UMJ
UBHARA Management Journal

Volume 6 Nomor 1 Mei 2026
http://journal.febubhara-sby.org/umj
Hal: 25-31

Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di PT Equityworld Futures di Surabaya

***Feliscia Ayu Harfianti, Diana Rapitasari, Susi Tri Wahyuni**
Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

ABSTRAK
Di Divisi M7.7 PT Equityworld Futures Surabaya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan. Seluruh karyawan Divisi M7.7 disurvei menggunakan metode pengambilan sampel jenuh dan pendekatan kuantitatif menggunakan metodologi survei. Informasi yang dikumpulkan menggunakan kuesioner skala *Likert* dianalisis menggunakan pengujian hipotesis parsial dan regresi linier berganda. Menurut penelitian, kinerja karyawan secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan. Dari ketiga variabel dalam meningkatkan kinerja karyawan di Divisi M7.7, disiplin kerja adalah yang paling signifikan. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan berkonsentrasi pada pengembangan loyalitas karyawan, penegakan disiplin kerja secara konsisten, dan peningkatan motivasi kerja. Perusahaan didorong untuk mengembangkan rencana manajemen sumber daya manusia yang mendorong motivasi, mempromosikan disiplin, dan meningkatkan loyalitas untuk mendapatkan hasil maksimal dari tenaga kerja mereka.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT
In Division M7.7 of PT Equityworld Futures Surabaya, this study aims to ascertain how employee performance is impacted by work motivation, work discipline, and employee loyalty. All employees of Division M7.7 were surveyed using a saturation sampling method and a quantitative approach using survey methodology. The information gathered using a Likert scale questionnaire was analyzed using partial hypothesis testing and multiple linear regression. Employee performance is significantly and favorably impacted by work motivation, work discipline, and employee loyalty, according to the research. Of the three variables in enhancing employee performance in Division M7.7, work discipline is the most significant. Businesses can boost employee productivity by concentrating on fostering employee loyalty, consistently enforcing work discipline, and increasing work motivation. Companies are urged to develop human resource management plans that foster motivation, promote discipline, and boost loyalty in order to get the most out of their workforce.

Kata kunci: Work Motivation, Work Discipline, Employee Loyalty, Employee Performance.

***Author Correspondent:**
Email: felisciaayu@gmail.com

ISSN (Online): 2776-2688

PENDAHULUAN

Di era keterkaitan global dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan keunggulan yang berkelanjutan atas para pesaing agar berhasil. Saat ini, banyak organisasi tidak hanya beroperasi di negara mereka sendiri tetapi juga berekspansi ke luar negeri untuk memfasilitasi pertumbuhan. Dalam upaya ekspansi mereka, mereka sering kali menjalin kemitraan dan menciptakan lapangan kerja di pasar baru yang mereka masuki. Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan hubungan dan jaringan di wilayah yang belum dikenal untuk meminimalkan kemungkinan kegagalan. Persaingan yang meningkat antar perusahaan juga menuntut agar karyawan terus meningkatkan keterampilan mereka secara efektif. Pekerja diharapkan menjadi pembelajar yang antusias, pemain tim yang berkomitmen, dan sangat termotivasi untuk mewujudkan kemampuan terbaik mereka. Akibatnya, bisnis membutuhkan tenaga kerja yang dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi dan menanggapi kondisi yang terus berubah. Dalam lingkungan ini, integritas pribadi menjadi faktor kunci dalam memperoleh keunggulan kompetitif.

Kinerja karyawan memainkan peran penting, secara signifikan memengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya, mempertahankan kualitas layanan, membangun reputasinya, dan menjamin stabilitas operasional. Organisasi yang berhasil mengelola tenaga kerjanya umumnya lebih fleksibel, mendorong kreativitas, dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang kuat bahkan dalam skenario pasar yang sulit. Dalam ranah manajemen, istilah kinerja umumnya digunakan untuk menunjukkan hasil atau pencapaian individu atau tim dalam suatu bisnis. Ini mencakup hasil kerja mereka, standar hasil kerja tersebut, atau efektivitas yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, motivasi sangat penting untuk meningkatkan semangat, meningkatkan efisiensi, dan menginspirasi karyawan untuk dengan tekun mengejar tujuan perusahaan. Ketika termotivasi, karyawan cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan upaya terbaik mereka kepada organisasi. Disiplin kerja menandakan kepatuhan dan komitmen terhadap nilai-nilai dan peraturan yang telah ditetapkan sebagai bagian dari akuntabilitas karyawan. Disiplin ini tercermin dalam perhatian terhadap detail dalam penyelesaian tugas, mengikuti protokol kerja, dan ketepatan waktu kehadiran. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan elemen penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Jika pekerja tidak menjunjung tinggi disiplin dalam posisi mereka, hal itu dapat menghambat operasional perusahaan, sehingga menyulitkan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sebaliknya, kepatuhan yang konsisten terhadap disiplin kerja mendorong terciptanya suasana kerja yang terstruktur dengan baik, meningkatkan produktivitas, dan membantu dalam mencapai tujuan organisasi dengan sukses.

Selain dorongan dan etos kerja yang kuat, dedikasi karyawan juga sangat penting bagi suatu bisnis. Dedikasi sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional dan menjaga stabilitas organisasi, terutama dalam lingkungan yang semakin kompetitif dan menantang. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk secara cermat memeriksa tingkat loyalitas karyawan dan elemen-elemen yang memengaruhinya. Dedikasi karyawan sangat mendasar untuk mencapai keberlanjutan dan kesuksesan dalam suatu organisasi. Tingkat loyalitas yang tinggi dapat menghasilkan beberapa manfaat, termasuk tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah, peningkatan produktivitas, dan budaya kerja yang lebih sehat. Karyawan yang loyal sering menunjukkan komitmen yang mendalam kepada perusahaan dan bersemangat untuk melakukan yang terbaik guna membantu mencapai tujuan perusahaan. Namun demikian, banyak organisasi kesulitan mempertahankan loyalitas di antara tenaga kerja mereka, terutama dalam iklim saat ini, yang ditandai dengan persaingan ketat di pasar tenaga kerja dan meningkatnya harapan akan

lingkungan kerja yang lebih baik, kompensasi yang adil, dan peluang untuk kemajuan. Akibatnya, bisnis harus mengadopsi strategi yang efektif untuk memupuk dan mempertahankan loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan numerik untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor yang diteliti berinteraksi satu sama lain berdasarkan informasi yang dikumpulkan. Informasi diperoleh dengan memberikan survei yang menggunakan skala *Likert*, yang memungkinkan peserta menunjukkan seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan berbagai pernyataan.

Kelompok yang diteliti meliputi seluruh 36 pekerja di PT. Equityworld Futures Surabaya. Metode pengambilan sampel adalah pengambilan sampel probabilitas dengan pengambilan sampel penuh, artinya setiap individu dalam kelompok tersebut merupakan bagian dari penelitian karena ukuran kelompok yang terbatas. Penelitian ini dilakukan di PT. Equityworld Futures Surabaya, yang merupakan lokasi penelitian. Penelitian dimulai pada November 2025 dan berlangsung hingga semua data yang diperlukan terkumpul. Informasi yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengungkap bagaimana setiap faktor independen memengaruhi faktor dependen, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden, sebagian besar karyawan di PT Equityworld Futures Surabaya (Divisi M7.7) adalah perempuan, dengan total 20 karyawan, yang mewakili 55,6%. Di sisi lain, terdapat 16 karyawan laki-laki, yang mewakili 44,4% dari total. Informasi ini menggarisbawahi signifikansi karyawan perempuan dalam kegiatan divisi tersebut. Dari segi distribusi usia, kelompok usia 28 hingga 37 tahun memiliki representasi terbesar, terdiri dari 17 individu (47,2%). Kelompok terbesar berikutnya adalah usia 18 hingga 27 tahun, terdiri dari 12 individu (33,3%). Terakhir, kelompok usia di atas 37 tahun adalah yang terkecil, hanya dengan 7 individu (19,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia yang aktif dan produktif, selaras dengan kebutuhan industri perdagangan berjangka.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakterisik		Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	16	44,4%
	Perempuan	20	55,6%
Total		36	100%
Usia	18 – 27 Tahun	12	33,3%
	28 – 37 Tahun	17	47,2%
	> 37 Tahun	7	19,5%
Total		36	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	11	30,6%
	Diploma	15	41,6%
	S1	10	27,8%
	S2	0	0%
	S3	0	0%
Total			100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.959[a]	.920	.912	.93360

a. *Predictors: (Constant),* Loyalitas Karyawan (X3), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)
Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 3
Analisis Regresi Berganda

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	*Sig.*
	B	*Std. Error*	*Beta*		
(Constant)	1.034	.862		1.200	.239
Motivasi (X_1)	.393	.172	.351	2.288	.029
Disiplin Kerja (X_2)	.331	.152	.315	2.176	.037
Loyalitas Karyawan (X_3)	.332	.158	.318	2.098	.044

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Mengenai tingkat pendidikan, sebagian besar peserta memiliki Diploma (15 individu) (41,7%). Selanjutnya, terdapat mereka yang telah menyelesaikan sekolah menengah atas atau sekolah kejuruan (11 orang) (30,6%), dan mereka yang memiliki gelar Sarjana (S1) (10 orang) (27,8%). Tidak ada responden yang memiliki gelar Magister atau Doktor. Dokumen ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kualifikasi pendidikan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja, disiplin diri, dan dedikasi mereka dalam memenuhi tugas-tugas mereka di dalam organisasi.

Seperti yang terlihat dari hasil pengujian di atas, koefisien determinasi (R Kuadrat) adalah 0,920. Ini menunjukkan bahwa 92,0% produktivitas karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan loyalitas (X3). Variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model penelitian ini memiliki dampak pada 8% sisanya.

Berdasarkan hasil analisis regresi multilinear, persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah $Y = 1{,}034 + 0{,}393X_1 + 0{,}331X_2 + 0{,}332X_3$. Persamaan ini menggambarkan hubungan antara faktor motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), loyalitas karyawan (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta 1,034 menunjukkan bahwa, ketika motivasi, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan berada pada nol atau tidak berubah, tingkat kinerja karyawan adalah 1,034. Sederhananya, konstanta ini menunjukkan tingkat kinerja dasar yang ada tanpa pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut.

Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_1) berada pada angka 0,393, yang bernilai positif, menunjukkan hubungan langsung antara motivasi dan kinerja karyawan. Secara spesifik, jika motivasi meningkat satu unit sementara semua variabel lain tetap konstan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,393. Temuan dari uji parsial menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai t yang dihitung sebesar 2,288, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,03452, bersama dengan nilai signifikansi sebesar 0,029, yang lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menyoroti pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin besar motivasi seorang karyawan baik yang berasal dari keinginan internal seperti mengejar prestasi atau penghargaan eksternal seperti pengakuan

semakin besar kemungkinan mereka untuk berkinerja terbaik, bertindak secara bertanggung jawab, dan berkonsentrasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut hasil dari uji parsial, disiplin kerja juga secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t yang dihitung sebesar 2,176, yang melebihi nilai t tabel sebesar 2,03452, serta nilai signifikansi (*Sig*.) sebesar 0,037, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, jika dinilai secara individual, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan seberapa efektif karyawan mematuhi peraturan, prosedur, dan standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Karyawan dengan disiplin kerja yang kuat umumnya datang tepat waktu, mengikuti jam kerja, mencapai target, dan secara konsisten memenuhi tugas mereka, yang semuanya berdampak positif pada produktivitas dan efektivitas mereka di tempat kerja. Selain itu, koefisien regresi positif untuk disiplin kerja (X_2), sebesar 0,331, memverifikasi hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja, dengan asumsi faktor lain tetap konstan, akan ada peningkatan 0,331 dalam kinerja karyawan. Hubungan positif ini lebih lanjut mengilustrasikan bahwa disiplin kerja meletakkan dasar bagi kebiasaan kerja yang terorganisir dan terkontrol, memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu mereka dengan lebih baik, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Yuspitawati & Ghofar (2024), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Komitmen karyawan sangat memengaruhi kinerja pekerjaan. Hal ini didukung oleh nilai t sebesar 2,098, melebihi nilai t-tabel sebesar 2,03452, dan diverifikasi oleh nilai signifikansi sebesar 0,044, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Bukti ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pekerjaan. Loyalitas karyawan mencerminkan tingkat dedikasi, komitmen, dan rasa memiliki yang dirasakan individu terhadap organisasinya. Karyawan yang berkomitmen cenderung berupaya mencapai keunggulan, menjaga reputasi organisasi, dan seringkali siap untuk melampaui persyaratan pekerjaan mereka, yang semuanya secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Selain itu, koefisien regresi untuk loyalitas karyawan (X_3) adalah 0,332 dan merupakan nilai positif. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara seberapa loyal karyawan dan seberapa baik mereka menjalankan pekerjaannya. Secara spesifik, jika loyalitas karyawan meningkat satu unit, dengan asumsi semua hal lain tetap sama, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,332. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa loyalitas mendorong pekerja untuk berusaha lebih keras, berperilaku bertanggung jawab, dan berkomitmen penuh terhadap pekerjaan mereka. Secara umum, karyawan yang loyal cenderung lebih jarang absen kerja, merasa lebih aman dalam pekerjaan mereka, dan sangat termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga menghasilkan peningkatan dan kinerja yang berkelanjutan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manga dkk. (2025), yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji parsial dan analisis variabel dominan, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan di Divisi M7.7 PT Equityworld Futures Surabaya. Motivasi karyawan sangat penting untuk mendorong antusiasme dan kesiapan mereka

untuk berkinerja optimal, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Disiplin kerja, yang ditunjukkan dengan mengikuti aturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab atas tugas, dapat menciptakan ketertiban dan meningkatkan efisiensi kerja, yang mengarah pada peningkatan langsung dalam kinerja secara keseluruhan. Loyalitas karyawan memperkuat dedikasi dan menciptakan rasa memiliki dalam organisasi, yang mendorong karyawan untuk memberikan upaya terbaik mereka dan membantu dalam memenuhi tujuan jangka panjang organisasi. Lebih lanjut, hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan; oleh karena itu, hal ini harus menjadi fokus utama manajemen dalam upaya berkelanjutan mereka untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adiwijaya. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Arini, N., & Hadi, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 18*(2), 112-124.

Bambang. (2020). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 8*(1), 1-10.

Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Fadli, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Greys, R., & Heriswanto, D. (2024). Motivasi Kerja sebagai Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 21*(1), 45-56.

Harras, H., Purwanto, A., & Setiawan, B. (2020). Disiplin Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen SDM, 5*(2), 105-118.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.

Herdis. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis, 10*(2), 134-145.

Hermawati. (2022). Analisis Indikator Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 9*(1), 23-31.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work.* John Wiley & Sons.

Imbron, I., & Pamungkas, D. (2021). *Pengantar Manajemen.* Deepublish.

Jannah, M., & Mufidah, L. (2023). Konsep Dasar Manajemen dalam Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 15*(1), 1-12.

Khaeruman. (2021). *Manajemen Kinerja dan Disiplin Kerja.* CV Pustaka Setia.

Kristanti. (2023). Strategic *Human Resource Management* dan Ketahanan Organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis, 6*(1), 9-20.

Kurniawati, D., & Amin, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, 14*(2), 78-86.

Marlius, D. (2022). Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 11*(1), 55-63.

Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-2).* Alfabeta.

Mecshke, R. (2021). Employee Loyalty in Organizational Behavior. *International Journal of Management Studies, 8*(3), 101-110.

Mulyadi. (2022). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Nurzakiah. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM, 12*(1), 40-52.

Pardede, R., & Dewi, S. (2023). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Industri, 7*(2), 66-78.

Pitoy, M. (2020). Loyalitas Karyawan dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Industri, 5*(1), 15-25.

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis, 9*(1), 19-29.

Qin, Y. (2023). Strategic Human Resource Management: A Bibliometric Analysis. *Human Resource Management Review, 33*(2), 100-112.

Rahman. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi, 14*(2), 120-138.

Runtuh, A. (2020). Faktor-Faktor Pembentuk Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM, 6*(1), 25-33.

Saydam, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung.

Silaen. (2021). Karakteristik Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12*(1), 1-8.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.

Sumiatik. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 18*(1), 89-98.

Syamsir, S., & Saputra, R. (2022). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen SDM, 8*(2), 80-90.

Widiana, H. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen.* Andi.

Wulandari, S. (2020). Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen, 10*(1), 1-10.

Yuspitawati, E., & Ghofar, A. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Konstruksi, 9*(1), 33-45.