

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Karya Bajatama di Kota Batam

Edison ^{1*}, Alice Erni Husein ²

^{1,2} Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putera Batam, Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29434, Indonesia.

Email: pb220910390@upbatam.ac.id ^{1*}, alice.husein@puterabatam.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 14 Agustus 2025; Diterima dalam bentuk revisi 10 Januari 2026; Diterima 20 Februari 2026; Diterbitkan 1 April 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Edison, E., & Husein, A. E. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Karya Bajatama di Kota Batam. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(2), 1383-1392. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i2.6205>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Karya Bajatama di Kota Batam dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 102 karyawan, dengan sampel sebanyak 81 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Data dianalisis melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 24,3%, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 27,0%, sementara loyalitas memberikan pengaruh paling dominan sebesar 35,1%. Analisis koefisien determinasi (R²) mengkonfirmasi bahwa secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 71,1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh penerapan disiplin kerja yang baik, peningkatan motivasi, serta penguatan loyalitas karyawan secara berkelanjutan. Pengujian statistik melalui uji t dan uji F mengonfirmasi bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individual maupun kolektif.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Loyalitas; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja.

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, and loyalty on employee performance at PT Multi Karya Bajatama in Batam City using a descriptive quantitative approach. The study population consisted of 102 employees, with a sample of 81 respondents determined using the Slovin formula and simple random sampling techniques. Data were analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using t-tests and F-tests. The results of the multiple linear regression analysis indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 24.3%, work motivation also has a significant effect with a contribution of 27.0%, while loyalty has the most dominant influence of 35.1%. The coefficient of determination (R²) analysis confirms that overall, these three variables influence employee performance with a contribution value of 71.1%. Therefore, it can be concluded that improving employee performance is strongly influenced by the implementation of good work discipline, increased motivation, and strengthening employee loyalty on an ongoing basis. Statistical testing through t-tests and F-tests confirms that work discipline, work motivation, and loyalty have a positive and significant effect on employee performance, both individually and collectively.

Keyword: Employee Performance; Loyalty; Work Discipline; Work Motivation.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) menempati posisi yang amat esensial dalam suatu organisasi dan menjadi puncak inti dari seluruh dinamika aktivitas dari sebuah organisasi (Meliani & Siagian, 2022). Segala bentuk strategi serta pemanfaatan modal maupun teknologi tidak akan berarti banyak apabila tidak ditunjang oleh keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berdedikasi. Dengan demikian, kesuksesan sebuah organisasi tidak semata-mata terletak pada suatu kecanggihan perangkat produksi atau sebuah ukuran investasi yang dimiliki, tetapi jauh lebih dapat ditentukan oleh konsistensi kinerja dari para karyawan yang telah dimiliki oleh Perusahaan tersebut (Saragih & Sari, 2024). PT. Multi Karya Bajatama merupakan organisasi yang telah beroperasi sejak tahun 1998 hingga kini terus mengembangkan kiprahnya di dunia industri. Organisasi ini berdomisili di Kawasan Industrial Citra Buana Industrial Park I, Batam, Indonesia, yang merupakan salah satu pusat kegiatan industri yang strategis di Kota Batam. Fokus utama PT. Multi Karya Bajatama terletak pada penyediaan layanan fabrikasi, rekayasa, serta pemesinan yang ditujukan untuk mendukung berbagai sektor industri, seperti industri minyak dan gas, pertambangan serta beragam bidang industri lainnya, yang mengutamakan konsistensi kinerja para karyawan untuk pencapaian tujuan akhir organisasi. Disiplin kerja mencerminkan ketaatan karyawan terhadap aturan, kebijakan, serta standar operasional yang berlaku dalam organisasi (Syahputra & Saragih, 2023). Disiplin yang baik tercermin dari ketepatan waktu, tingkat kehadiran yang tinggi, serta konsistensi dalam menjalankan prosedur kerja. Namun, kondisi disiplin kerja di PT Multi Karya Bajatama masih belum optimal, yang terlihat dari tingginya tingkat absensi karyawan, baik karena izin, sakit, maupun tanpa keterangan yang jelas. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara aturan perusahaan dengan perilaku kerja karyawan, sehingga berpotensi menghambat efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja menurut Prasetya *et al.* (2021) diibaratkan sebagai energi pendorong yang mampu menggerakkan individu untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, berinisiatif, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Namun, motivasi kerja karyawan di PT Multi Karya Bajatama masih menunjukkan tingkat yang belum maksimal, yang tercermin dari rendahnya skor pada beberapa indikator motivasi. Rendahnya motivasi ini berdampak pada menurunnya semangat kerja, keterlibatan karyawan, serta efektivitas pelaksanaan tugas, sehingga kinerja yang dihasilkan belum optimal.

Loyalitas mencerminkan keterikatan emosional dan suatu komitmen jangka panjang terhadap organisasi (Liana *et al.*, 2023). Tingkat loyalitas karyawan di PT Multi Karya Bajatama masih belum sesuai dengan harapan perusahaan, yang ditandai dengan adanya karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri. Kondisi ini mengindikasikan bahwa rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi belum terbentuk secara menyeluruh, sehingga dapat memengaruhi stabilitas operasional dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru. Kinerja karyawan pada dasarnya merujuk pada hasil nyata yang diperoleh seorang individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Jufrizen & Hadi, 2021). Kinerja karyawan di PT Multi Karya Bajatama saat ini masih berada pada tingkat yang belum sepenuhnya memadai, sebagaimana terlihat dari hasil evaluasi yang menunjukkan pencapaian kerja berada di bawah standar operasional perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pencapaian target kerja, yang diduga dipengaruhi oleh rendahnya disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji hubungan antarvariabel tersebut dengan secara empiris agar lebih relevan (Salsabiila & Hidayati, 2023).

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang mencerminkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, serta kebijakan perusahaan, yang tidak hanya terkait kepatuhan formal tetapi juga

RESEARCH ARTICLE

kemampuan individu untuk mengatur diri dan melaksanakan tanggung jawab secara konsisten. Penelitian oleh Firmansa & Wiyadi (2023) menekankan bahwa ketaatan para karyawan terhadap aturan perusahaan berkontribusi pada terciptanya suatu lingkungan kerja yang teratur dan profesional, sementara Alamsyah *et al.* (2025) menyoroti bahwasanya kedisiplinan mendorong produktivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas serta pencapaian target. Menurut Putra *et al.* (2025) menambahkan bahwa disiplin kerja juga dapat berperan sebagai motivator yang akan meningkatkan kualitas hasil kerja melalui suatu kesadaran akan tanggung jawab.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas serta mencapai tujuan organisasi, mencakup motivasi internal maupun eksternal yang akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Penelitian Amalia & Siagian (2021) menekankan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan, sedangkan IImi & Juliana (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Selain itu, Ibrahim *et al.* (2025) telah menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dorongan yang kuat akan meningkatkan fokus, dedikasi, dan kualitas hasil kerja.

2.3 Loyalitas

Loyalitas karyawan merupakan tingkat kesetiaan dan komitmen individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang tercermin melalui dedikasi tinggi, kepedulian terhadap suatu perkembangan perusahaan, serta keinginan untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang. Penelitian oleh Anugrah & Wasiman (2024) menekankan bahwa loyalitas merupakan faktor penting yang memengaruhi kualitas kinerja, sementara Nida & Noor (2025) menunjukkan bahwa para karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan proaktif dalam menjalankan tugas. Selain itu, Faiziah & Sudarso (2023) menegaskan bahwa tingkat loyalitas yang kuat akan mendorong karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi dan berkontribusi secara optimal terhadap kesuksesan suatu perusahaan.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil nyata dari tindakan individu yang sesuai dengan tanggung jawab dan target organisasi (Amalia & Siagian, 2021). Evaluasi dari kinerja digunakan untuk mengidentifikasi potensi pengembangan, kesenjangan kompetensi, dan perencanaan karir, sehingga kinerja individu dapat ditingkatkan dengan secara berkelanjutan dan berkontribusi pada produktivitas organisasi secara keseluruhan (Manurung & Wasiman, 2022). Kinerja mencakup bukan hanya pencapaian hasil, tetapi juga proses kerja, disiplin, dan adaptasi terhadap perubahan kebutuhan organisasi. Individu yang kinerjanya tinggi mampu menyeimbangkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, berinovasi, serta menghadapi tekanan dan tuntutan kerja secara efektif (Qiyah & Siagian, 2021).

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini mengacu pada pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan sekaligus menganalisis keterkaitan antarvariabel penelitian secara terukur, sistematis, dan objektif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. Multi Karya Bajatama yang berjumlah 102 orang, sedangkan penentuan sampel dilakukan dengan menerapkan rumus *Slovin* sehingga diperoleh sebanyak 81 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* guna memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai responden, sehingga hasil penelitian diharapkan merepresentasikan kondisi populasi secara proporsional. Proses pengolahan data dilakukan melalui serangkaian tahapan analisis yang terstruktur, dimulai dari pengujian kelayakan instrumen penelitian

RESEARCH ARTICLE

untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis statistik, kemudian analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta diakhiri dengan pengujian hipotesis baik secara parsial maupun simultan guna menarik kesimpulan penelitian secara komprehensif.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Table 1. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,746	0,218	Valid
X1.2	0,750		
X1.3	0,796		
X1.4	0,709		
X1.5	0,678		
X1.6	0,665		
X2.1	0,731	0,218	Valid
X2.2	0,810		
X2.3	0,741		
X2.4	0,739		
X2.5	0,735		
X2.6	0,746		
X3.1	0,515	0,218	Valid
X3.2	0,608		
X3.3	0,637		
X3.4	0,804		
X3.5	0,611		
X3.6	0,836		
Y.1	0,797	0,218	Valid
Y.2	0,523		
Y.3	0,684		
Y.4	0,656		
Y.5	0,568		
Y.6	0,797		

Pada Tabel 1, dapat diamati bahwa setiap item pernyataan yang merepresentasikan variabel penelitian memperlihatkan nilai r hitung secara konsisten berada di atas ambang batas r tabel sebesar 0,218. Kondisi tersebut akan memberikan sinyal kuat bahwa setiap butir telah menjalankan fungsinya secara memadai dalam menangkap konstruk yang dapat ingin diukur. Dengan demikian, instrumen pada variabel ini dipastikan valid, karena memenuhi standar kesahihan yang berlaku dalam pengujian statistik. Oleh karena itu, data yang diperoleh dari masing-masing butir tersebut dapat dimasukkan ke dalam rangkaian analisis lebih lanjut, sebab instrumen yang valid akan menjamin bahwa informasi yang diberikan akurat untuk mendukung interpretasi temuan penelitian.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Disiplin Kerja	0,819	6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,843		

RESEARCH ARTICLE

Loyalitas	0,756
Kinerja Karyawan	0,749

Temuan yang disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melampaui batas minimum 0,60. Kondisi ini akan memberikan bukti empiris bahwa keseluruhan instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel*, karena telah mampu menghasilkan jawaban yang stabil dan juga tidak berubah-ubah antar butir pernyataan. Selain itu, reliabilitas yang tercapai juga memperkuat bahwa data yang terkumpul bersifat dapat dipercaya, sehingga layak dan aman digunakan pada tahap analisis lanjutan. Secara keseluruhan, hasil ini akan memastikan bahwa instrumen penelitian bekerja sesuai dengan standar metodologis dan juga mampu menyediakan informasi yang kredibel bagi interpretasi akhir penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76724008
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.049
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Pada Tabel 3, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* memperlihatkan bahwa nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* berada pada angka 0,200, sebuah nilai yang melampaui dengan cukup jauh ambang signifikansi 0,05. Kondisi ini menyiratkan bahwa tidak terdapat pola penyimpangan substantif antara distribusi empiris data dan distribusi normal yang akan menjadi acuan teoretis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi secara menyeluruh, karena pola sebaran data yang diperoleh menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik dengan karakteristik distribusi normal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dalam distribusi data penelitian, sehingga data yang digunakan dapat dianggap merepresentasikan distribusi normal.

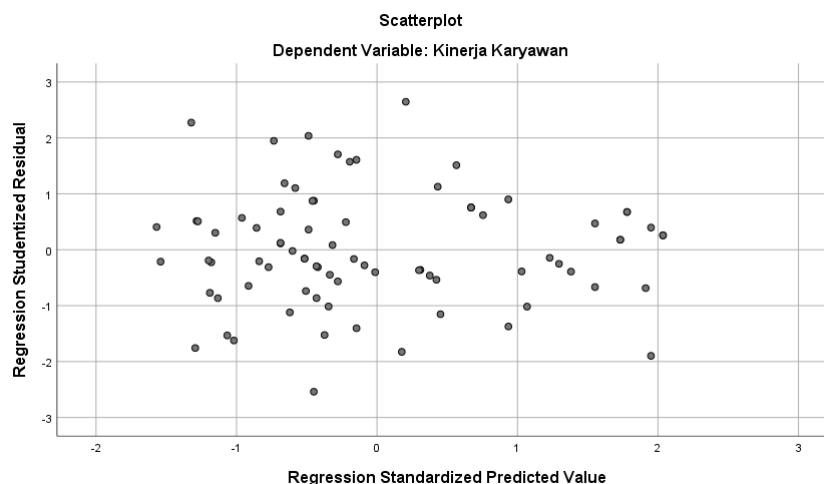
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Disiplin Kerja	.521	1.920
Motivasi Kerja	.459	2.178
Loyalitas	.554	1.805
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

Pada Tabel 4, pengujian dari multikolinearitas mengungkapkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* yang berada di atas 0,10, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel tetap di bawah batas kritis 10,00. Kondisi ini menandakan bahwa tidak terdapat korelasi

RESEARCH ARTICLE

yang signifikan antar variabel bebas, sehingga fenomena multikolinearitas dapat dipastikan tidak muncul. Dengan kata lain, setiap variabel bebas yang dianalisis mempertahankan otonominya dalam model analisis, memungkinkan kontribusi dari masing-masing terhadap variabel dependen dapat diinterpretasikan secara terpisah dan akurat. Kondisi ini memastikan bahwa hasil regresi dapat diandalkan, karena tidak ada distorsi yang akan timbul akibat interdependensi antar variabel bebas yang berlebihan.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Melalui pengamatan pada Gambar 1, analisis uji dari heteroskedastisitas dapat menunjukkan bahwa distribusi titik-titik pada *scatterplot* tidak menunjukkan keteraturan atau pola tertentu, melainkan tersebar secara acak. Titik-titik ini terlihat berada baik di atas maupun di bawah angka nol di sepanjang sumbu Y, menandakan variasi residual yang stabil antar pengamatan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa data penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik dalam regresi terpenuhi dan hasil estimasi parameter dapat dianggap relevan. Penyebaran acak ini juga dapat menguatkan bahwa variabilitas dari kesalahan tidak tergantung pada nilai prediktor, sehingga model regresi mampu memberikan suatu estimasi yang konsisten.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.610	1.512		2.388	.019
Disiplin Kerja	.243	.068	.300	3.600	.001
Motivasi Kerja	.270	.071	.338	3.817	.000
Loyalitas	.351	.083	.343	4.246	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari pengamatan Tabel 5, diperoleh persamaan $Y = 3,610 + 0,243X_1 + 0,270X_2 + 0,351X_3$, yang selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta yang telah tercatat sebesar 3,610, memberikan indikasi bahwa jika pengaruh dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas diasumsikan tidak ada atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap diproyeksikan berada pada level 3,610.
- 2) Koefisien sebesar 0,243 yang telah tercatat pada variabel disiplin kerja, dapat menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap kenaikan intensitas disiplin kerja sebesar 1% berpotensi meningkatkan kinerja karyawan hingga 24,3%.

RESEARCH ARTICLE

- 3) Koefisien sebesar 0,270 yang dapat tercatat pada variabel motivasi kerja, dapat menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap kenaikan intensitas motivasi kerja sebesar 1% berpotensi meningkatkan kinerja karyawan hingga 27,0%.
- 4) Koefisien sebesar 0,351 yang dapat tercatat pada variabel loyalitas, akan dapat menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap kenaikan intensitas loyalitas sebesar 1% berpotensi meningkatkan kinerja karyawan hingga 35,1%.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.711	1.801

Pada Tabel 6, nilai *Adjusted R Square* yang tercatat mencapai 0,711 atau setara dengan 71,1%. Angka ini dapat mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas bersama-sama mampu menjelaskan 71,1% variasi dalam kinerja karyawan. Namun demikian, sisanya sebesar 28,9% variasi kinerja karyawan tidak tertangkap oleh model penelitian ini. Bagian tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar lingkup pengukuran yang dilakukan, sehingga akan menjadikan interpretasi hasil bersifat terbatas pada konstruk yang dianalisis dalam studi ini.

Dari pengamatan Tabel 5, uji t menghasilkan temuan yang dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja dapat menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,600, yang melampaui t tabel sebesar 1,991, dengan tingkat signifikansi 0,001, berada di bawah ambang 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis H1 diterima, sehingga dapat untuk menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel motivasi kerja dapat menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,817, yang melampaui t tabel sebesar 1,991, dengan tingkat signifikansi 0,000, berada di bawah ambang 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis H2 diterima, sehingga dapat untuk menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 3) Variabel loyalitas dapat menunjukkan nilai pada t hitung sebesar 4,246, yang melampaui t tabel sebesar 1,991, dengan tingkat signifikansi 0,000, berada di bawah ambang 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis H3 diterima, sehingga akan dapat untuk menegaskan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	649.211	3	216.404	66.692	.000 ^b
Residual	249.851	77	3.245		
Total	899.062	80			

Sesuai dengan struktur dari data yang dipaparkan pada Tabel 7, diperoleh nilai f hitung sebesar 66,692, yang melebihi f tabel 2,72, disertai tingkat signifikansi yang ditemukan sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Fakta tersebut akan memperkuat keputusan untuk menerima H_a sekaligus akan menolak H_0 , yang dapat menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas dengan secara simultan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

Hasil evaluasi sebelumnya menegaskan bahwa secara parsial, disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Multi Karya Bajatama di Kota Batam dengan arah positif dan signifikan. Indikasi tersebut tampak dari nilai dari t hitung sebesar 3,600, yang telah dapat melampaui t tabel sebesar 1,991, dengan tingkat signifikansi 0,001, berada di bawah ambang 0,05. Hasil penelitian ini akan menekankan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dari fundamental yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas karyawan di PT Multi Karya Bajatama. Penerapan disiplin yang konsisten

RESEARCH ARTICLE

tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu dan akurat, tetapi juga berfungsi sebagai alat strategis bagi manajemen dalam mengoptimalkan pencapaian target perusahaan. Disiplin kerja yang baik menciptakan budaya kerja yang tertata, memperkuat koordinasi antar karyawan, dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif serta profesional. Lebih jauh, konsistensi dalam menerapkan disiplin dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, sehingga akan berdampak positif terhadap kualitas kerja dan efisiensi operasional perusahaan. Temuan dari penelitian yang dilakukan ini dapat menunjukkan kesesuaian dengan berbagai pandangan yang sebelumnya dapat dikemukakan oleh Putra *et al.* (2025), Alamsyah *et al.* (2025), dan Firmansa & Wiyadi (2023). Temuan penelitian sebelumnya dapat mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil evaluasi sebelumnya akan menegaskan bahwa secara parsial, motivasi kerja memengaruhi kinerja para karyawan PT Multi Karya Bajatama di Kota Batam dengan arah positif dan signifikan. Indikasi tersebut tampak nilai t hitung sebesar 3,817, yang melampaui t tabel sebesar 1,991, dengan tingkat dari signifikansi 0,000, berada di bawah ambang 0,05. Temuan ini akan mengindikasikan bahwa tingginya motivasi kerja pada karyawan memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, kualitas dari hasil kerja yang lebih baik, serta dengan konsistensi dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan. Motivasi yang kuat juga mendorong dapat karyawan untuk bersikap lebih proaktif dalam menghadapi tantangan, kreatif dalam mencari solusi, dan dapat berkomitmen penuh terhadap pekerjaan mereka. Dampak dari hal ini tidak hanya terbatas pada kinerja individu, tetapi dengan secara keseluruhan berkontribusi pada pencapaian target perusahaan, efisiensi operasional, dan juga keberhasilan dari PT Multi Karya Bajatama dalam mencapai tujuan strategisnya.

Temuan dari penelitian yang dilakukan ini dapat menunjukkan kesesuaian dengan berbagai pandangan yang sebelumnya dapat dikemukakan oleh Anugrah & Wasiman (2024), Ilmi & Juliana (2023), dan Ibrahim *et al.* (2025). Temuan dari penelitian sebelumnya dapat mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari evaluasi sebelumnya menegaskan bahwa secara parsial, loyalitas memengaruhi kinerja karyawan PT Multi Karya Bajatama di Kota Batam dengan arah positif dan signifikan. Indikasi tersebut tampak nilai t hitung sebesar 4,246, yang melampaui t tabel sebesar 1,991, dengan tingkat signifikansi 0,000, berada di bawah ambang 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar, tanggung jawab yang akan konsisten dalam melaksanakan seluruh tugas serta kewajibannya. Loyalitas semacam ini tidak hanya meningkatkan komitmen para individu terhadap pekerjaan yang diemban, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian target dan tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang loyal cenderung menjaga mutu dari hasil kerja, mengurangi potensi kesalahan, serta berperan aktif dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas operasional. Dengan demikian, loyalitas karyawan menjadi fondasi penting bagi stabilitas dan keberlanjutan kinerja organisasi, sekaligus akan dapat memperkuat budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada hasil di PT Multi Karya Bajatama. Temuan dari penelitian yang dilakukan ini dapat menunjukkan kesesuaian dengan berbagai pandangan yang sebelumnya dapat dikemukakan oleh Nida & Noor (2025), Faiziah & Sudarso (2023), dan Rumampuk *et al.* (2022). Temuan dari penelitian sebelumnya dapat mengindikasikan bahwa loyalitas dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari evaluasi sebelumnya menegaskan bahwa secara simultan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas memengaruhi kinerja karyawan PT Multi Karya Bajatama di Kota Batam dengan arah yang positif dan signifikan. Indikasi tersebut tampak dari nilai f hitung yang sebesar 66,692, yang melampaui f tabel sebesar 2,72, dengan tingkat signifikansi 0,000, berada di bawah ambang 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan konsistensi dari karyawan dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja berfungsi untuk memastikan karyawan mematuhi aturan, bekerja tepat waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Motivasi kerja mendorong karyawan agar lebih proaktif, kreatif, dan berkomitmen dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan, sementara loyalitas akan memperkuat dedikasi, rasa tanggung jawab, dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Sinergi

RESEARCH ARTICLE

ketiga faktor ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga dapat memperkuat efektivitas organisasi secara keseluruhan, sehingga pencapaian target perusahaan dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan

5. Kesimpulan

Melalui temuan penelitian, dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Multi Karya Bajatama di Kota Batam, baik jika ditinjau secara individual maupun bersama-sama, yang mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap ketentuan perusahaan, semangat kerja, serta tingkat kesetiaan karyawan memiliki peranan strategis dalam mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal. Sehubungan dengan hal tersebut, perusahaan disarankan untuk terus mengoptimalkan penerapan kedisiplinan melalui aturan yang jelas dan konsisten, memperkuat motivasi kerja dengan penyediaan insentif, pengakuan atas prestasi, serta kesempatan pengembangan diri, dan sekaligus membangun loyalitas karyawan melalui peningkatan kualitas komunikasi internal serta pemenuhan kesejahteraan kerja, agar kinerja karyawan dapat terjaga dan meningkat secara berkelanjutan.

6. Referensi

- Alamsyah, N., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2025). The influence of occupational safety, occupational health, and work discipline on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(1), 583–592. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i1.3121>.
- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 719–730. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240>.
- Anugrah, F., & Wasiman, W. (2024). Pengaruh kepuasan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Aurora Nova Tech Batam. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 24(1), 116–128. <https://doi.org/10.53640/jemi.v24i1.1398>.
- Faiziah, N., & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Idexpress Logistik Indonesia (Pagedangan). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 314–333. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2769>.
- Firmansa, R., & Wiyadi. (2023). The effect of motivation, compensation, work discipline and leadership on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 203–212. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1750>.
- Ibrahim, Machmud, M., Hasanuddin, & Badaruddin. (2025). Influence of discipline, motivation, and facilities on employee performance at Parepare Trade Office. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 1–12. <https://doi.org/10.59769/tajam.v5i2.93>.
- Ilmi, M., & Juliana, S. (2023). The effect of motivation and compensation on employee performance in South Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1095–1102. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.2169>.

RESEARCH ARTICLE

- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Liana, Y., Megantoro, W., & S, D. P. (2023). Loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Lensa Informatika Surabaya. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 20(1).
- Manurung, M. B., & Wasiman. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Siix Electronic Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 323–330.
- Meliani, & Siagian, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. *ECo-Buss*, 4(3), 105–123.
- Nida, K., & Noor, T. W. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Majau Inti Jaya Cabang Berau. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 15–28. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i1.1513>.
- Prasetya, J. E., Faizal, M., & Choirunnisak. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kopiloka 3.0 Palembang tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 145–152. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v1i2.28>.
- Putra, R. S., Agustina, T. S., & Aziz, A. A. B. (2025). The influence of work environment and work discipline on employee performance through job satisfaction. *Society: Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 439–451. <https://doi.org/10.33019/society.v13i1.816>.
- Qiyah, D. U., & Siagian, M. (2021). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 670–680. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.239>.
- Rumampuk, T. L., Mandamdari, A. N., & Nurdiani, U. (2022). Pengaruh motivasi kerja, loyalitas dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 491–502. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.491>.
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>.
- Saragih, N. S., & Sari, T. N. (2024). Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan konstruksi pada PT. Deco Kreasindo Utama pada proyek City Deli Medan (PCDM). *Jurnal Widya*, 5(1), 482–497.
- Syahputra, W., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan punishment terhadap kinerja pegawai pada PT. Industri Karet Deli Bagian Seksi RIB. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Management*, 2(2), 36–54.