



## **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LOYALITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. NETRAL JAYA DI KECAMATAN PURWOREJO KOTA PASURUAN**

**Putri Asiyah<sup>1\*</sup>, Vita Fibriyani<sup>2</sup>, Eni Erwantiningsih<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

Email : [asiyahputri743@gmail.com](mailto:asiyahputri743@gmail.com)<sup>1</sup>, [vita fibriyani@gmail.com](mailto:vita fibriyani@gmail.com)<sup>2</sup>, [enierwanti232@gmail.com](mailto:enierwanti232@gmail.com)<sup>3</sup>

### **Abstract**

*Success in developing a business is determined by the performance of both the company and its employees. This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance through loyalty as an intervening variable in CV. Netral Jaya Pasuruan City. This research is a quantitative descriptive study using census sampling techniques. Data analysis techniques use validation tests, reliability, classical assumptions, hypotheses, path analysis and sobel tests. The results of this research show that (1) motivation and discipline have a simultaneous effect on loyalty, motivation and good discipline, so employee performance increases, (2) motivation and discipline have a simultaneous effect, good motivation and discipline then employee performance increases, (3) motivation does not have a significant effect on loyalty, company leaders provide good service and facilities to employees, (4) discipline has a significant effect on loyalty, good discipline increases employee loyalty, (5) motivation has a significant effect on performance, good motivation increases employee performance, (6) discipline has a significant effect on performance, good discipline increases employee performance, (7) loyalty does not have a significant effect on performance, company leaders provide good service to employees, (8) loyalty is able to mediate motivation on performance, good motivation gaining a sense of loyalty produces good performance, (9) loyalty is able to mediate discipline on performance, good discipline produces a sense of loyalty resulting in good performance.*

**Keywords:** Motivation, Discipline, Performance, Loyalty

### **Abstrak**

Keberhasilan dalam mengembangkan usaha ditentukan oleh kinerja baik perusahaan maupun karyawannya.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas sebagai variabel *intervening* pada CV. Netral Jaya Kota Pasuruan. Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel sensus. Teknik analisa data menggunakan uji validasi, reabilitas, asumsi klasik, hipotesis, analisis jalur dan *sobel test*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi dan disiplin berpengaruh simultan terhadap loyalitas, motivasi dan disiplin yang baik, maka kinerja karyawan meningkat, (2) motivasi dan disiplin berpengaruh simultan, motivasi dan disiplin yang baik maka kinerja karyawan meningkat, (3) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, pimpinan perusahaan memberikan pelayanan dan fasilitas yang baik terhadap karyawan, (4) disiplin berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, disiplin yang baik maka loyalitas karyawan meningkat, (5) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi yang baik maka kinerja karyawan meningkat, (6) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin yang baik maka kinerja karyawan meningkat, (7) loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pimpinan perusahaan memberikan pelayanan yang baik terhadap karyawan, (8) loyalitas mampu memediasi motivasi terhadap kinerja, motivasi yang baik memperoleh rasa loyalitas menghasilkan kinerja yang baik, (9) loyalitas mampu memediasi disiplin terhadap kinerja, disiplin yang baik memperoleh rasa loyalitas menghasilkan kinerja yang baik.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin, Kinerja, Loyalitas

## **PENDAHULUAN**

Komponen dalam mengembangkan usaha ditentukan oleh kinerja baik perusahaan maupun karyawannya. Pada dasarnya sumber daya manusia berperan dalam suatu organisasi sebagai penyusun strategi, pelaksana, dan pemberi insentif untuk mencapai tujuannya, apabila ketersediaan sumber daya manusia kurang mencukupi atau bisa disebut rendah, maka rendah pula organisasinya. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah perusahaan CV. Netral Jaya, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Berkaitan dengan meningkatkan kinerja, maka dukungan dari lingkungan kerja serta kompensasi yang sesuai standar adalah hal-hal yang diperlukan. Seperti halnya di CV. Netral Jaya kinerja karyawan menjadi permasalahan saat ini, hal ini dapat dilihat dari masuk dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan adanya penurunan produktivitas atau operasional perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja adalah motivasi seperti yang terjadi pada karyawan CV. Netral Jaya yang dimana karyawan tersebut kurang adanya motivasi berupa insentif dan gaji yang bergantung pada tinggi rendahnya permintaan pasar atau penjualan yang menurun. Semakin tinggi permintaan pasar tersebut maka semakin tinggi pula gaji yang di terima oleh karyawan, dan begitupun sebaliknya. Bahwa, setiap perusahaan akan mengalami naik turunnya penjualan yang dapat mempengaruhi profitabilitas perusahaan. Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Seperti halnya di CV. Netral Jaya disiplin kerja pada karyawan kurang dalam pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, contohnya tidak menggunakan safety saat melakukan pekerjaan, terkadang datang bekerja yang tidak tepat waktu serta memperlambat suatu pekerjaan karena tidak adanya proses produksi lagi. Hal ini dikarenakan banyaknya yang mempengaruhi akan tingkat kedisiplinan karyawan.

Loyalitas karyawan melibatkan sikap positif, keterikatan emosional, dan kesetiaan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam upaya karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal agar mencapai kinerja yang baik. Maka dari itu, loyalitas karyawan dapat dilihat dari salah satu unsur yakni kesetiaan terhadap pekerjaan dan jabatan yang dimiliki.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegera 2017: 9). Di kemukakan oleh (Astarina, 2018: 3), kinerja karyawan diartikan juga sebagai bentuk dari derajat keberhasilan individu yang menyeluruh dalam waktu yang ditentukan, dalam melakukan kewajibannya dengan membandingkan bermacam kemungkinan, seperti ukuran baku dari hasil kerja, target tertentu yang telah disahkan bersama-sama sebelumnya. Tidak ada satupun perusahaan yang ingin kinerja dari karyawannya rendah, berkaitan dengan meningkatkan kinerja, maka dukungan dari lingkungan kerja serta kompensasi yang sesuai standar adalah hal-hal yang diperlukan. Sedangkan (Panjaitan, 2018: 85) menyatakan kinerja yang merupakan bentuk dari hasil kerja yang didapatkan oleh karyawan serasi dengan aturan baku dan syarat yang ditentukan dalam periode tertentu.

## **Motivasi**

Motivasi menurut (Febrianti, N.R., 2019) yaitu pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. (Suwatno & Priansa 2018) menegaskan motivasi sebagai pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari, maupun kebutuhan yang tidak disadari demikian juga orang mau bekerja mendapatkan kebutuhan fisik dan mental. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

## **Disiplin**

Dilansir dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia II (2016) oleh Farida dan Hartono, disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Pendapat lain dikemukakan (Hasibuan, 2016:193), bahwa disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sedangkan menurut (Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo, 2005:291), Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

## **Loyalitas**

Loyalitas karyawan melibatkan sikap positif, keterikatan emosional, dan kesetiaan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam upaya karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal agar mencapai kinerja yang baik. (Poerwopoespito, 2016) menyatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal.

Sedangkan menurut (akila, 2020: 227) loyalitas kerja merupakan sebuah dedikasi, kepercayaan dan juga kesetiaan yang diterima oleh perusahaan, dengan penuh tanggung jawab dan selalu bertingkah laku baik. Jadi dapat diartikan bahwa loyalitas adalah suatu bentuk pengabdian suatu karyawan terhadap suatu perusahaan, atau perusahaan terhadap karyawan. Dimana hal ini berdasarkan kesadaran serta tanggung jawab untuk selalu memberikan hal yang baik guna mendukung keberlangsungan suatu perusahaan tersebut agar menciptakan suatu tujuan bersama

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif.. di mana data dikumpulkan dalam bentuk kata, gambar, dan angka hanya sebagai pendukung. Metode pengumpulan data melibatkan wawancara, catatan lapangan, foto, dan sumber lainnya. Fokus penelitian ini dititik beratkan pada bidang manajemen sumber daya manusia yaitu motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas sebagai variabel intervening di CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti untuk memperoleh data – data sebagai bahan untuk diolah dan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan CV. Netral Jaya, Jl. Sastro Surotoko No.04, Wirogunan, Kec. Purworejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur 67118.

### **Populasi dan Sampel**

(Sugiyono, 2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini Populasi yang digunakan adalah karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan, dengan jumlah 30 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2019). Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dalam penelitian ini yang diambil sebagai sampel berjumlah 30 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap CV. Netral jaya yang berasal dari bidang bendahara satu orang, sekretaris satu orang, dan operasional dua puluh delapan orang.

### **Sumber Data**

Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu :

#### 1. Data Primer

Data Primer yaitu sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012) berupa hasil kuesioner.

#### 2. Data skunder

Data skunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012) berupa seperti koran, majalah ilmiah, dan web resmi dari pihak yang terkait.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2005:62). Dalam rangka memperoleh sejumlah data yang dibutuhkan, maka peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

#### 1. Metode Observasi

Observasi disebut juga pengamatan, yaitu teknik pengumpulan yang mempunyai ciri spesifik berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2012). Adapun teknis pelaksanaannya, peneliti datang ke tempat obyek

penelitian untuk melakukan pengamatan secara langsung agar dapat mencatat data yang berhubungan dengan masalah observasi yang dilakukan.

## 2. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadapan-hadapan secara fisik (Sugiyono, 2010:194). Dalam hal ini peneliti menanyakan secara langsung kepada subjek yang terkait.

## 3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan, atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2010:199). Penelitian ini menggunakan pengukuran variabel yang dilakukan menggunakan skala likert yang memiliki 5 kategori. (Sugiyono, 2014:93) menyatakan bahwa skala likert digunakan digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam hal ini peneliti menyebarkan kuesioner secara online kepada karyawan CV. Netral Jaya Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan.

## 4. Studi Pustaka

Definisi dari (Arikunto, 2006), studi pustaka adalah informasi yang diperoleh dengan jalan membaca dan mencatat secara sistematis fenomena yang dibaca dari sumber tertentu. Dalam hal ini peneliti mempelajari buku literatur yang menyangkut masalah yang berkaitan dengan laporan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Data Definisi dari (Hasan, 2006) pengolahan data adalah proses dalam memperoleh data atau angka ringkasan dengan menggunakan cara atau rumus tertentu. (Sudjana, 2001) menyatakan bahwa pengolahan data bertujuan mengubah data mentah menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut. Pengolahan data (Hasan, 2006) meliputi:

#### 1. *Editing*

*Editing* dalam penelitian ini yaitu mengecek atau mengoreksi kuesioner penelitian yang telah disebar tujuannya untuk menghilangkan kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan.

#### 2. *Coding* (Pengkodean)

*Coding* dalam penelitian ini yaitu memberikan kode terhadap kuesioner yang akan dianalisis, dengan memberikan angka 1 s/d 5 yang membedakan jawaban dari tiap responden dan memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

#### 3. Tabulasi

Tabulasi adalah pembuatan tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Tabulasi dalam penelitian ini yaitu jawaban dari kuesioner, contohnya tabulasi karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pekerjaan, dan pendidikan terakhir.

#### 4. Pemberian skor atau nilai

Dalam pemberian skor pada penelitian ini digunakan skala ordinal yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian Sebelum digunakan, suatu angket dalam penelitian harus diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik, karena baik buruknya instrumen

akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil penelitian, yaitu melakukan uji validasi, reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, non autokorelasi dan linearitas, serta Teknik analisis regresi berganda yaitu analisis jalur dan sobel tes.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen Penelitian**

Pada hasil uji validitas pertanyaan yang diajukan kepada responden diperoleh hasil semua pertanyaan dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel,  $df = (n-2)$  maka  $df = 30-2 = 28$ . Level signifikan 5% adalah 0,361, maka variable kinerja, disiplin, dan motivasi serta variable loyalitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan (indicator) adalah valid dan layak untuk diajukan serta dianalisis lebih lanjut.

Hasil reliabilitas pada hasil penelitian nilai *Cronbach Alpha*, semua variable dalam penelitian mempunyai nilai lebih besar dari 0,60. Sehingga instrumen variable kinerja, disiplin, dan motivasi serta loyalitas sebagai variable *intervening* yang ditetapkan dinyatakan reliabel dan layak untuk dianalisis lebih lanjut untuk dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian, serta dapat dianalisis secara mendalam untuk diketahui lebih lanjut pengaruh antar variable penelitian.

### **Uji Asumsi Klasik**

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $>$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan pada titik-titik Normalitas *P-Plot of Regresion Standardized Residual* tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal

Pada penelitian ini diperoleh nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*  $<$  10 dan nilai *Tolerance*  $>$  0,1 artinya tidak terjadi multikolinieritas. Pada grafik Scatter plot titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat dipenuhi dan hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi  $>$  0,05 maka hasil uji glejser bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Pada hasil penelitian tidak terjadi autokorelasi dan data sudah lolos dalam uji autokorelasi dikarenakan nilai *Durbin Watson* berada diantara nilai DU dan nilai 4-DU dengan nilai  $1,7386 < 1,912 < 2,2614$  ( $DU < DW < 4-DU$ ). Pada hasil penelitian nilai *Sig. Deviation from Linearity*  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima artinya ada hubungan yang linier antara variable tersebut.

### **Sobel test**

Pada hasil sobel test loyalitas karyawan dapat memediasi hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa pengaruh tidak langsung motivasi sebesar 0,608 serta disiplin sebesar 0,471 terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh langsung, bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui loyalitas sebesar 6,09756 dan disiplin terhadap kinerja melalui loyalitas sebesar 4,5768

## Uji F

Pada hasil penelitian hasil uji F, F hitung > F tabel dan nilai Sig. <0,05, maka motivasi dan disiplin berpengaruh simultan terhadap loyalitas, serta motivasi dan disiplin berpengaruh simultan terhadap kinerja.

## Analisis Jalur

### Koefisiensi Model 1

Berdasarkan tabel *Coefficintn* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,095 > 0,05$  maka tidak ada pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap loyalitas (Z) atau hipotesis ditolak. Nilai signifikansi dari variabel disiplin (X2) sebesar  $0,001 < 0,05$  maka ada pengaruh variabel disiplin (X2) terhadap loyalitas (Z) atau hipotesis diterima dan nilai R Square yang terdapat model *Summary* adalah sebesar 0,581 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap loyalitas adalah sebesar 58,1%.

### Koefisiensi Model 2

Hasil uji analisis regresi *Coefisiensi* diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi (X1) sebesar  $0,043 < 0,05$  maka ada pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) atau hipotesis diterima, nilai signifikansi dari variabel disiplin (X2) sebesar  $0,013 < 0,05$  maka ada pengaruh variabel disiplin (X2) terhadap kinerja (Y) atau hipotesis diterima dan variabel loyalitas (Z) sebesar  $0,184 > 0,05$ , maka tidak ada pengaruh terhadap kinerja (Y), nilai R Square yang terdapat model *Summary* adalah sebesar 0,572 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja adalah sebesar 57,2%.

## Pembahasan

1. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan mempunyai pengaruh positif pada nilai signifikan sebesar 0,001 dengan nilai kontribusi sebesar 0,581 terhadap loyalitas. Artinya jika motivasi dan disiplin yang dimiliki baik maka loyalitas karyawan semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan mempunyai pengaruh positif pada nilai signifikan sebesar 0,001 dengan nilai kontribusi sebesar 0,572 terhadap kinerja. Artinya jika motivasi dan disiplin yang dimiliki baik maka kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan sebesar 0,095 dengan memperoleh t hitung sebesar 1,728 terhadap loyalitas pada CV. Netral Jaya Kota Pasuruan. Artinya motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas, dikarenakan tidak semua indikator motivasi bernilai rendah, yaitu pimpinan pada perusahaan CV. Netral Jaya selalu memberikan pelayanan atau fasilitas yang baik terhadap karyawan, seperti kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan sosial.

4. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan sebesar 0,001 dengan memperoleh t hitung sebesar 6,099 terhadap loyalitas pada CV. Netral Jaya Kota Pasuruan. Artinya jika disiplin yang dimiliki baik maka loyalitas karyawan semakin meningkat.
5. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dengan nilai sebesar 0,227 dengan memperoleh t hitung sebesar 2,130 terhadap kinerja karyawan pada CV. Netral Jaya Kota Pasuruan. Artinya jika motivasi yang dimiliki baik maka kinerja karyawan semakin meningkat.
6. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan sebesar 0,013 dengan memperoleh t hitung sebesar 2,652 terhadap kinerja karyawan pada CV. Netral Jaya Kota Pasuruan. Artinya jika disiplin yang dimiliki baik maka kinerja karyawan semakin meningkat.
7. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa loyalitas tidak berpengaruh signifikan sebesar 0,184 dengan memperoleh t hitung sebesar 1,364 terhadap kinerja pada karyawan CV. Netral Jaya Kota Pasuruan. Artinya loyalitas tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, dikarenakan pimpinan pada perusahaan CV. Netral Jaya selalu memberikan pelayanan atau fasilitas yang baik terhadap karyawan, sehingga karyawan memiliki kontribusi yang baik terhadap perusahaan.
8. Berdasarkan hasil sobel test menunjukkan bahwa loyalitas mampu memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja dengan nilai t hitung sebesar 6,09756 dengan nilai t tabel 1,701 ( $6,09756 > 1,701$ ). Artinya jika terdapat motivasi yang baik hal tersebut akan memperoleh rasa loyalitas sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pada karyawan CV. Netral Jaya Kota Pasuruan.
9. Berdasarkan hasil sobel test menunjukkan bahwa loyalitas mampu memediasi pengaruh antara disiplin terhadap kinerja dengan nilai t hitung sebesar 4,5768 dengan nilai t tabel 1,701 ( $4,5768 > 1,701$ )., artinya jika terdapat disiplin yang baik hal tersebut akan memperoleh rasa loyalitas sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pada karyawan CV. Netral Jaya Kota Pasuruan.

## **KESIMPULAN**

Motivasi dan disiplin berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin yang baik maka kinerja karyawan semakin baik dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi Perusahaan. Akan tetapi pada motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap loyalitas dan loyalitas tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, dikarenakan tidak semua indikator motivasi bernilai rendah, yaitu pimpinan pada perusahaan CV. Netral Jaya selalu memberikan pelayanan atau fasilitas yang baik terhadap karyawan, seperti kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan sosial, memberikan pelayanan dan fasilitas yang baik terhadap karyawan, sehingga karyawan memiliki kontribusi yang baik pada karyawan. Serta loyalitas karyawan dapat memediasi hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akhmad Julian Saputra, Ainah, Dewi Setiawati, (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Bank Mega Syariah Tbk Cabang Banjarmasin. Vol.16 No.2 September 2023.
- Eni Erwantiningsih (2019), *Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.7, No.2, 2019 :132-138
- Mahatir Muhammad, Lutfi Nurcholis, (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening

- (Studi pada Karyawan PT. Mita Furniture Jepara). JURNAL ILMIAH SULTAN AGUNG Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 15 Maret 2023 ISSN: 2963-2730.
- Muhammad Al Hafizha, Arif Hartono,( 2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian*. Vol. 01, No. 04, 2022, pp. 97-108.
- Muslih, Nisa Zamara, (2022). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Volume 1 nomer 4, Juli 2022, hal 353-371.
- Ni Putu Eka Rosi Febby Diana, Ni Wayan Eka Mitariani, I Gusti Ayu Imbayani (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar*. VALUES, Volume 3, Nomor 2, Tahun 2022,
- Ni Wayan Diah Widnyasari, Ida Bagus Ketut Surya, (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 12, No. 9, 2023:974-994.
- Rusmewahni, Willy Cahyadi, Rizki suci Ramadhani. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi*. Volume 05, No. 04
- Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami, christantius Dwiatmadja (2020). *Pengaru Pengembangan Karir, Motivasi, Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan*. International Journal of Social Science and Business, Vol.4, No.2, 2020 ISSN: 2549-6409