

**Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja
sebagai Strategi Peningkatan Loyalitas kerja
(Studi Empiris Karyawan PT. Timas Suplindo Duri)**

Muhammad Ridho Perdana¹ Kasmiruddin²

Email: ridho.perdana21@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial
Da Ilmu Politik. Universitas Riau. Oekanbaru. Kampus, Bina Widya Km 12,5
Simpang Baru, Pekanbaru 28293

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberian motivasi dan disiplin kerja sebagai strategi peningkatan loyalitas kerja (studi empiris karyawan PT. Timas Suplindo Duri. Variabel bebasnya adalah pemberian motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan variabel terikat adalah loyalitas karyawan (Y). dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan program SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 91 orang, dengan teknik sampel yang menggunakan sensus/*sampling total*. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara, jenis dan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan pengukuran menggunakan skala *likert*.

Dari analisis data meliputi uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, dan uji signifikansi dengan pengujian uji t (parsial), dan uji F (simultan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian pada pemberian motivasi dan disiplin kerja sebagai strategi peningkatan loyalitas kerja (studi empiris karyawan PT. Timas Suplindo Duri) menunjukkan bahwa pemberian motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Keywords : *Pemberian Motivasi, Disiplin kerja, Loyalitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu aktivitas operasi bisnis perusahaan, potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang penting dan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehubungan dengan itu, diharapkan perusahaan perlu mengelola Sumber daya manusia sebaik mungkin, agar benar-benar diarahkan kepada proses pencapaian tujuan perusahaan. Untuk menjamin kesuksesan suatu perusahaan, bukan hanya ditentukan keunggulan teknologi dan tersedianya sumber dana yang mencukupi, tapi faktor yang lebih penting adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas (J. Ravianto, 1986)

Untuk mempertahankan keberadaan SDM dalam perusahaan, penting usaha untuk meningkatkan sikap positif karyawan terhadap perusahaan terutama aspek pekerjaan. Salah satu sikap positif yang perlu dibina dan dikembangkan pada diri

karyawan diantaranya adalah loyalitas kerja karyawan. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah tercapainya loyalitas kerja para karyawan. Loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik Husni, (2018).

Karyawan memiliki peran sebagai orang yang membantu perusahaan dalam menghasilkan produk dan jasa. Sehingga memiliki peran yang sangat penting dalam kelangsungan perusahaan. Karyawan juga asset terbesar perusahaan, oleh karena itu kehilangan karyawan yang berkualitas bisa berdampak buruk terhadap perusahaan. Akan sangat wajar banyak perusahaan yang tidak menginginkan kehilangan karyawan terbaiknya. Tetapi, kesempatan berkarir yang semakin luas tentu sangat mempengaruhi para karyawan dalam mengejar karir yang lebih baik. Apalagi jika tidak terpenuhinya kepuasan para karyawan yang sesuai maka, bukan tidak mungkin karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja. Maka dari itu perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat agar karyawannya bisa mempunyai loyalitas terhadap perusahaan Ismail Usman (2016).

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan Sinaga, Agam, (2018). Timbulnya motivasi dalam diri karyawan karena adanya dorongan untuk mencapai atau mewujudkan sasaran tertentu yang telah ditetapkan. Pemberian motivasi harus memusatkan kepada faktor-faktor yang menimbulkan atau mendorong aktivitas individu, factor-faktor tersebut mencakup kebutuhan, motif, dan drive Hasibuan, (2014).

Selain faktor motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja, disiplin juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas kerja karyawan, artinya kondisi disiplin dalam suatu organisasi yang diperlihatkan sebagai faktor ketenangan dan keteraturan kerja dalam organisasi merupakan faktor yang dapat membangkitkan loyalitas kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan ketaatan atau menunjukkan sikap hormat terhadap peraturan yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang kesejahteraan perusahaan Hidayati, Budiwati, & Ariyono, (2018).

Disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu organisasi untuk menciptakan suasana ketertiban dan keteraturan dalam organisasi agar karyawan semakin mudah untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi. Oleh karenanya, disiplin harus diterapkan dalam suatu organisasi organisasi, karena tanpa dukungan disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya Hasibuan (2014).

Perkembangan jumlah karyawan PT. Timas Suplindo Duri mengalami fluktuatif. Penurunan jumlah karyawan paling besar terjadi pada tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya loyalitas karyawan maka perusahaan harus

meningkatkan loyalitas karyawan dengan memberikan motivasi pada karyawan. dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Tingkat perkembangan jumlah karyawan pada PT. Timas Suplindo Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah karyawan	Persentase
2016	93	-
2017	90	-3,22%
2018	89	-1,11%
2019	86	-3,37%
2020	85	-1,16%

Sumber : PT. Timas Suplindo Duri, 2021

Untuk melihat loyalitas karyawan pada PT. Timas Suplindo Duri, karena jika tingkat absensi tinggi maka bisa dikatakan loyalitas karyawan yang kurang pada perusahaan, untuk melihat tingkat absensi, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi data absensi karyawan pada PT. Timas Suplindo Duri:

Tabel 2 Absensi Karyawan pada PT Timas Suplindo Duri Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah karyawan	Alfa	Persentase alfa (%)
2016	93	27	12,09%
2017	90	33	15,27%
2018	89	36	16,85%
2019	86	24	11,62%
2020	85	30	14,70%

Sumber : PT. Timas Suplindo Duri, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan karyawan PT. Timas Suplindo Duri pada setiap tahunnya masih dijumpai karyawan yang absen dari pekerjaannya. Presentase absensi karyawan mengalami fluktuatif. Banyaknya karyawan yang absen pada tahun 2018 sebanyak 36 karyawan atau sebesar 16,85% yang alfa. Dan yang paling sedikit absen ada pada tahun 2019 sebanyak 24 karyawan atau sebesar 11,62%.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “ Bagaimana Pemberian Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Strategi Peningkatan Loyalitas Kerja (Studi Empiris Karyawan PT. Timas Suplindo Duri)”

Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penulis melakukan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pemberian Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Strategi Peningkatan Loyalitas Kerja (Studi Empiris Karyawan PT. Timas Suplindo Duri)

KERANGKA TEORI

Pemberian Motivasi

Menurut Richard L. Daft (2006) bahwa: Motivasi (*motivation*) merujuk pada kekuatan-kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Menurut Husaini Usman (2011,) bahwa: Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Menurut Mc. Clelland dalam Robbins (2015) terdapat konsep *need for achievement* atau kebutuhan untuk pencapaian prestasi yakni dorongan untuk unggul, untuk berprestasi menurut serangkaian standar, untuk berusaha keras supaya berhasil, untuk mencapai karir yang baik melalui kinerja mereka, untuk memenuhi ambisi secara pribadi demi mencapai kesuksesan.meliputi suka pekerjaan yang bertanggung jawab, suka pekerjaan yang menantang, dorongan meningkatkan prestasi kerja, menyukai feedback.

Disiplin Kerja

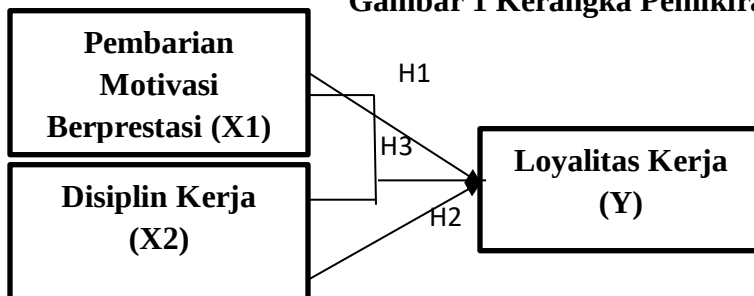
Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Hasibuan (2011) mengatakan kedisiplinan adalah: kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Keiht Davis dalam Mangkunegara (2009) mengatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Untuk mencapai disiplin kerja itu apakah sudah sesuai pedoman menurut rivai (2004) meliputi kehadiran, ketaatan, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

Loyalitas Kerja

Loyalitas mencerminkan kesetiaan dari karyawan kepada perusahaan dimana tempatnya bekerja. Menurut (Siagian, 2014) bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Menurut Nitisemito, (2011) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Pada loyalitas kerja memiliki beberapa unsur menurut siswanto (2005) taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, kesukaan terhadap pekerjaan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



- H1 Diduga pemberian motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan
- H2 Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan
- H3 Diduga pemberian motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Timas Suplindo Duri yang terletak di jalan Lintas Duri – Dumai Km. 9 Kulim, Kec. Bathin Solapan, Kab. Bengkalis. Penelitian ini dilakukan karena menurut pengamatan dari peneliti adanya masalah yang terjadi pada loyalitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Timas Suplindo Duri yang berjumlah 91 orang

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sensus/sampling total*. Sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, sugiyono (2019).

Sumber data

Sumber data pada penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara pada HRD PT. Timas Suplindo Duri dan juga menyebarkan kuisioner yang berkaitan dengan masalah penelitian. Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh atau dikumpulkan dari pihak perusahaan berupa laporan dan arsip dari berbagai sumber dari perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket/kuisioner untuk mengumpulkan data mengenai pemberian motivasi dan disiplin kerja sebagai strategi peningkatan loyalitas kerja (studi empiris karyawan pada PT. Timas Suplindo Duri). Kuisioner ini ditujukan kepada para karyawan yang menjadi sampel penelitian. Dimana peneliti berkerja sama dengan manager HRD dalam hal penyebaran link google form.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dijelaskan dengan pendekatan deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kuisioner

Item pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X1.1	0,665	0,2687	Valid
X1.2	0,599	0,2687	Valid
X1.3	0,348	0,2687	Valid
X1.4	0,552	0,2687	Valid
X1.5	0,631	0,2687	Valid
X1.6	0,343	0,2687	Valid
X1.7	0,620	0,2687	Valid
X1.8	0,647	0,2687	Valid
X2.1	0,602	0,2687	Valid
X2.2	0,623	0,2687	Valid
X2.3	0,692	0,2687	Valid
X2.4	0,769	0,2687	Valid
X2.5	0,634	0,2687	Valid
X2.6	0,630	0,2687	Valid
X2.7	0,620	0,2687	Valid
X2.8	0,745	0,2687	Valid
Y.1	0,629	0,2687	Valid
Y.2	0,672	0,2687	Valid
Y.3	0,630	0,2687	Valid
Y.4	0,683	0,2687	Valid
Y.5	0,724	0,2687	Valid
Y.6	0,609	0,2687	Valid
Y.7	0,566	0,2687	Valid
Y.8	0,472	0,2687	Valid
Y.9	0,664	0,2687	Valid
Y.10	0,589	0,2687	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil pengujian validitas terhadap masing-masing butir pernyataan pemberian motivasi, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan sebanyak 26 item pernyataan seluruhnya memiliki r hitung besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga seluruh item pernyataan kuisioner dapat dikatakan valid dan layal digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Chronbach's Alpha	Nilai Kritis
1	Pemberian Motivasi (X1)	0,725	0,60
2	Disiplin Kerja (X2)	0,764	0,60
3	Loyalitas Karyawan (Y)	0,754	0,60

Sumber : Data olahan SPSS 23.0

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas terhadap masing-masing variabel yang menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha diatas 0,60 variabel pemberian motivasi (X1) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,725, pada tabel

disiplin kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha 0,764, dan variabel loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha 0,754. Hasil tersebut membuktikan bahwa keseluruhan kuisioner masing-masing variabel pemberian motivasi, disiplin kerja, loyalitas karyawan sudah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat disimpulkan reliable serta layak untuk dijadikan sebagai instrument penelitian guna mendata variabel tentang pemberian motivasi, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.054	5.064		.991
	Pemberian Motivasi (X1)	.332	.134	.208	.015
	Disiplin Kerja (X2)	.837	.122	.574	.000

Sumber : Data olahan SPSS 23.0

Nilai konstanta (a) sebesar 0.054 : artinya adalah jika pemberian motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) diasumsikan (0), maka loyalitas karyawan sebesar 0.054, Nilai koefisien regresi variabel pemberian motivasi (X1) sebesar 0.332 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan pemberian motivasi (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0.332 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap, Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.837 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0.837 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap Nilai koefisien regresi variabel pemberian motivasi (X1) sebesar 0.332 dan disiplin kerja (X2) bernilai positif maka secara bersama-sama setiap peningkatan pemberian motivasi dan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar $0.332 + 0.837 = 1.17$

Uji Determinasi (R²)

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.677 ^a	0.458	0.446	3.391

Sumber : Data olahan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diatas R square adalah koefisien determinasi. Dan diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0.458. artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 45,8% sedangkan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 7 Hasil Perhitungan Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.054	5.064		.991
	Pemberian Motivasi (X1)	.332	.134	.208	.015
	Disiplin Kerja (X2)	.837	.122	.574	.000

Sumber : Data olahan SPSS 23.0

Hasil uji T Pemberian Motivasi dan Loyalitas karyawan diperoleh hasil (2.470 > 1.662). $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka pemberian motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Timas Suplindo Duri, sehingga Hipotesis pertama yang berbunyi "Diduga, pemberian motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Timas Suplindo Duri" diterima, Hasil uji T Disiplin Kerja dan Loyalitas karyawan diperoleh hasil (6.832 > 1.662). $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Timas Suplindo Duri, sehingga Hipotesis yang berbunyi " Diduga, disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Timas Suplindo Duri" diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 8 Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	856.701	2	428.350	37.254	.000 ^b
	Residual	1011.827	88	11.498		
	Total	1868.527	90			

Sumber : Data olahan SPSS 23.0

Pada hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 37.254 dan F_{tabel} sebesar 3.10 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara Pemberian Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Loyalitas karyawan, semakin baik motivasi dan Disiplin kerja maka semakin baik pula Loyalitas karyawan, sehingga hipotesis yang berbunyi

“diduga, pemberian Motivasi dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Timas Suplindo Duri” diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh pemberian motivasi terhadap loyalitas karyawan

Setelah dilakukan pengujian, hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel pemberian motivasi terhadap loyalitas karyawan 0.00 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0.05 hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.470 > 1.662$) yang memiliki arah positif terhadap loyalitas karyawan PT. Timas Suplindo Duri, dan hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin baik pemberian motivasi maka akan semakin mempengaruhi loyalitas karyawan, hal tersebut dibuktikan karena pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan dengan baik maka akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kualitas kerja karyawan dan secara langsung akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pemberian motivasi berpengaruh secara parsial dengan loyalitas karyawan, sejalan dengan hasil penelitian Swardarma, I Putu dan Netra, I.G.S Ketut (2020) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Rame Café Jimbaran Seafood. Hal ini berarti semakin tingginya motivasi kerja, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 0.00 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0.05. Hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.832 > 1.662$) yang memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka loyalitas akan semakin meningkat pula. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja yang diberikan, maka loyalitas karyawan akan menurun. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan PT. Timas Suplindo Duri. Dan hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan berpengaruh baik pula terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah hasil Asep, S. M, M Azis firdaus, dan Tinakartika Rinda (2021) ini sudah membuktikan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan loyalitas kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka semakin meningkat pula loyalitas karyawan pada perusahaan.

Pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, hasil uji regresi secara simultan menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 0.00 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0.05. Hasil uji F

diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($37.254 > 3.10$) yang memiliki arah positif dan mengidentifikasi bahwa semakin baik pemberian motivasi dan disiplin kerja yang ada, maka semakin baik pula loyalitas karyawan.

Besarnya pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 45,8% sedangkan sisanya 54,2% dipengaruhi faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Maka hipotesis yang menyatakan “Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan” memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Adapun penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan yaitu Sinaga (2018) menyatakan bahwa selain dipengaruhi oleh motivasi, loyalitas juga dipengaruhi disiplin kerja dimana semakin tinggi disiplin kerja maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan, motivasi yang sesuai akan memberikan motivasi pada karyawan dalam melaksanakan semua tugas yang diberikan, selain itu disiplin juga mendukung bagaimana karyawan menjalankan pekerjaan dengan baik sehingga loyalitas karyawan tersebut meningkat.

KESIMPULAN

1. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh PT. Timas Suplindo Duri sudah disesuaikan dengan pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan bekerja, diantaranya menyukai pekerjaan yang bertanggung jawab, suka pekerjaan yang menantang, dorongan meningkatkan prestasi kerja, dan menyukai feedback.
2. Disiplin kerja yang dilakukan oleh PT. Timas Suplindo Duri sudah dilakukan dengan baik oleh karyawan. dilihat dari 4 dimensi yaitu dimensi kehadiran, ketaatan, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.
3. Hasil uji hipotesis 1 sudah membuktikan bahwa pemberian motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. hal ini menunjukkan bahwa, semakin baik pemberian motivasi yang dilakukan PT. Timas Suplindo Duri maka akan meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil uji hipotesis 2 juga sudah membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin baik perusahaan menerapkan disiplin kerja maka semakin baik pula loyalitas karyawan. Selanjutnya, dari hasil uji hipotesis 3 membuktikan adanya pengaruh simultan pemberian motivasi dan disiplin kerja secara signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa , semakin baik pemberian motivasi dan disertai dengan peningkatan disiplin kerja maka semakin baik pula loyalitas karyawan PT. Timas Suplindo Duri.

SARAN

Pada bagian ini, penulis akan mencoba memberikan beberapa saran yang akan menjadi bahan masuk untuk PT. Timas Suplindo Duri. Hal ini dikarenakan, semakin baik pemberian motivasi dan disiplin kerja pada perusahaan, maka akan semakin baik pula loyalitas karyawan.

1. Pemberian motivasi memiliki 4 dimensi yaitu menyukai pekerjaan yang bertanggung jawab, suka pekerjaan yang menantang, dorongan meningkatkan prestasi kerja, menyukai feedback. Dimana dimensi yang memiliki skor terendah yaitu dorongan meningkatkan prestasi dimana dorongan meningkatkan prestasi pada PT. Timas Suplindo Duri ini harus lebih memberikan pelatihan agar karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cara baru agar bisa lebih cepat dan tepat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Hal yang dapat dilakukan perusahaan selain memberikan pelatihan perusahaan harus memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawannya maka akan membantu meningkatkan loyalitas karyawan. dan hal itu pula dapat membantu pertumbuhan dan berkembangnya perusahaan.
2. Pada variabel disiplin kerja, yang terdiri dari 4 dimensi yaitu kehadiran, ketaatan pada perusahaan, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Ketaatan pada perusahaan merupakan dimensi yang mendapatkan skor paling rendah jika dibandingkan dengan 4 dimensi lainnya. Dimana ketaatan pada peraturan kerja ini berupa bekerja mengikuti aturan dan bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, maka PT. Timas Suplindo Duri diharapkan memberikan aturan dan prosedur yang lebih baik lagi dengan cara aturan dan prosedur yang diterapkan mampu diterapkan oleh karyawan agar meningkatkan disiplin kerja maka dapat terciptanya disiplin dan loyalitas pada diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, P. (2018). Pengaruh Keselamatan-Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Intan Sejati Klaten (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Faishol, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan PT. Indofood cbp Sukses Makmur Distrik Surabaya (doctoral dissertation, stie mahardhika).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Pt. Bumi Aksara Jakarta.
- Hidayati, Y. S., Budiwati, H., & Ariyono, K. Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil di Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(2), 166-177.
- Kasmiruddin, Drs. M.Si. 2018. *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru: Alfa Riau
- Ma'ruf, A. S., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 47-54.
- Muslim, M. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Asji Jakarta.

- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339-344.
- Ridwan, Sunarto. 2007. "Pengantar Statistika". Jakarta: Alfabeta.
- Sinaga, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada PT Barokah Utama Karya. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2(1).
- Sugiarto & Dergibson Siagian. 2020. "Metode Statistika". Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sisvia, D., Zakia, R., Syas, M., & Fransiska, A. (2020). Strategi Manajer dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan di Restoran kq-5 Halalan Thayyiban Kota Padang. *Al Imam: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(2), 42-52.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2019. "Metode Penelitian Kuantitatif." Alfabet Bandung.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1738-1757.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).