PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIOTA LAUT GANGGANG (BLG) POLEWALI SUPPA

Oleh

Ferdi Afandi

218 350 051

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Parepare

ABSTRAK

FERDI AFANDI, 2022, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa". Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare (UMPAR).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa, untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa, dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang Polewali Suppa. Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sebanyak 50 sampel. Tekinik penumpulan data yang digunakan yaitu observasi, interview, kuesioner, studi pustaka. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), loyalitas karyawan (X_2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa (Y). Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa, loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa, disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa. Sedangkan hasil pengujian menunjukkan secara parsial variabel-variabel yang signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang Polewali Suppa (Y) antara lain disiplin kerja dan loyalitas karyawan dengan tingkat signifikansi α = 5%. Selanjutnya variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa. Dari kedua variabel yang digunakan, variabel disiplin kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang Polewali Suppa.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa merupakan perusahaan investasi Singapura dengan skala iptek yang bergerak di bidang penelitian, produksi dan penjualan Hydrocolloids yang beroperasi pada tahun 2018. Saat ini PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa dengan jumlah seluruh pegawai sebanyak 500 orang dengan jumlah teknisi sebanyak 15 orang dengan melibatkan masyarakat sekitar atau penduduk lokal sebagai karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa adalah dimana kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki atau karyawan yang belum bisa mencintai pekerjaannya sendiri. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang selalu meninggalkan ruangan kerja atau pekerjaannya tanpa menyelesaikan tugas yang harusnya diselesaikan saat itu juga dan tidak jarang berdampak pada hasil akhir yang kurang sempurna bahkan tidak sesuai.

Berhubung pentingnya sebuah disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa, maka hal ini sangat penting untuk diperhatikan agar disiplin kerja dan loyalitas kerja karyawan dapat tertanam pada diri masing-masing karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Peneliti memilih judul ini dengan alasan berusaha untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa.

Berkaitan dengan hal itu, kajian-kajian melalui penelitian ilmiah dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa penting untuk dilakukan. Adapun judul yang akan diteliti adalah **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa"**

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Veitzhal Rivai (2011) mendefinisikan "disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan."

Loyalitas Karyawan

Menurut Siswanto (2012), pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan bottom-line.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa, dilaksanakan kurang lebih selama 3 bulan yaitu dari bulan Nopember 2021 sampai dengan bulan Januari 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa, yaitu sebanyak 500 orang dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data diperoleh dari *Person* (individu), *Paper* (Sumber Literatur), dan *Place* (tempat instansi/lembaga). Pengumpulan data menggunakan teknik Observasi, Wawancara, dan Kuesioner.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Untuk mencapai tujuan penelitian dan pengujian hipotesa, dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Maka digunakan model regresi berganda dan dapat dirumuskan model fungsi sebagai berikut :

$$Y = f\{X_1, X_2\} \quad \ldots\ldots (3.1)$$

Kemudian dibentuk model ekonometrika dengan persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2007):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad \ldots\ldots\ldots\ldots (3.2)$$

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
DK 9	0,632	0,279	Valid
DK 10	0,711	0,279	Valid
DK 11	0,568	0,279	Valid
DK 12	0,705	0,279	Valid
DK 13	0,762	0,279	Valid
DK 14	0,784	0,279	Valid
DK 15	0,770	0,279	Valid
DK 16	0,624	0,279	Valid

Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
LK 17	0,805	0,279	Valid
LK 18	0,830	0,279	Valid
LK19	0,803	0,279	Valid
LK 20	0,809	0,279	Valid
LK 21	0,841	0,279	Valid
LK 22	0,645	0,279	Valid
LK 23	0,713	0,279	Valid
LK 24	0,809	0,279	Valid

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
K 1	0,801	0,279	Valid
K 2	0,633	0,279	Valid
K 3	0,762	0,279	Valid
K 4	0,693	0,279	Valid
K 5	0,631	0,279	Valid
K 6	0,796	0,279	Valid
K 7	0,809	0,279	Valid
K 8	0,794	0,279	Valid

Tujuan dilakukan uji validitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya.

Berdasarkan tabel uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing indikator dari masing-masing variabel dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel.}$

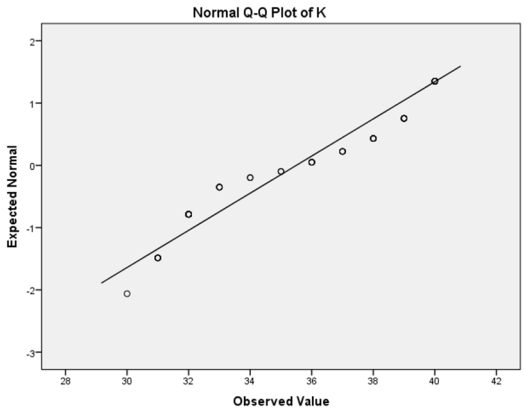
2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,780	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,805	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (X2)	0,820	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas semua variabel memiliki nilai *cronbach Alpha* yang lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner disiplin kerja, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Modal regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal (Ghozali, 2009).



Dengan demikian melihat grafik normal plot, dapat disimpulkan bahwa titik menyerbar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa pola distribusinya normal.

4. Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan alat analisisnya menggunakan SPSS 24.0.

Data Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.639	4.200		.628	.533
	DK	.537	.147	.459	3.661	.001
	LK	.357	.120	.375	2.987	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14. maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$Y= 2,639 + 0,537\ X_1 + 0,357\ X_2$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Loyalitas Karyawan

Hasil Regresi Linier Berganda

1) Koefisien Disiplin Kerja (X_1)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel "Disiplin Kerja" berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tingkat signifikansi dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi "disiplin kerja" sebesar 0,537 berarti jika "disiplin kerja" meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Biota Laut Ganggang akan meningkat sebesar 0,537 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

2) Koefisien Loyalitas Karyawan (X_2)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel "loyalitas karyawan" berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tingkat signifikansi dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi "loyalitas karyawan" sebesar 0,357 berarti bahwa jika loyalitas karyawan bertambah sebesar satu satuan, maka loyalitas karyawan PT. Biota Laut Ganggang akan meningkat sebesar 0,357 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT. Biota Laut Ganggang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang ada dalam model yaitu disiplin kerja dan loyalitas karyawan.

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759[a]	.576	.558	2.229

a. Predictors: (Constant), LK, DK

Data Primer Diolah (2022)

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil analisis regresi adalah 0,576. Ini berarti bahwa 57,6% variasi dari kinerja karyawan di PT. Biota Laut Ganggang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat secara nyata. Jika $t_{hitung} > t_{tabel,}$ maka H_a diterima (signifikan) dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima (tidak signifikan). Uji ini digunakan untuk memutuskan apakah hipotesis terbukti atau tidak.

1) Uji Hipotesis Pertama (Disiplin Kerja)

Tabel uji statistik menunjukkan bahwa diketahui t_{hitung} "disiplin kerja" sebesar 3,661. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji satu arah. Pada α : 5% dan *df* : 50 – 3 = 47 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,678. Karena nilai t_{hitung} (3,661) > t_{tabel} (1,678) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak sedangkan H_a diterima (signifikan). Hasil ini menunjukkan bahwa bertambahnya "disiplin kerja" akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Biota Laut Ganggang.

2) Uji Hipotesis Kedua (Loyalitas Karyawan)

Tabel uji statistik menunjukkan bahwa diketahui t_{hitung} "loyalitas karyawan" sebesar 2,987. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji satu arah. Pada α : 5% dan *df* : 50 – 3 = 47 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,678. Karena nilai t_{hitung} (2,987) > t_{tabel} (1,678) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak sedangkan H_a diterima (signifikan). Hasil ini menunjukkan bahwa "loyalitas karyawan" akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Biota Laut Ganggang.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian setiap koefisien regresi bersama-sama dikatakan signifikan bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_o) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, dimana variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, dikatakan tidak signifikan bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_o) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, dimana variabel bebas secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%.

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.023	2	158.511	31.909	.000[b]
	Residual	233.477	47	4.968		
	Total	550.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), LK, DK

Dari regresi disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Biota Laut Ganggang, diperoleh F_{hitung} sebesar 31,909. Nilai F_{tabel} pada derajat bebas (*degree of freedom* atau df) untuk pembilang 2 dan penyebut 47 adalah 3,20. Nilai F_{hitung} (31,909) > F_{tabel} (3,20) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (disiplin kerja dan loyalitas karyawan) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan).

6. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian menjelaskan mengenai pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja dan loyalitas karyawan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel hasil uji statisik menunjukkan bahwa diketahui t_{hitung} "disiplin kerja" sebesar 3,661. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji satu arah. Pada α : 5% dan *df* : 50 – 3 = 47 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,678. Karena nilai t_{hitung} (3,661) > t_{tabel} (1,678) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak sedangkan H_a diterima (signifikan). Hasil ini menunjukkan bahwa bertambahnya "disiplin kerja" akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Biota Laut Ganggang.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa semakin bertambah tingkat kedisiplinan seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{statistik}$ sebesar 3,661 dengan probabilitas sebesar 0,001 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan pada α = 5%.

Disiplin kerja dapat berupa frekuensi kehadiran, mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, memiliki etika kerja yang baik agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Beberapa disiplin kerja yang diterapkan untuk seluruh karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa yaitu selalu datang sebelum pukul 8 pagi (jam kerja) dan wajib melakukan briefing sebelum memulai pekerjaan, wajib menggunakan tanda pengenal (ID Card) yang merupakan kunci akses untuk masuk gerbang perusahaan, bekerja lembur untuk memenuhi kebutuhan produksi perusahaan apabila diminta oleh perusahaan, serta mematuhi aturan lainnya yang ditetapkan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa. Dengan dipatuhinya semua aturan-aturan perusahaan oleh karyawan, maka disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anjelika Wulan Tamba yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado". Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan, berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena sikap disiplin karyawan

yang sadar dengan menerima hukuman apabila melakukan pelanggaran.

2) Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel hasil uji statistik menunjukkan nilai koefisien regresi "loyalitas karyawan" (X_2) sebesar 0,357. Artinya, jika "loyalitas karyawan" meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa akan meningkat sebesar 0,357 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel "loyalitas karyawan" berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{statistik}$ sebesar 2,987 dengan probabilitas sebesar 0,004 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan pada α = 5%.

Loyalitas karyawan merupakan kualitas kesetiaan atau kepatuhan seseorang kepada perusahaan. Loyalitas juga bisa diartikan sebagai kepribadian loyal yang dimiliki seseorang. Kepribadian menentukan bagaimana seseorang bertindak dan berperilaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, mampu mengatasi tekanan, memiliki semangat dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Irwan, 2021).

Loyalitas karyawan dapat berupa mentaati dan melaksanakan setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas, sanggup untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan berani bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan, kemauan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya, adanya rasa ikut memiliki terhadap perusahaan sehingga memiliki tanggung jawab untuk menjaga perusahaan. Sehingga semakin tinggi loyalitas karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sonnia Indah yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Terbukti bahwa variabel kepemimpinan dan loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Biota Laut Ganggang, diperoleh F_{hitung} sebesar 31,909 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F_{tabel} pada derajat bebas (*degree of freedom* atau df) untuk pembilang 2 dan penyebut 47 adalah 3,20. Nilai F_{hitung} (31,909) > F_{tabel} (3,20) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan. Disiplin kerja dan loyalitas seorang karyawan menentukan kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja dan loyalitas karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Beberapa disiplin kerja dan loyalitas karyawan yang diterapkan untuk seluruh karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa yaitu selalu datang sebelum pukul 08.00 WITA (jam kerja) dan wajib melakukan briefing sebelum memulai pekerjaan, wajib menggunakan tanda pengenal (ID Card) yang merupakan kunci akses untuk masuk gerbang perusahaan, bekerja lembur untuk memenuhi kebutuhan produksi perusahaan apabila diminta oleh perusahaan, serta mematuhi aturan lainnya yang ditetapkan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anjelika Wulan Tamba yang berjudul

"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado". Hasil penelitian menunjukkan secara simultan (F) keduanya yaitu disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa.
2. Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa.
3. Disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Perlunya PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa memperhatikan ketepatan waktu dan kehadiran karyawan, serta lebih memperhatikan aturan berpakaian sesuai standar perusahaan.
2. Disarankan kepada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa agar lebih menegaskan aturan perusahaan kepada para karyawan sehingga kinerja karyawan akan lebih mudah meningkat dan tercapai.
3. Disarankan pula pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa agar mendorong karyawannya agar bisa bekerja sama kepada seluruh komponen pada perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anjelika Wulan Tamba, 2018, *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado"*, Jurnal, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi, Manado.

Ghozali, Imam, 2019, *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS",* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Idrus Irwan, Andi Fitriani, Hajriana, 2021, *"Analysis Of Personality and Local Culture: The Effect on Employee Performance"*, Jurnal UNEJ Proceeding : P8, 6-11.

Indah, Sonnia, 2014, *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus"*, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Kudus.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2017, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Rivai, 2011, *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik"*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sugiyono, 2007, *"Statistika untuk Penelitian"*, Alfabeta, Bandung.