

ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT. KARTIKA CITRA NUSANTARA DENGAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Sumiran, Hery Margono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Email: Sumirankcn1@gmail.com

Abstrak

Kartika Citra Nusantara adalah perusahaan kepemilikan tunggal yang didirikan pada tanggal 18 April 2012 di Jakarta dan terus bersaing dengan perusahaan sejenis dan berkembang mengikuti perkembangan di era globalisasi saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi yang paling dominan terhadap loyalitas karyawan di PT Kartika Citra Nusantara dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Untuk menganalisis permasalahan tersebut, digunakan 106 responden melalui metode non-probability sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan kuesioner tertutup sebagai alat. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif dan analisis linier berganda. Proses pengolahan data menggunakan software aplikasi SPSS Versi 22.2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis koefisien regresi linier berganda Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Kartika Citra Nusantara. Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,071 dan kompensasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,318. Dari hasil penelitian ini, ada beberapa hal yang dapat disarankan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan loyalitas karyawan, yaitu pemberian dana untuk meningkatkan disiplin kerja, kompetensi yang dapat diimplementasikan melalui pelatihan teknis, prinsip keadilan dalam memberikan kompensasi langsung dan tidak langsung. Mematuhi dan menjunjung tinggi peraturan yang berlaku yang telah disepakati bersama di lingkungan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan dan **Loyalitas Karyawan**

Abstract

PT. Kartika Citra Nusantara is a sole proprietorship company that was established on April 18, 2012 in Jakarta and continues to compete with similar companies and develops following developments in the current era of globalization. This study aims to describe, analyze and determine the most dominant influence of work discipline, competence and compensation on employee loyalty at PT. Kartika Citra Nusantara

How to cite: Sumiran, Hery Margono (2023), Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Kartika Citra Nusantara dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening, Vol. 8, No. 2, Februari 2023 <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i2.11411>

E-ISSN: 2548-1398

Published by: Ridwan Institute

with employee performance as an intervening variable. To analyze the problem, 106 respondents were used through non-probability sampling method. The data collection technique used a survey method with a closed questionnaire as a tool. Data analysis was carried out with validity test, reliability test, descriptive analysis and multiple linear analysis. The data processing process uses SPSS application software Version 22.2022. The results showed that the multiple linear regression coefficient analysis of Work Discipline has a significant effect on employee loyalty at PT. Kartika Citra Nusantara. Work Discipline is the variable that has the most dominant influence on employee performance with a beta value of 0.071 and compensation is the variable that has the most dominant influence on employee performance with a beta value of 0.318. From the results of this study, there are several things that can be suggested in order to improve employee performance and employee loyalty, namely the provision of funds to improve work discipline, competencies that can be implemented through technical training, the principle of fairness in providing direct and indirect compensation. Comply and uphold the applicable regulations that have been mutually agreed upon within the company to improve employee work discipline.

Keywords: Work Discipline, Competence, Compensation, Employee Performance and Employee Loyalty

Pendahuluan

Di masa pandemi Corona Virus Disease (COVID-19), tidak hanya berdampak pada kesehatan masyarakat, tetapi juga berdampak pada kondisi ekonomi, pendidikan, dan kehidupan sosial masyarakat Indonesia. Pandemi ini telah menyebabkan beberapa pemerintah daerah menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSPB) selama lebih dari setahun dan dilanjutkan dengan Penerapan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang berimplikasi pada pembatasan kegiatan masyarakat, antara lain kegiatan ekonomi, kegiatan pendidikan, dan kegiatan sosial lainnya. Dampak dari kebijakan tersebut adalah banyak perusahaan mengalami penurunan yang begitu drastis sehingga ada perusahaan yang pailit/tutup, sehingga terjadi pemutusan kemitraan (Ristyawati, 2020).

Pandemi Corona Virus Disease (COVID 19) juga mempengaruhi perusahaan untuk membayar gaji pegawai yang tidak sesuai dengan UMP/UMK yang berlaku, dengan alasan omzet pendapatan yang menurun. Sehingga yang ditawarkan kebanyakan menggunakan UMP/UMK 2018 dan ada beberapa perusahaan yang menggunakan UMP/UMK 2021 (Muhammad, n.d.). Dengan demikian dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang menerima upah di bawah UMP/UMK yang menyebabkan turunnya tingkat kinerja pegawai. Hal ini dapat menghambat proses kinerja karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, kondisi pergantian karyawan yang relatif tinggi seperti ini yang terjadi di perusahaan merupakan masalah yang harus diantisipasi. Untuk mengantisipasi hal tersebut diperlukan sosok sumber daya manusia yang profesional, yang memiliki sikap dan perilaku yang penuh dengan loyalitas, ketaatan, moralitas, mentalitas yang baik, akuntabilitas dan memiliki kesadaran tanggung jawab yang tinggi.

Situasi dan kondisi saat ini, perusahaan yang berkembang sangat lambat bahkan mengalami penurunan membuat persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Karena menurut data kepesertaan ABUJABI sejak 2008-2021 ada 3.300 BUJP yang tersebar di seluruh Indonesia. Sehingga perusahaan saling bersaing untuk menjaga kelangsungannya di masa pandemi ini karena banyak klien yang memutuskan untuk

bekerja sama. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan dituntut untuk berinovasi agar dapat bersaing dengan yang lain. Faktor sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan karena faktor manusia merupakan pusat dari segala proses pencapaian visi dan misi perusahaan. Sehingga diperlukan suatu manajemen yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia tersebut agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh (Armansyah, Azis, & Rossanty, 2018) yang menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia bertugas mengendalikan atau menangani sumber daya lainnya sehingga keberhasilan kinerja perusahaan tergantung pada unsur manusianya. Dalam hal pencapaian tujuan perusahaan, nilai penting keberhasilan adalah memiliki tenaga kerja yang unggul dan disiplin dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Kurangnya disiplin kerja karyawan saat bekerja akan menjadikan pekerjaan tidak siap tepat waktu dan mengurangi kinerja perusahaan yang akan mempengaruhi profit/pendapatan perusahaan. Sehingga dengan adanya disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu perusahaan memenuhi target pencapaiannya. Etika dalam pekerjaan dapat diatur dengan efektif dan dapat mengarahkan karyawan untuk mematuhi berbagai bentuk tata tertib organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Kilvin, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah aspek yang harus ada pada perusahaan untuk menaikkan kapasitas prestasi perusahaan. Pernyataan ini diperkuat lagi oleh (Bayu Irawan, 2022) menyatakan bahwa adanya peningkatan pada disiplin kerja dan kompensasi yang diberikan dapat membangun kondisi kinerja karyawan yang baik. Tingkat kedisiplinan karyawan juga dipengaruhi dengan banyaknya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Untuk mengantisipasi dampak tersebut diatas sebelum ditinggalkan klien/mitra kerja maupun karyawan perlu segera mengeluarkan langkah-langkah kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga hubungan baik dengan klien/mitra kerja sehingga timbul saling membutuhkan antara klien/mitra kerja dengan karyawan. Dengan demikian perlu ditingkatkan kemampuan karyawan baik dari pembinaan, pelatihan dan peningkatan kompetensi. Menurut (Prabawati, 2021) menyatakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik. Sedangkan (Anggraeni & Helmy, 2020) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Tujuan adanya kompetensi kerja adalah untuk memudahkan perusahaan dalam merekrut karyawan yang handal sesuai dengan posisi tertentu yang dibutuhkan perusahaan sebagai perusahaan *Jasa Penganan* dalam merekrut karyawan akan mempertimbangkan kualifikasi tertentu seperti pengalaman kerja, pendidikan, penampilan dan ketrampilan. Selain itu juga memberikan pelatihan bagi karyawan baru, hal tersebut dilakukan agar perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dimiliki karyawan.

Memperhatikan besarnya potensi yang dimiliki, perusahaan perlu menggunakan tenaga kerja secara efisien atau seefektif mungkin dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan dengan membagikan pemberian kompensasi konsisten sesuai usaha yang dilakukan karyawan. Kompensasi juga memiliki peran dalam menaikkan kapasitas pencapaian prestasi karyawannya. Pembagian kompensasi atau bonus kepada karyawan dengan tepat sesuai dengan kinerja karyawan juga akan membentuk karyawan yang

berkompeten. Artinya jika karyawan menyelesaikan tugasnya tepat waktu akan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kinerja karyawan akan meningkat jika pekerja puas atas pemberian kompensasi yang dibagikan. Pernyataan ini didukung oleh (Kilvin, 2020) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang setimpal kepada karyawan diharapkan peningkatan pada kualitas kinerja pekerja. Pernyataan ini dikuatkan oleh (Mubarroq, 2021) menyatakan bahwa bentuk pembagian kompensasi dengan memadai dan tepat sasaran diharapkan dapat mendatangkan rasa puas oleh pegawai sehingga mempengaruhi tingkat kerjanya.

Apabila semua terpenuhi oleh karyawan baik itu disiplin kerja dengan baik dan mempunyai kompetensi di bidangnya sudah barang tentu perusahaan akan memberikan kompensasi sehingga tertanam jiwa rasa memiliki terhadap perusahaan. Dengan demikian terbangun loyalitas kinerja karyawan, yang merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Loyalitas kinerja karyawan pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki loyalitas yang tinggi sehingga dapat perhatian dari para pimpinan PT. Kartika Citra Nusantara, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kondisi perusahaan secara keseluruhan. Menurut (Ahmad, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hambali). disiplin kerja adalah “perilaku seseorang yang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis”. Apabila disiplin sudah melekat pada diri karyawan, maka akan mudah memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap seluruh peraturan dan tata tertib perusahaan dapat meningkatkan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Penelitian yang dilakukan (Kurniawati, 2020) disiplin kerja adalah “kesadaran dan kesediaan baik sikap mental dalam tingkah laku perorangan atau kelompok yang berupa kepatuhan pada peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan untuk menerima sanksi bila melanggar peraturan tersebut, sehingga menimbulkan dampak memotivasi diri untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan”. Karena jika terdapat pelanggaran atau bekerja tidak sesuai dengan peraturan maka karyawan akan mendapatkan sanksi baik lisan maupun tertulis.

Menurut Siagian (2018), Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan Anggraeni (2018), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1. Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

mengatakan bahwa Kompetensi adalah “suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Asumsi yang dibuat tersebut apabila karyawan berperilaku sebagaimana diharapkan dalam ketentuan kompetensi yaitu perilaku baik, akan memberikan hasil yang baik.

Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Kartika Citra Nusantara dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Jika karyawan memiliki kompetensi yang baik maka karyawan memiliki pengetahuan sesuai standar perusahaan, karyawan memiliki inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan dan karyawan mampu bekerja sesuai target perusahaan sehingga akan menimbulkan loyalitas bagi karyawan dalam bekerja. Karena kompetensi dan loyalitas saling berhubungan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Triyanto, 2014), menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Mulyati (2015), bahwa Kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Universitas Merdeka, artinya apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2. Kompetensi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

(SUSILAWATI, 2018) mengatakan bahwa Kompensasi merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Menurut Pratapa, (2009;79) berpendapat bahwa Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Sedangkan menurut (Sintya, 2017) bahwa pemberian kesejahteraan kepada karyawan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga labour turnover relatif rendah. Dengan demikian hubungan kompensasi dengan kinerja bersifat positif.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3. Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel Intervening.

Sudimin dalam Rizky menjelaskan bahwa loyalitas adalah “kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang tersebut masih berstatus sebagai pegawai”.

Penjelasan di atas menjelaskan bahwa loyalitas sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan kalimat bahwa loyalitas ialah “kesediaan pegawai dengan keseluruhan kemampuan, keterampilan, dan pikiran”. Hal tersebut berarti bahwa pegawai yang memiliki loyalitas akan bersedia menyumbangkan tenaganya dalam bentuk apapun untuk mencapai tujuan dari organisasi/perusahaan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu loyalitas kinerja karyawan itu sendiri, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4. Disiplin Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah di jelaskan, maka dapat diperoleh model yang layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan

Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di PT Kartika Citra Nusantara dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel Intervening.

Berdasarkan model tersebut diatas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah : 1) Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh Secara Parsial terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Kartika Citra Nusantara. 2) Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh Secara Simultan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Kartika Citra Nusantara. 3) Disiplin Kerja merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap Loyalitas Karyawan di PT Kartika Citra Nusantara. 4) Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di PT Kartika Citra Nusantara dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening.

Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disebutkan, maka metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif yang didukung oleh pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono dalam Detie Rachmawatie (2013), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variable atau lebih, dan juga penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan Sugiyono dalam Detie Rachmawatie (2013). Strategi metode campuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah urutan analisis kuantitatif dan kualitatif, tujuan strategi ini adalah untuk mengidentifikasi komponen konsep (subkonsep) melalui analisis data kuantitatif dan kemudian mengumpulkan data kualitatif guna memperluas informasi yang tersedia (Abbas, 2010:222). Intinya adalah untuk menyatukan data kuantitatif dan data kualitatif agar memperoleh analisis yang lebih komprehensif, valid, reliable, dan obyektif.

Penelitian dilakukan pada PT Kartika Citra Nusantara dengan pertimbangan sebagai berikut: PT Kartika Citra Nusantara sebagai perusahaan swasta nasional yang memiliki peran dan fungsi untuk menciptakan lapangan pekerjaan dalam rangka pencapaian visi dan misi PT Kartika Citra Nusantara yang mana belum ada yang meneliti ditempat tersebut. Disamping itu tempat penelitian ini memudahkan bagi peneliti untuk mengumpulkan data karena peneliti merupakan pemilik perusahaan. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari penulisan proposal hingga penulisan tesis. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Kartika Citra Nusantara yang berjumlah 106 orang.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

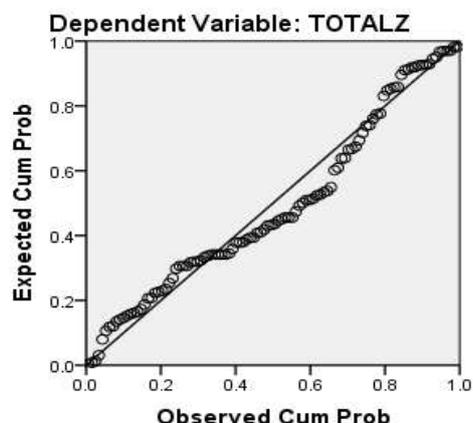
Uji Normalitas

Uji normalitas secara grafik menghasilkan grafik P-P Plot Normal yang menunjukkan titik-titik nilai residual pada grafik P-P Plot Normal yang menyebar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi berganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 1
Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas

Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Kartika Citra Nusantara dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinieritas

Tabel koefisien untuk Collinearity Statistics di atas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinearitas. Dari tabel tersebut masing-masing variabel bebas memiliki nilai Tolerance = 0.396, 0.406, 0.589, 0.440 dan VIF 2.528, 2.465, 1.697, 2.271 Karena nilai Tolerance lebih besar dari syarat minimum ($0.396 > 0.2$), ($0.406 > 0.2$), ($0.589 > 0.2$), ($0.440 > 0.2$) dan nilai VIF lebih kecil dari persyaratan maksimum ($2.528 < 10$), ($2.465 < 10$), ($1.697 < 10$), ($2.271 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda tidak memiliki masalah multikolinearitas (model yang dikembangkan sudah benar).

Tabel 1
Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas
Coefficients^a

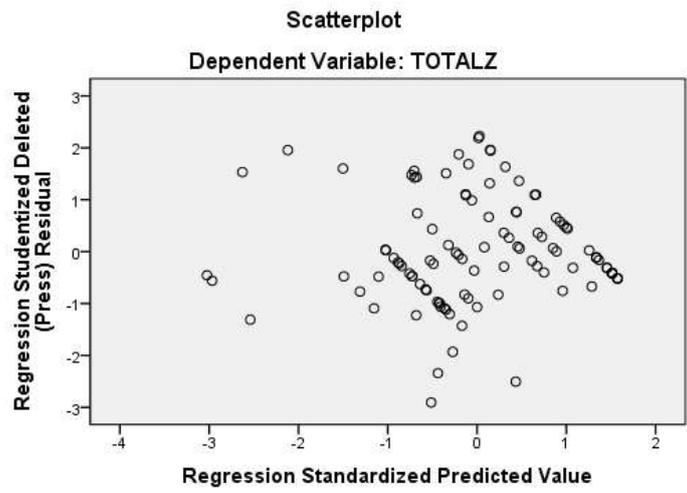
| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Displin Kerja | .396 | 2.528 |
| | Kompetensi | .406 | 2.465 |
| | Kompensasi | .589 | 1.697 |
| | Kinerja | .440 | 2.271 |
| | Karyawan | | |

Dependent Variable : Loyalitas Karyawan

Uji Heterkedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak diatas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 2
Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heterokedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

Uji Aoutokorelasi

Nilai Durbin-Watson yang dihitung adalah $DW = 2,257$. Berdasarkan kategori yang ada, nilai DW berada pada rentang $1,65 < DW (2,257) < 2,35$ yang berarti tidak terdapat autokorelasi. Oleh karena itu, analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan.

Tabel 2
Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .864 ^a | .746 | .736 | 1.56934 | 2.257 |

Predictors : (Constant) Kinerja Karyawan, Kompensasi, Kompetensi, Disiplin Kerja.
Dependen Variable : loyalitas Karyawan

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 1 : Analisa Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Kartika Citra Nusantara nilai koefisien Regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar $b_1 = 0.077$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0,887 + 0,077 X_1 + 0,318X_2 + 0,155X_3 + 0,446X_4$ Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh
- $H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar $b_1 = 0.077$ memiliki probabilitas t hitung sebesar 0.896 Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih besar dari pada taraf

uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$ atau $0,372 > 0,05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah tidak signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja bukan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi masih ada faktor lain atau variabel lain yang mempengaruhinya.

Pengujian Hipotesis 2 : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kartika Citra Nusantara nilai koefisien Regresi Kompetensi (X_2) sebesar $b_2 = 0,318$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0,887 + 0,077 X_1 + 0,318X_2 + 0,155X_3 + 0,446X_4$ Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kompetensi (X_2) sebesar $b_2 = 0,318$ memiliki probabilitas t hitung sebesar 4,038 Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi kompetensi maka makin tinggi pula pada Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis 3 : Analisa Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kartika Citra Nusantara nilai koefisien Regresi Kompetensi (X_3) sebesar $b_3 = 0,155$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0,887 + 0,077 X_1 + 0,318X_2 + 0,155X_3 + 0,446X_4$ Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kompensasi (X_3) sebesar $b_3 = 0,155$ memiliki probabilitas t hitung sebesar 0,003 Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,003 < 0,05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi kompensasi maka makin tinggi pula pada Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis 3 : Analisa Kinerja Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kartika Citra Nusantara nilai koefisien Regresi Kinerja Kerja (Y) sebesar $b_4 = 0,446$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0,887 + 0,077 X_1 + 0,318X_2 + 0,155X_3 + 0,446X_4$ Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kinerja Kerja (Y) sebesar $b_4 = 0,446$ memiliki probabilitas t hitung sebesar 0,000 Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti

Analisa Kinerja Kerja (Y) terhadap Loyalitas Karyawan (Z) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Kinerja karyawan terhadap Loyalitas Karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi kinerja karyawan maka makin tinggi pula pada Loyalitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa *Disiplin Kerja* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif yang artinya semakin tinggi *Disiplin Kerja* yang diterima karyawan PT. Kartika Citra Nusantara tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Besarnya pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi *Disiplin Kerja* yang ditunjukkan dengan symbol $\beta_1 = 0,077$ dengan sig $\beta_1 = 0,372$ pada model persamaan regresi ganda $Y = 0,887 + 0,077 X_1 + 0,318X_2 + 0,155X_3$. Hal ini berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Wyckoff dan Unel (dalam Hasibuan, 2007) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kadek Indri Novita Sari Putri dan I Nyoman Nurcaya (2011) *Pengaruh Dimensi Disiplin kerja, Kompetensi, Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Maju Bersama* diperoleh persamaan $Y = -0,005 + 0,147X_1 + 0,164X_2 + 0,138 X_3$. Dimana nilai b untuk variabel *Disiplin Kerja* sebesar 0,147. Besarnya pengaruh *Disiplin Kerja* pada persamaan ini yaitu 0,147 dengan pengaruh positif. Artinya, apabila *Disiplin Kerja* naik 1 satuan maka kepuasan pelanggan juga naik satu satuan. Artinya penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang ada.

Dari penjabaran diatas disimpulkan bahwa pada penelitian ini *Disiplin Kerja* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya ketika naik atau turun *Disiplin Kerja* tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Atribut-atribut pada tangible seperti peralatan, fasilitas ini tidak akan mempengaruhi kepuasan pelanggan. Dalam hal ini peneliti berpendapat bahwa factor yang mempengaruhi *Disiplin Kerja* tidak berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan meliputi :

- Kurangnya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian perusahaan.
- Sedikitnya sampel yang digunakan pada penelitian ini
- Kurang lamanya penelitian, sehingga mempengaruhi hasil penelitian.
- Kurang seimbang antara responden laki-laki dan perempuan.

Namun demikian, secara simultan variabel Disiplin Kerja, Kompetensi, Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68 %.

Pengaruh *Kompetensi* terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif yang artinya semakin tinggi *Kompetensi* yang diterima karyawan PT. Kartika Citra Nusantara maka makin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Besarnya pengaruh *Kompetensi* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien

Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Kartika Citra Nusantara dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening

regresi *Kompetensi* yang ditunjukkan dengan symbol $\beta_2 = 0,318$ pada model persamaan regresi ganda $Y = 0,887 + 0,077 X_1 + 0,318 X_2 + 0,155 X_3$ Artinya *Kompetensi* yang semakin tinggi maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Menurut Kotler (2001 : 617) mendefinisikan keyakinan Kompetensi adalah pengetahuan terhadap produk secara tepat, kesopan-santunan karyawan dalam memberi pelayanan, ketrampilan dalam memberikan informasi, kemampuan dalam memberikan keamanan dan kemampuan dalam menanamkan kepercayaan dan keyakinan pelanggan terhadap perusahaan. Hal ini berarti antara teori dan penelitian dilapangan sesuai. Dimana ketika *Kompetensi* meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kadek Indri Novita Sari Putri dan I Nyoman Nurcaya (2011) Pengaruh Dimensi Disiplin kerja, Kompetensi, Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Maju Bersama diperoleh persamaan $Y = -0,005 + 0,147 X_1 + 0,164 X_2 + 0,138 X_3$. Dimana nilai b untuk variabel Kompetensi sebesar 0,164. Artinya ketika Kompetensi mengalami kenaikan maka, kepuasan pelanggan juga naik. Begitu juga sebaliknya.

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dimana hal tersebut sesuai dengan teori dan penelitian, baik penelitian terdahulu ataupun saat ini. Oleh karena itu diharapkan apa yang sudah dilakukan oleh PT. Kartika Citra Nusantara ke karyawan terkait dengan pembinaan, pelatihan, diklat tentang gada pratama dan gada madya, kemampuan dalam menjalankan SOP keamanan dan kemampuan dalam mengaplikasikannya di tempat kerja. Agar kinerja karyawan menjadi bertambah pula dan hal ini juga akan menambah keuntungan untuk PT. Kartika Citra Nusantara itu sendiri.

Pengaruh *Kompensasi* terhadap kinerja karyawan

Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan PT. Kartika Citra Nusantara maka makin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Besarnya pengaruh *Kompensasi* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi *kompensasi* yang ditunjukkan dengan symbol $\beta_3 = 0,155$ pada model persamaan regresi ganda $Y = 0,887 + 0,077 X_1 + 0,318 X_2 + 0,155 X_3$. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut Hasibuan (2009: 123) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: Sistem waktu dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem Hasil (Output) dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kadek Indri Novita Sari Putri dan I Nyoman Nurcaya (2011) *Pengaruh Dimensi Disiplin kerja, Kompetensi, Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Maju Bersama* diperoleh persamaan $Y = -0,005 + 0,147 X_1 + 0,164 X_2 + 0,138 X_3$. Dimana nilai b untuk variabel *assurance* sebesar 0,188. Besarnya pengaruh *emphty* pada persamaan ini yaitu 0,188 dengan pengaruh positif. Artinya, apabila *Kompensasi* naik 1 satuan maka loyalitas karyawan juga naik satu satuan. Hal ini sama halnya pada penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa baik penelitian terdahulu maupun penelitian saat ini *Kompensasi* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Kompensasi* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

ini sesuai dengan hipotesis awal yang sudah dikemukakan. Adanya perhatian khusus dan baik dari PT. Kartika Citra Nusantara atas kompensasi yang diberikan akan berpengaruh juga pada kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan yaitu apa yang dibutuhkan dan dikeluhkannya ditanggapi secara baik oleh pihak perusahaan. Semakin baik persepsi karyawan terhadap kepedulian yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Dan jika persepsi karyawan terhadap kepedulian yang diberikan oleh perusahaan buruk maka kepuasan karyawan juga akan semakin rendah.

Pengaruh Dimensi Disiplin Kerja, Kompetensi, kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kinerja Karyawan sebagai variabel intervening.

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Karena kuesioner telah valid dan reliabel kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Disiplin kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja kerja dan loyalitas karyawan cenderung baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh persamaan regresi yaitu : $Y = 0,887 + 0,77 X_1 + 0,318 X_2 + 0,155 X_3$ dan $Z = 0,914Y + 1,437$

Persamaan ini dapat diuraikan sebagai berikut : 1) Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif ($\beta_1=0,077$); artinya Disiplin Kerja yang semakin tinggi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap loyalitas tidak dapat diintervening dengan kinerja karyawan. 2) Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan arah positif ($\beta_2=0,318$); artinya Kompetensi yang semakin tinggi akan meningkatkan kepuasan pelanggan. Dan *Kompetensi* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel intervening. 3) *Kompensasi* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan Kinerja Karyawan dengan arah positif ($\beta_3=0,155$); artinya Kompensasi yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening. 4) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Kompensasi, terhadap loyalitas karyawan dapat diintervening atau mediasi dengan variabel kinerja karyawan. Dan variabel Disiplin Kerja tidak dapat diintervening dengan variabel Kinerja Karyawan.

BIBLIOGRAFI

- Ahmad, Rizal. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137–146.
- Anggraeni, Lutfi, & Helmy, Irfan. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 271–280. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.475>
- Armansyah, Andi, Azis, Idris, & Rossanty, Niluh Putu Evvy. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235–244.
- Bayu Irawan, Galih. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya*. STIA Manajemen Dan Kepalabuhan Barunawati Surabaya.
- Kilvin, Kilvin. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sinetra Di Kota Batam*. Prodi Manajemen.
- Kurniawati, Aulia Zelda Setya. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah)*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Mubarroq, M. Chusni. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus Pada PG. Kebon Agung Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Muhammad, Omar. (N.D.). *PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI JAWA BARAT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN STUDI KASUS PT. KALIBATA SARANA DISTRINDO*. Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Prabawati, Ni Putu Ani. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN GIANYAR*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Ristyawati, Aprista. (2020). Efektivitas Pelaksanaan Pilkada Serentak 2020 Pada Masa Pandemi Darurat Covid-19 Di Indonesia. *Credito*, 2(2), 85–96.
- Sintya, Mona Clara. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA WARUNK UPNORMAL BANDUNG (Studi*

Sumiran, Hery Margono

Padawarunk UPNORMAL BANDUNG). Universitas Widyatama.

SUSILAWATI, INDAH. (2018). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN TETAP DI PT. BUMI LINGGA PERTIWI GKB GRESIK*. Universitas Muhammadiyah Gresik.

Triyanto, Arif. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI Di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 116413.

Copyright holder:

Sumiran, Hery Margono (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

