

PENGARUH LOYALITAS, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WONOJATI WIJOYO KABUPATEN KEDIRI

Bagas Angger Mukti Wibowo¹, Endah Kurniawati², Nuril Aulia Munawaroh³

Ekonomi/Manajemen, Universitas Islam Kediri

bagasanggermw94@gmail.com , endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id ,

nurilaulia@uniska-kediri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikansi pengaruh loyalitas, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Wonojati Wijoyo yang berlokasi di jalan Mataram No. 1, Karangrejo, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menyertakan hipotesis sebagai dugaan awal dalam penelitian. Jumlah sampel sebanyak 90 responden dengan teknik proportionate random sampling menggunakan rumus slovin. Teknik analisis data adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial loyalitas (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kabupaten Kediri. Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kabupaten Kediri. Etos kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kabupaten Kediri. Sementara secara simultan loyalitas, disiplin kerja, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kabupaten Kediri. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien determinasi terdapat pada R Square yaitu perawat sebesar 0,395 atau 39,5% artinya loyalitas, disiplin kerja, dan etos kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 39,5% sisanya sebesar 60,5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, komunikasi organisasi, kerja sama tim, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Kata Kunci : loyalitas, disiplin kerja, etos kerja, kinerja karyawan

Abstrack

This study aims to find out how significant the influence of loyalty, work discipline, and work ethic is on employee performance. This research was conducted on PT. Wonojati Wijoyo which is located on Mataram Street No. 1, Karangrejo, Ngasem District, Kediri Regency, East Java. This type of research is quantitative research that includes a hypothesis as an initial conjecture in the research. The number of samples was 90 respondents with a proportionate random sampling technique using the slovin formula. The data analysis technique is multiple linear regression using SPSS version 25 software. The results of this study show that partially loyalty (X1) has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Wonojati Wijoyo, Kediri Regency. Work discipline (X2) partially has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Wonojati Wijoyo, Kediri Regency. Work ethic (X3) partially has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Wonojati Wijoyo, Kediri Regency.

Article history

Received: Februari 2025

Reviewed: Februari 2025

Published: Februari 2025

Plagirism checker no 6242

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Meanwhile, simultaneously loyalty, work discipline, and work ethic have a significant effect on the performance of PT. Wonojati Wijoyo, Kediri Regency. Based on the results of the study, the value of the determination coefficient is found in R Square, namely nurses of 0.395 or 39.5%, meaning that loyalty, work discipline, and work ethic affect employee performance variables by 39.5%, the remaining 60.5% of employee performance variables are influenced by other variables that are not researched by researchers in this study such as work motivation, organizational communication, teamwork, work environment, etc organizational culture, leadership style and job satisfaction.

Keywords: *loyalty, work discipline, work ethic, employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini, sumber daya manusia berperan aktif dan mendominasi dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan dimana sumber daya manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut tidak akan tercapai tanpa adanya peran aktif dari tenaga kerja maupun alat - alat yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan sangat canggih sekalipun. Terwujudnya suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan yang memberikan kontribusi dengan baik dan mampu melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Firdausyi, 2022). Maka dari itu sebuah organisasi atau perusahaan perlu meningkatkan potensi sumber daya manusia agar mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia berpotensi sebagai aset dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berfungsi sebagai modal di dalam organisasi atau perusahaan yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik di dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Proses pengembangan usaha tidak terlepas dari peran dari keberadaan manusia, sehingga sangat penting mempunyai sumber daya manusia yang memiliki loyalitas, disiplin dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan menjalankan pekerjaannya.

Loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendorong efektivitas dan efisiensi perusahaan. Loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan (Waty, 2023).

Disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam menciptakan karyawan yang berkomitmen dan memiliki etos kerja tinggi. Showitte (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin juga berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi perusahaan, dimana karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugasnya dapat memberikan kontribusi secara maksimal.

Etos kerja berperan penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung loyalitas karyawan. Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan (Showitte, 2022). Mereka tidak hanya

mematuhi aturan, tetapi juga berusaha untuk memberikan kontribusi maksimal. Etos kerja yang positif menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan terstruktur serta memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.

Tabel 1 Rekap Absensi Karyawan PT. Wonojati Wijoyo Bidang Produksi Periode Bulan Mei - Oktober 2023

No	Bulan	G	H	O	A	B	R	Total Tidak Masuk
1.	Mei	13,2%	1,1%	85,7%	1,8%	1,5%	4,8%	8,1%
2.	Juni	13,4%	1,4%	85,2%	2,5%	1,8%	3,3%	7,6%
3.	Juli	13,1%	1,1%	85,8%	4,2%	2,2%	4,3%	10,7%
4.	Agustus	13,2%	1,3%	85,6%	5,4%	2,3%	3,9%	11,6%
5.	September	13,1%	1,9%	85%	5,3%	2,6%	5,4%	13,3%
6.	Oktober	13,9%	1,6%	84,5%	2,8%	1,4%	2,9%	7,1%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Keterangan :

- G : Terlambat 1 Menit
- H : Terlambat Lebih Dari 4 Menit
- O : Tidak Terlambat
- A : Ijin Sakit Dengan Surat Dokter
- B : Cuti
- R : Ijin Resmi

Merujuk pada data di atas, ditemukan terdapat karyawan yang masih kurang efektif dalam tingkat ketepatan waktu. Terlihat dari data setiap bulannya terdapat peningkatan karyawan yang terlambat. Dimana keterlambatan lebih dari 4 menit mengalami peningkatan di bulan September sebanyak 0,6%, lalu keterlambatan 1 menit mengalami peningkatan di bulan Oktober sebesar 0,8%. Sedangkan untuk tingkat ketepatan waktu presensi mengalami penurunan mulai bulan Juli - Oktober. Adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa meninggalkan keterangan dapat mengganggu keteraturan dan kelancaran proses produksi, terutama dalam perusahaan di mana setiap kontribusi karyawan memiliki dampak besar.

Di samping itu, banyak karyawan yang hanya melakukan tugas mereka tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, tanpa ada motivasi untuk upaya lebih dalam suatu pekerjaannya, karena setiap karyawan masih merasa kurangnya insentif atau penghargaan yang diberikan atas kinerja yang telah mereka laksanakan. Sehingga menyebabkan kurangnya kreativitas, semangat kerja, dan rasa kompetitif untuk mencapai suatu prestasi kerja, menurunnya kualitas serta kurangnya efektivitas dalam kinerja para karyawan.

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu tentang Pengaruh Loyalitas, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Namun masih terdapat perbedaan seperti hasil penelitian Artawan & Nurkariani (2023) menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian Paerah (2023) menyatakan bahwa loyalitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Lalu hasil penelitian Karyono & Suryadi (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Ernawati et al. (2013) berpendapat bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian hasil penelitian Yantika et al. (2018) menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian Nuruzzaman (2022) menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

LANDASAN TEORI

Loyalitas

Loyalitas adalah sikap mental yang menunjukkan kesetiaan dan kepatuhan yang tercermin dalam konsistensi karyawan dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi atau perusahaan. Menurut Zao & Li (dalam Farizka et al., 2022) menjelaskan loyalitas karyawan mengacu pada pengakuan karyawan terhadap perusahaan dan sikap serta perilaku mereka untuk melakukan yang terbaik, yang diwujudkan dalam konsistensi mereka dengan nilai-nilai dan kebijakan perusahaan dalam ideologi.

Menurut (Malanuwa & Ibrahim (2023) Loyalitas adalah kesetiaan dan kepatuhan seorang atau sekelompok karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dimana ia melaksanakan pekerjaan dengan pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada organisasi atau perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang mencakup kesadaran, kesiapan, dan sikap kesediaan seorang karyawan untuk patuh dan taat terhadap standar, norma, dan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Karyono & Suryadi (2022) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seorang pekerja untuk patuh pada setiap standar dan norma yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan Sutrisno (dalam Firdausyi, 2022) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Silalahi et al. (2021) Disiplin kerja adalah kesediaan dari individu mematuhi segala peraturan - peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan menerima sanksi ketika melanggarnya.

Etos Kerja

Menurut Lilngalamin (2021) Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadran pribadi yang dilandaskan pada sistem orientasi nilai budaya. Silalahi et al. (2021) menjelaskan bahwa etos kerja adalah sikap dasar yang dimiliki oleh individu atau kelompok yang diterapkan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dengan dilandasi oleh nilai dan norma yang dianut dan dipengaruhi cara pandang tentang kerja.

Sedangkan menurut Sinamo (2020) etos kerja adalah perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip - prinsip yang mengatur, nilai - nilai yang mengerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi atau hasil kerja dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah direncanakan secara strategis baik dalam segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam suatu periode waktu.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Eldiana Putra (2022) Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan atau tingkat pencapaian seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang sudah direncanakan secara strategis.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) Metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasari pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti beberapa populasi dan sampel, data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dan tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dari penelitian ini seluruh karyawan tetap bagian produksi PT. Wonojati Wijoyo Kabupaten Kediri yang berjumlah 115 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2020) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin*. Menurut Sugiyono (2020) menjelaskan rumus *slovin* merupakan rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi. Dan penentuan ukuran sampel menggunakan rumus *slovin*, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Unit sampel (jumlah responden yang dibutuhkan)

N : Populasi (jumlah ukuran populasi)

e : Nilai eror yang digunakan

Peneliti menentukan nilai eror/persentase kelonggaran ketidakteelitian tingkat kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah seluruh sampel yang diambil adalah 90 orang karyawan.

Lalu untuk alokasi sampel, penelitian ini menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2020) *Proportionate Stratified Random Sampling* dilakukan dengan membagi populasi menjadi subpopulasi yang seimbang secara proporsional, kemudian mengambil sampel secara acak dari setiap subpopulasi berdasarkan jumlah karyawan. Teknik ini memastikan representasi yang adil dari setiap bagian dalam populasi. Menurut Sugiyono (2020) rumus untuk jumlah sampel masing-masing bagian dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

n_i : Unit Sampel

N_i : Jumlah Sub populasi

N : Jumlah Populasi

n : Jumlah Sampel yang diperlukan

Berdasarkan formula diatas, maka jumlah sampel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Sampel Penelitian

No.	Kelompok Proses	Sub Populasi	Sampel
1.	Bandsaw	21	16
2.	Lempeng	15	12
3.	Oven	2	2
4.	Moulding	8	6
5.	Komponen	19	15
6.	Gosok	9	7
7.	Rakit	18	14
8.	Stell	15	12
9.	Finishing	4	3

10. Packing	4	3
Jumlah	115	90

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penilaian Variabel Loyalitas

Tabel 3 Penilaian Variabel Loyalitas (X1)

Item	SS		S		TS		STS		Presentase
	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	63	70%	27	30%	0	0	0	0	100%
X1.2	49	54%	26	29%	15	17%	0	0	100%
X1.3	51	57%	16	17%	23	26%	0	0	100%
X1.4	34	38%	31	34%	25	28%	0	0	100%
X1.5	58	64%	32	36%	0	0	0	0	100%
X1.6	73	81%	17	19%	0	0	0	0	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Penilaian Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4 Penilaian Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	SS		S		TS		STS		Presentase
	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	42	47%	48	53%	0	0	0	0	100%
X2.2	49	54%	41	46%	0	0	0	0	100%
X2.3	51	57%	39	43%	0	0	0	0	100%
X2.4	38	42%	43	48%	9	10%	0	0	100%
X2.5	35	39%	38	42%	17	19%	0	0	100%
X2.6	36	40%	54	60%	0	0	0	0	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Penilaian Variabel Etos Kerja

Tabel 5 Penilaian Variabel Etos Kerja (X3)

Item	SS		S		TS		STS		Presentase
	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	51	57%	39	43%	0	0	0	0	100%
X3.2	49	54%	41	46%	0	0	0	0	100%
X3.3	32	35%	53	59%	5	6%	0	0	100%
X3.4	32	36%	47	52%	11	12%	0	0	100%
X3.5	46	51%	44	49%	0	0	0	0	100%
X3.6	39	43%	51	57%	0	0	0	0	100%
X3.7	42	47%	48	53%	0	0	0	0	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 6 Penilaian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		TS		STS		Presentase
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	36	40%	54	60%	0	0	0	0	100%
Y.2	30	33%	60	67%	0	0	0	0	100%
Y.3	22	24%	54	60%	14	16%	0	0	100%
Y.4	34	38%	48	53%	8	9%	0	0	100%
Y.5	31	34%	59	66%	0	0	0	0	100%
Y.6	46	51%	44	49%	0	0	0	0	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Analaisis Data

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig. (2-Tailed)	Standar Uji Validitas	Kesimpulan
Loyalitas (X1)	X1.1	.000	< 0,05	Valid
	X1.2	.000		Valid
	X1.3	.000		Valid
	X1.4	.000		Valid
	X1.5	.000		Valid
	X1.6	.000		Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	.000	< 0,05	Valid
	X2.2	.000		Valid
	X2.3	.000		Valid
	X2.4	.000		Valid
	X2.5	.000		Valid
	X2.6	.000		Valid
Etos Kerja (X3)	X3.1	.000	< 0,05	Valid
	X3.2	.000		Valid
	X3.3	.000		Valid
	X3.4	.000		Valid
	X3.5	.000		Valid
	X3.6	.000		Valid
	X3.7	.000		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	.000	< 0,05	Valid
	Y.2	.000		Valid
	Y.3	.000		Valid
	Y.4	.000		Valid
	Y.5	.000		Valid
	Y.6	.000		Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji validitas keseluruhannya variabel yaitu variabel loyalitas (X1), disiplin kerja (X2), etos kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai yang dapat disimpulkan bahwa dari setiap item variabel dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai Sig. < 0,05 sehingga semuanya dapat dikatakan *valid*.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 8 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Loyalitas	,745	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	,758	0,60	Reliabel
Etos Kerja	,736	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	,721	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, dan Y dapat di lihat bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* (α) variabel loyalitas (X1), disiplin kerja (X2), etos kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan item yang diajukan melalui kuesioner yang telah diberikan kepada responden dinilai **reliabel** atau layak dipercayai sebagai alat ukur sebuah variabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Unstandardized Residual		
		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,43079981
Most Extreme Differences	Absolute	,149
	Positive	,149
	Negative	-,090
Test Statistic		,149
Asymp. Sig. (2-tailed)		,228 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bawa hasil dari uji normalitas memiliki nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 228 atau dapat dinilai $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa layak dikatakan data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Tabel 10 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Deviation form Linierity	Ketentuan	Keterangan
Loyalitas	,468	$> 0,05$	Linear
Disiplin Kerja	,845	$> 0,05$	Linear
Etos Kerja	,139	$> 0,05$	Linear

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 10 di atas maka dapat dijelaskan bahwa nilai *Sig. Deviation Form Linierity* loyalitas (X1) sebesar $0,468 > 0,05$, variabel disiplin kerja (X2) nilai *Sig. Deviation Form Linierity* sebesar $0,845 > 0,05$, dan variabel etos kerja sebesar $0,139 > 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat telah linier atau asumsi linier telah terpenuhi.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 11 Hasil Uji Multikolieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Loyalitas	,974	1,027	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	,956	1,046	Tidak terjadi Multikolinearitas
Etos Kerja	,974	1,027	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,956 > 0,10, sedangkan variabel loyalitas (X1) dan etos kerja (X3) memiliki kesamaan dengan nilai 0,974 > dari 0,10. Untuk nilai VIF variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1,046, sedangkan variabel loyalitas (X1) dan etos kerja (X3) sebesar 1,027 < 10 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah mutikolinearitas, hal ini dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Heterokedastisitas

Tabel 12 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t	Sig.	Taraf Signifikan	Keterangan
Loyalitas	,647	,519	> 0,05	Tidak memiliki masalah dalam Heterokedastisitas
Disiplin Kerja	-,324	,746	> 0,05	Tidak memiliki masalah dalam Heterokedastisitas
Etos Kerja	1,062	,291	> 0,05	Tidak memiliki masalah dalam Heterokedastisitas

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel 12 di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji heteroskdastisitas pada vaiabel loyalitas dengan nilai signifikan sebesar 0,519 , variabel disiplin kerja dengan nilai signifikan 0,746, sedangkan variabel etos kerja dengan nilai signifikan yaitu 0,291 jadi dengan begitu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel miliki nilai signifikan > dari 0,05 dengan kata lain bahwa dapat diketahui tidak terdapat masalah pada heterokedastisitas.

Uji Linier Berganda

Tabel 13 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Keterangan
Loyalitas	,329	H ₁ Diterima
Disiplin Kerja	,233	H ₁ Diterima
Etos Kerja	,273	H ₁ Diterima
Konstanta (a)	2,229	

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan hasil dari Analisis Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,229 + 0,329X_1 + 0,233X_2 + 0,273X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 2,229 yang menyatakan jika loyalitas (X1), disiplin kerja (X2), etos kerja (X3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,229.

2. Koefisien regresi loyalitas (X1) sebesar 0,329 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel loyalitas (X1) bertambah satuan satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,329.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,233 menunjukkan bahwa setiap variabel disiplin kerja (X2) bertambah satuan satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,233.
4. Koefisien regresi etos kerja (X3) sebesar 0,273 menunjukkan bahwa setiap variabel etos kerja (X3) bertambah satuan satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,273.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 14 Hasil Uji t Parsial

Variabel	T Hitung	Sig.	T Tabel	Keterangan
Loyalitas	3,334	0,010	1,988	Ho Ditolak Ha Diterima
Disiplin Kerja	2,408	0,018	1,988	Ho Ditolak Ha Diterima
Etos Kerja	3,177	0,013	1,988	Ho Ditolak Ha Diterima

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel 14 Uji Hipotesis dapat diketahui pengaruh antara variabel dari loyalitas (X1), disiplin kerja (X2), dan etos kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut, perhitungan melalui perangkat SPSS diketahui bahwa :

1. Pengaruh loyalitas (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wonojati Wijoyo Kabupaten Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,334 dengan nilai signifikansi 0,010 atau dapat dikatakan bahwa nilai t hitung > t tabel (1,988) sehingga dapat diketahui bahwa Ho ditolak, Ha diterima yang berarti variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wonojati Wijoyo Kabupaten Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,408 dengan nilai signifikansi 0,018 atau dapat dikatakan bahwa nilai t hitung > t tabel (1,988) sehingga dapat diketahui bahwa Ho ditolak, Ha diterima yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh etos kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wonojati Wijoyo Kabupaten Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,177 dengan nilai signifikansi 0,013 atau dapat dikatakan bahwa nilai t hitung > t tabel (1,988) sehingga dapat diketahui bahwa Ho ditolak, Ha diterima yang berarti variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 15 Hasil Uji F Simultan

Variabel	F Hitung	Sig.	F Tabel	Keterangan
Loyalitas				
Disiplin Kerja	18,702	,000 ^b	2,71	Ho Ditolak Ha Diterima
Etos Kerja				

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel 15 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan dari variabel loyalitas, disiplin kerja, dan etos kerja memiliki nilai f hitung sebesar 18,702 dengan nilai signifikansi 0,000 atau dapat dikatakan nilai F hitung $> F$ tabel (2,71) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti variabel loyalitas, disiplin kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjust R Square
0,628	0,395	0,374

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan Tabel 16 di atas merupakan bagian hasil dari uji regresi linier berganda yang dapat disebut sebagai analisis koefisien determinasi (R^2). Analisis ini digunakan sebagai pengukur besarnya pengaruh loyalitas (X_1), disiplin kerja (X_2), dan etos kerja (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu variabel kinerja karyawan (Y). Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) adalah 0,395 yang dapat disimpulkan bahwa loyalitas (X_1), disiplin kerja (X_2) dan etos kerja (X_3) mempunyai pengaruh sebesar 39,5% sedangkan sisanya 60,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian karakteristik umum responden. Jumlah responden pada PT. Wonojati Wijoyo Kabupaten Kediri berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa responden terdiri sebanyak 76 orang atau 84% laki-laki dan sebanyak 14 orang atau 16% perempuan. Kemudian dari karakteristik usia diketahui bahwa responden terdiri 17 orang atau 19% berusia 21 - 30 tahun, sebanyak 34 orang atau 38% berusia 31-40 tahun, sebanyak 29 orang atau 32% berusia 41 - 50 tahun dan sebanyak 10 orang atau 11% berusia >50 tahun. Kemudian dari karakteristik pendidikan terakhir sebanyak 14 orang atau 16% pendidikan terakhirnya SMP/Sederajat, sebanyak 67 orang atau 74% pendidikan terakhirnya SMA/Sederajat dan sebanyak 9 orang atau 10% pendidikan terakhirnya sarjana (S_1). Kemudian dari karakteristik lama bekerja sebanyak 4 orang atau 4% dengan lama bekerjanya < 5 tahun, sebanyak 9 orang atau 10% dengan lama bekerjanya 6 - 10 tahun, sebanyak 15 orang atau 17% dengan lama bekerjanya 11 - 15 tahun, sebanyak 27 orang atau 30% dengan lama bekerjanya 16 - 20 tahun dan kemudian sebanyak 35 orang atau 39% dengan lama bekerja > 20 tahun.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kabupaten Kediri

Hipotesis 1. Loyalitas (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima. Pengujian pengaruh antara Loyalitas (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,329 dengan nilai t hitung sebesar 3,334 $>$ nilai t tabel sebesar 1,988 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.010, karena nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Mengingat koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya yaitu positif, artinya semakin tinggi responden memersepsikan loyalitas (X_1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y), begitu juga sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artawan & Nurkariani (2023) yang melaksanakan penelitian di Maha Surya Motor di daerah Singaraja, menunjukkan bahwa Loyalitas secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kabupaten Kediri

Hipotesis 2. Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima. Pengujian pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,233 dengan nilai t hitung sebesar 2,408 > nilai t tabel sebesar 1,988 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.018, karena nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Mengingat koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya yaitu positif, artinya semakin tinggi responden memersepsikan disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y), begitu juga sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdausyi (2022) yang melaksanakan penelitian di Kantor Badan Keuangan di daerah Kabupaten Semarang, menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kabupaten Kediri

Hipotesis 3. Etos kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima. Pengujian pengaruh antara etos kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,273 dengan nilai t hitung sebesar 3,177 > nilai t tabel sebesar 1,988 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.013, karena nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Mengingat koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya yaitu positif, artinya semakin tinggi responden memersepsikan etos kerja (X3) akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y), begitu juga sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliarti (2021) pada lokasi penelitian di Dinas Perumahan dan Penataan Ruang di daerah Kabupaten Morowali, menunjukkan bahwa Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kabupaten Kediri

Hipotesis 4. Loyalitas (X1), disiplin kerja (X2), dan etos kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima. Berdasarkan hasil uji F tersebut, didapatkan nilai F hitung sebesar 18,702 > nilai F tabel sebesar 2,71 dan memiliki signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas (X1), disiplin kerja (X2), dan etos kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2023) lokasi penelitian di SMPN 2 Maos di daerah Kabupaten Cilacap, menunjukkan bahwa loyalitas, disiplin kerja, dan etos kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Loyalitas (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,329 dengan nilai t hitung sebesar 3,334 > t tabel 1,988 dan memiliki nilai signifikan 0,010 < 0,05. Artinya hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti diduga terdapat pengaruh signifikan antara loyalitas terhadap kinerja karyawan yang telah melalui tahap uji dan diterima kebenarannya.

2. Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,233 dengan nilai t hitung sebesar 2,408 > t tabel 1,988 dan memiliki nilai signifikan 0,018 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti diduga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang telah melalui tahap uji dan diterima kebenarannya.
3. Etos Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,273 dengan nilai t hitung sebesar 3,177 > t tabel 1,988 dan memiliki nilai signifikan 0,013 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti diduga terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan yang telah melalui tahap uji dan diterima kebenarannya.
4. Loyalitas (X1), disiplin kerja (X2), etos kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F hitung sebesar 18,702 > F tabel 2,71 dan memiliki nilai signifikan 0.000 < 0.05. Artinya hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti diduga terdapat pengaruh signifikan antara loyalitas, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan yang telah melalui tahap uji dan diterima kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, R. (2023). Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Smp Negeri 2 Maos Kabupaten Cilacap. *INUMIYA: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 2(1).
- Artawan, K. A., & Nurkariani, N. I. L. U. H. (2023). Pengaruh Etos Kerja , Loyalitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maha Surya Motor di Singaraja. *Jurnal Daya Saing*, 9(1).
- Brata, Y. A. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Gula Tjeokir (Studi Bagian Pengolahan). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PGRI Dewantara Jombang*.
- Eldiana Putra, G. D. (2022). *Pengaruh stres kerja, efektivitas komunikasi organisasi, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan sarung tenun pt.nabatex cabang kabupaten kediri*. 2(3), 156-174.
- Ernawati, F. Y., Budiyo, R., & Siswanto, A. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. *Jurnal STIE Semarang*.
- Farizka, S. B., Rofik, R., & Ernawati. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Dan Loyalitas*. 4(2), 17-31.
- Firdausyi, K. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 307-318.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Karyono, & Suryadi. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Keihin Indonesia*. 5(1), 85-95.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan* (1st ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, I., & Alam, I. A. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Lampung Di Masa Pandemi Covid-19. *Sibatik Journal*, 1(6), 987-992.
- Kurniawan, I. S. (2019). *Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan*. 16(1), 85-97.
- Lilngalamin, R. (2021). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan CV. Eka Cipta*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri.
- Malanuwa, A., & Ibrahim, M. (2023). *Pengaruh Tunjangan Kinerja, Pelatihan, Kedisiplinan*

- Dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. Journal Economy And Currency Study (JECS), 5(1), 105-117.*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nuruzzaman, A. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RS. EMC Alam Sutera Tangerang Selatan. Jurnal Competitive, 17(2).*
- Paerah, A. (2023). *Pengaruh Loyalitas , Keterlibatan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Disperindagkop dan UKM Di Provinsi Papua. 23(01), 64-76.*
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Fadilatama.
- Rivaldo, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya). 12, 6-25.*
- Showitte, L. O. M. A. (2022). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.*
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Equilibria, 8(2), 118-128.*
- Silitonga, A. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan perum bulog kanwil jatim. VI, 15-37.*
- Sinamo, J. (2020). *Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (23rd ed.)*. Alfabeta.
- Utama, M., & Ardana, K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 136.
- Waty, M. E. (2023). *Pengaruh Etos Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berlian Sari Medan. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.*
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). 4(2), 174-188.*
- Yuliarti. (2021). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. E Jurnal Katalogis, 4(8), 101-108.*