediakan alternatif jawabannya oleh penulis. Untuk pertanyaan yang ada didalam kuesioner berjumlah 27 pertanyaan, terdiri dari 8 pertanyaan mengenai variabel kepuasan kerja (X<sub>1</sub>), 9 pertanyaan mengenai variabel loyalitas karyawan (X<sub>2</sub>), dan 10 pertanyaan mengenai variabel disiplin kerja (Y), dengan menggunakan metode likert.

#### Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa valid instrument dapat diungkapkan data dari variabel yang diteliti oleh penulis secara tepat dan benar. Untuk mengetahui uji validitas, maka dilakukan penyebaran kuesioner ada 27 item pertanyaan dimana ada 8 pertanyaan untuk indikator (X<sub>1</sub>), 9 pertanyaan untuk indikator (X<sub>2</sub>), dan 10 pertanyaan untuk indikator (Y). berikut bisa dilihat hasil uji Validitas. Dari tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dilakukan dengan menggunakan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi program statistik dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas

| No | Variabel                                   | Per<br>ny<br>ata<br>an | R<br>Hitun<br>g | R<br>Tab<br>el | Ketera<br>ngan |
|----|--|------------------------|-----------------|----------------|----------------|
| 1  | Kepuasan<br>kerja<br>(X <sub>1</sub> )     | X1.<br>1               | 0,376           | 0,33<br>9      | Valid          |
|    |  | X1.<br>2               | 0,616           | 0,33<br>9      | Valid          |
|    |  | X1.<br>3               | 0,358           | 0,33<br>9      | Valid          |
|    |  | X1.<br>4               | 0,557           | 0,33<br>9      | Valid          |
|    |  | X1.<br>5               | 0,503           | 0,33<br>9      | Valid          |
|    |  | X1.<br>6               | 0,722           | 0,33<br>9      | Valid          |
|    |  | X1.<br>7               | 0,576           | 0,33<br>9      | Valid          |
|    |  | X1.<br>8               | 0,420           | 0,33<br>9      | Valid          |
| 2  | Loyalitas<br>karyawan<br>(X <sub>2</sub> ) | X2.<br>1               | 0,633           | 0,33<br>9      | Valid          |
|    |  | X2.<br>2               | 0,655           | 0,33<br>9      | Valid          |

|      |       |      |       |
|------|-------|------|-------|
| X2.3 | 0,637 | 0,33 | Valid |
| X2.4 | 0,576 | 0,33 | Valid |

| No | Variabel                | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-------------------------|------------------|------------|
| 1. | Kepuasan Kerja (X1)     | 0,607            | Reliabel   |
| 2. | Loyalitas Karyawan (X2) | 0,798            | Reliabel   |
| 3. | Disiplin Kerja (Y)      | 0,788            | Reliabel   |

|      |                    |      |       |      |       |
|------|--------------------|------|-------|------|-------|
| X2.5 | 0,744              | 0,33 | Valid |      |       |
| X2.6 | 0,367              | 0,33 | Valid |      |       |
| X2.7 | 0,446              | 0,33 | Valid |      |       |
| X2.8 | 0,767              | 0,33 | Valid |      |       |
| X2.9 | 0,778              | 0,33 | Valid |      |       |
| 3    | Disiplin Kerja (Y) | Y1   | 0,661 | 0,33 | Valid |
|      |                    | Y2   | 0,622 | 0,33 | Valid |
|      |                    | Y3   | 0,671 | 0,33 | Valid |
|      |                    | Y4   | 0,590 | 0,33 | Valid |
|      |                    | Y5   | 0,484 | 0,33 | Valid |
|      |                    | Y6   | 0,531 | 0,33 | Valid |
|      |                    | Y7   | 0,518 | 0,33 | Valid |
|      |                    | Y8   | 0,661 | 0,33 | Valid |
|      |                    | Y9   | 0,588 | 0,33 | Valid |
| Y10  | 0,604              | 0,33 | Valid |      |       |

Dari table diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 10$ ,  $df = n - 2$  kemudian diperoleh  $r_{tabel} = 0,339$  maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item tersebut lebih besar dari 0,339 sehingga dapat

diketahui bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan pada responden dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti di PT. Accurasci Prima Valent.

## Uji Realibilitas

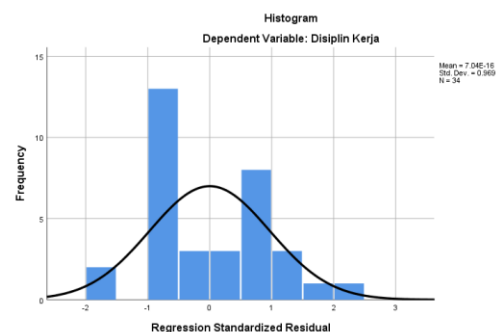
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian uji reliabilitas dari tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai *cronbach's alpha* yang cukup besar  $> 0,60$  sehingga dapat dikatakan masing-masing konsep pengukur variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga langkah selanjutnya item masing-masing konsep variabel tersebut layak dipergunakan untuk alat ukur didalam penelitian ini.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Uji Reliabilitas

## Uji Multikolinearitas

Menurut Siswandi mengatakan bahwa Gejala multi kolieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai-nilai tolerance dan VIF (*Varian Inflation Factor*) yang kriterianya sebagai berikut :

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak ditemukan adanya gejala multikolieritas pada model regresi.
2. Jika nilai tolerance kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan bahwa ditemukan gejala multikonearitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 diatas, dapat dilihat nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil dari pada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak

terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas (*independent variable*).

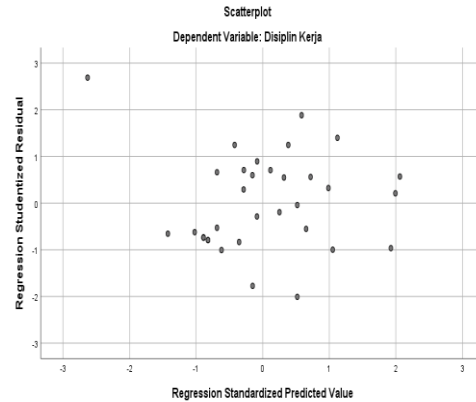
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

| Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |            | t    | Sig.  | Collinearity Statistics |           |     |
|-----------------------------|---------------------------|------------|------|-------|-------------------------|-----------|-----|
|                             | B                         | Std. Error |      |       | Beta                    | Tolerance | VIF |
| (Constant)                  | 14.737                    | 6.462      |      | 2.281 | .030                    |           |     |
| Kepuasan Kerja              | .155                      | .237       | .116 | .657  | .573                    | 1.746     |     |

|           |      |      |      |     |     |      |       |
|-----------|------|------|------|-----|-----|------|-------|
| Loyalitas | .615 | .183 | .590 | 3.3 | .00 | .573 | 1.746 |
| Karyawan  |      |      |      | 56  | 2   |      |       |
| n         |      |      |      |     |     |      |       |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

## Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas Grafik *Scatterplot* penelitian ini terlihat menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga regresi ini layak digunakan untuk memprediksi disiplin kerja berdasarkan variabel bebas yang diantaranya yaitu kepuasan kerja dan loyalitas karyawan

## Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan masalah pada penelitian ini menggunakan analisis regresi. Didalam penelitian ini analisis regresi berganda menggunakan bantuan program aplikasi computer. Analisis selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Regresi

Coefficients<sup>a</sup>



| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
|                    | B                           | Error Std. |                           |      |      |
| 1 (Constant)       | 14.737                      | 6.462      |                           | 2.28 | .030 |
| Kepuasan Kerja     | .155                        | .237       | .116                      | .657 | .516 |
| Loyalitas Karyawan | .615                        | .183       | .590                      | 3.35 | .002 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Aplikasi komputer

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda pada tabel diatas maka dapat disusun persamaan berikut:

$$Y = 14.737 + 0,155 X_1 + 0,615 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Constam 14.737 menunjukkan bahwa ketika variabel kepuasan kerja 0,155 dan loyalitas karyawan 0,615 maka disiplin kerja PT. Accurasci Prima Valent adalah 14.737.
2. Ketika variabel kepuasan kerja meningkat 1 maka disiplin kerja PT. Accurasci Prima Valent meningkat Sebesar 0,155.
3. Ketika variabel loyalitas karyawan meningkat 1 maka disiplin kerja meningkat sebesar 0,615.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial T

Pengujian melalui uji t dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 5\%$  (0,05). Uji t dikatakan berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) atau probabilitas kesalahan (tingkat error) lebih kecil dari 5% ( $sig < 0,05$ ).

Tabel 4. Uji t

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Error Std. |                           |       |      |
| (Constant)     | 20.512                      | 7.158      |                           | 2.866 | .007 |
| Kepuasan Kerja | .675                        | .206       | .501                      | 3.277 | .003 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sesuai dengan tabel Yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,277 > t_{tabel} 2,040$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja secara signifikan.

Sesuai dengan table yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh loyalitas karyawan ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 5,047 > t_{tabel} 2,040$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh loyalitas karyawan terhadap disiplin kerja secara signifikan.

### Uji Simultan F

Uji F dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas (independent variabel) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel-variabel terikat. Uji F merupakan pengujian koefisien regresi yang tujuannya untuk menguji pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel kepuasan kerja (X1), dan loyalitas karyawan (X2) terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Accurasci Prima Valent. Dan dapat dilihat hasil uji f pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Uji F

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 174.360        | 2  | 87.180      | 12.726 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 212.375        | 31 | 6.851       |        |                   |
|       | Total      | 386.735        | 33 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja

Sesuai dengan table dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepuasan kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $f_{hitung} 12.726 >$  nilai  $f_{tabel} 3,30$  hal tersebut membuktikan bahwa  $h_0$  ditolak dan  $h_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap disiplin kerja (Y) secara signifikan.

### Koefesien Determinasi

Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara gabungan terhadap disiplin kerja. Berikut adalah hasil pengujian yang telah dilakukan dan diperoleh hasil yang terlihat pada tabel berikut ini:

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .671 <sup>a</sup> | .451     | .415              | 2.617                      |

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan pengujian tabel 13 yang bisa kita lihat diatas, dimana  $R = 0,671$ , menjelaskan bahwa variabel (X1) dan (X2) terdapat korelasi yang sangat kuat dan searah atau positif terhadap perubahan variabel (Y) sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu  $R = 0,415$  dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap variabel terikat (Y). artinya setiap perubahan (kenaikan) variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan menyebabkan kenaikan pada disiplin kerja.

Nilai R square ( $r^2$ ) = 0,451. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan Variabel loyalitas karyawan (X2) memiliki kontribusi terhadap variabel disiplin kerja PT. Accurasci Prima valent (Y) dengan total 100%

### Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Accurasci Prima Valent.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara individu (persial) dapat diketahui bahwa hasil probabilitas variabel kepuasan kerja ( $x_1$ ) lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis pertama terbukti jadi bisa diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Accurasci Prima Valent. hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa kepuasan kerja dapat menunjukkan suatu nilai yang berperan penting dalam suatu perusahaan. Perusahaan yang efisien dan efektif dengan selalu menjujung tinggi kepuasan kerja yang baik sehingga akan tercapainya suatu tujuan perusahaan secara optimal. kepuasan kerja juga mempunyai sistem kontrol agar setiap karyawan memiliki rasa kepuasan yang sangat optimal.

### 2. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Disiplin Kerja PT.Accurasci Prima Valent

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara persial dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 3,277 > t_{tabel} 2,040$  bisa dilihat bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  dengan demikian hipotesis kedua terbukti jadi bisa disimpulkan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT.Accurasci Prima Valent.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan lebih besar dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT.Accurasci Prima Valent. Artinya variasi disiplin kerja PT.Accurasci Prima Valent. 45.1% ditemukan oleh faktor kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

## IV. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT.Accurasci Prima Valent.
2. Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT.Accurasci Prima Valent.
3. Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT.Accurasci Prima Valent.
4. Besarnya angka R square ( $r^2$ ) sebesar 100%

### Saran

PT.Accurasci Prima Valent diharapkan dapat memelihara terus rasa kepuasan kerja karyawan dengan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan bisa mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Cara meningkatkan kedisiplinan kerja pada karyawan dapat melalui kepuasan kerja

dan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan agar disiplin kerja bisa sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Afriani, F. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). 4(1), 14.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina S., D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal *Economia*.
- Firdaus, M. A. (2016). Metode Penelitian. Jelajah Nusa.
- Hanafi, M. (2015). Konsep Dasar Dan Teori Perkembangan Manajemen. Ekma4116. [Http://Www.Citehr.Com/18499-Jack-Welchs-Leadership-Lesson.Html](http://www.citehr.com/18499-Jack-Welchs-Leadership-Lesson.html)
- Hasim, D. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. 4, 7.
- Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang). Jurnal *Administrasi Bisnis (Jab)*, 9.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero). 15(01), 10.
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. J. (2018). Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt. Columbia Perdana Cabang Manado. 6(2), 9.
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri. *Jebi (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*.
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal Of Social Science And Business*, 1(4), 257. <https://doi.org/10.23887/ijssb.V1i4.12526>
- Ma'ruf, A. S., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. 4(1), 8.
- Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, Citra, L. M., Fahmi, M., & Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3776>
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Rosita, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. 5, 20.

Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. 3, 11.

Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Al-Falah.

Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah, Y. M. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jembatan - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 10.

Setiawan, A. (N.D.). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. 9.

Siahaan, R. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Rambutan. 1, 14.

Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pt Bumi Aksara.

Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim. 1(1), 12.

Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Columbindo Perdana Cabang Manado. 7(1), 9.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota medan. [Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id](http://Jurnal.Umsu.Ac.Id).

Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja

Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor. 4(1), 19.