



Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja

Kurnia Nurbaiti Ningsih*, Rini Efrianti, Dahlia, Yunita Sari, Andri Irawan

Universitas Baturaja

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 30 orang sebagai populasi sekaligus responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta analisis koefisien determinasi (R Square) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang berarti bahwa pemberian imbalan yang adil dan sesuai mampu meningkatkan kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja berperan penting dalam membentuk loyalitas. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan sistem kompensasi yang tepat dan disiplin kerja yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

Katakunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i2.3615>

*Correspondence: Kurnia Nurbaiti

Ningsih

Email: kurnianurbaitningsih@gmail.com

Received: 22-02-2026

Accepted: 22-03-2026

Published: 22-04-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to analyze the effect of compensation and work discipline on employee loyalty at PT Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja. The research employed a quantitative approach, with all 30 employees of the company serving as the population as well as the respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R Square) with the assistance of SPSS software. The results indicate that, partially, compensation has a positive and significant effect on employee loyalty, meaning that fair and appropriate rewards are able to enhance employees' commitment and loyalty to the company. Likewise, work discipline also shows a positive and significant effect on employee loyalty, indicating that compliance with rules, responsibility, and consistency in performing tasks play an important role in fostering loyalty. Simultaneously, compensation and work discipline have a significant effect on employee loyalty. The coefficient of determination shows that a large proportion of the variation in employee loyalty can be explained by compensation and work discipline, while the remaining variation is influenced by other factors outside the research model. These findings confirm that the implementation of a fair compensation system and effective work discipline are key factors in improving employee loyalty at PT Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja..

Keywords: Compensation, Employee Loyalty, Employee Performanc

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan setia (Darmawan et al, 2023). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu Perusahaan (Setiawan, 2017). Di setiap perusahaan unsur manusia atau tenaga kerja merupakan tenaga penggerak utama jalannya aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan Perusahaan (Aji & Mala, 2024). Perkembangan perekonomian yang semakin pesat mengharuskan setiap perusahaan untuk mampu mengelola dan mengatur sumber daya yang dimiliki dengan efektif dan efisien (Gea, 2014). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat (Hasibuan, 2017). Dalam pencapaian ini perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat agar karyawan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan Perusahaan (Isvandiari & Fuadah, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat (Affandi et al, 2021). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Hayatun & Ernawati, 2022). Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam Perusahaan (Azhar et al, 2020). Perhatian yang pada mulanya lebih besar ditekankan pada bidang mekanis dan modal, kini telah mengalami perubahan (Aromega et al, 2019).

Perkembangan perusahaan saat ini menunjukkan adanya peningkatan perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor strategis dalam pencapaian tujuan organisasi (Riniwati, 2016). Sumber daya manusia merupakan unsur yang tidak dapat dipisahkan dari setiap perusahaan, baik skala kecil maupun besar, karena perannya tidak hanya sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mewujudkan tujuan Perusahaan (Iskandar, 2018). Oleh karena itu, kontribusi yang diharapkan dari karyawan tidak terbatas pada tenaga dan keterampilan semata, melainkan juga mencakup kesetiaan dan komitmen terhadap perusahaan yang dikenal sebagai loyalitas karyawan (Kasmir, 2016).

Loyalitas karyawan mencerminkan kesediaan individu untuk tetap bekerja, mendukung, dan membela perusahaan, bahkan ketika perusahaan berada dalam kondisi yang kurang menguntungkan (Khaeruman et al, 2024). Loyalitas ini tidak hanya dinilai dari lamanya masa kerja, tetapi juga dari tingkat komitmen, semangat kerja, serta kesediaan karyawan dalam memberikan kinerja terbaik demi kemajuan perusahaan (Zainal, 2015). Salah satu faktor penting yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi. Kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan loyalitas karena merupakan seluruh bentuk balas jasa, baik berupa uang maupun fasilitas, yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada Perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan untuk tetap setia dan berkomitmen (Rivai, 2009). Sebaliknya,

kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan loyalitas (Mintawati, 2024). Kompensasi terdiri atas kompensasi langsung, seperti gaji, tunjangan, dan upah lembur, serta kompensasi tidak langsung, seperti promosi jabatan, asuransi, dan mutasi (Safrila & Oktiani, 2024). Secara langsung maupun tidak langsung, kompensasi berperan dalam memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan (Affandi et al, 2021).

Selain kompensasi, disiplin kerja juga berperan penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran, tanggung jawab, serta kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan nilai-nilai perusahaan tanpa adanya paksaan (Hasibuan, 2017). Disiplin kerja merupakan alat manajerial untuk membentuk perilaku karyawan agar menaati peraturan dan norma yang berlaku demi tercapainya tujuan Perusahaan (Affandi et al, 2021). Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi umumnya menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan dedikasi yang kuat, yang menjadi indikator nyata dari loyalitas terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan akan tumbuh apabila perusahaan mampu menerapkan sistem kompensasi yang adil serta disiplin kerja yang dibangun atas dasar kesadaran, bukan paksaan (Rivai, 2009). Dengan demikian, pengelolaan kompensasi dan disiplin kerja yang baik secara bersama-sama dapat meningkatkan loyalitas karyawan, termasuk pada PT Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

Permasalahan kedua yaitu dari sisi disiplin kerja hal tersebut di buktikan dari hasil rata-rata yang terdapat di indikator kehadiran tepat waktu sebesar 80% yang menyebutkan bahwa karyawan sering terlambat hadir ke kantor, dan pada indikator ketaatan terhadap peraturan kerja 80% yang menyebutkan bahwa karyawan belum melaksanakan peraturan perusahaan yang di tetapkan oleh perusahaan. Berikut ini adalah rekapitulasi keterlambatan karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Keterlambatan Priode Januari-September

Bulan	Jumlah karyawan	Banyaknya karyawan Yang terlambat
Januari	30	5 orang
Februari	30	6 orang
Maret	30	8 orang
April	30	9 orang
Mei	30	8 orang
Juni	30	7 orang
Juli	30	9 orang
Agustus	30	6 orang
September	30	5 orang
Total		62 orang

Sumber : PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja 2025

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan masih tergolong rendah. Hal ini tercermin dari masih ditemukannya karyawan yang datang dan pulang kerja tidak tepat waktu, meskipun perusahaan telah memberikan toleransi keterlambatan selama lima menit dari jam kerja

yang ditetapkan. Selain itu, pelanggaran juga terjadi pada waktu istirahat, di mana sebagian karyawan melewati batas waktu istirahat meskipun toleransi keterlambatan selama lima menit telah diberikan. Pelanggaran lainnya berkaitan dengan penggunaan atribut kerja, seperti pemakaian seragam yang tidak lengkap, tidak menggunakan sepatu keselamatan bagi karyawan bengkel, serta tidak membawa kartu identitas perusahaan. Kondisi tersebut berpotensi menghambat produktivitas kerja dan menurunkan efisiensi kinerja karyawan, yang mengindikasikan masih rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dari sisi loyalitas karyawan, hasil rata-rata pada indikator dedikasi sebesar 86% menunjukkan bahwa karyawan cenderung bekerja sebatas memenuhi kewajiban, tanpa memberikan kinerja terbaik. Pada bagian mekanik bengkel atau teknisi servis, beberapa karyawan hanya melakukan perbaikan kendaraan sesuai prosedur standar tanpa berupaya mengidentifikasi penyebab kerusakan secara lebih mendalam atau memberikan saran tambahan kepada pelanggan terkait perawatan kendaraan. Pola kerja tersebut mencerminkan orientasi pemenuhan tugas semata, bukan didorong oleh keinginan untuk memberikan pelayanan optimal. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan di PT Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja masih belum optimal.

Berdasarkan hasil pra-survei, terlihat jelas bahwa permasalahan kompensasi, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan saling berkaitan dan memerlukan perhatian serius dari manajemen. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan menjadi relevan untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi sumber daya manusia di PT Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja, serta menjadi bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan kompensasi dan disiplin kerja yang lebih efektif guna meningkatkan loyalitas karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan pengujian hipotesis. Data yang digunakan bersifat numerik dan dianalisis secara statistik untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antarvariabel yang diteliti. Penelitian dilaksanakan di PT Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja dengan fokus pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan. Lokasi penelitian berada di Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 99, Sukaraya, Kecamatan Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Provinsi Sumatera Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini juga sebanyak 30 karyawan.

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan yang meliputi data jumlah dan jabatan karyawan serta struktur organisasi, yang berfungsi sebagai data pendukung dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket, yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi yang mereka alami. Teknik ini dipilih karena dinilai efektif dan efisien, terutama ketika variabel penelitian telah ditentukan secara jelas dan informasi yang dibutuhkan telah terstruktur. Data yang diperoleh melalui kuesioner selanjutnya diolah secara sistematis dan kuantitatif guna mendukung pengujian hipotesis penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 21 untuk mengetahui valid tidaknya variabel dapat dilakukan dengan membandingkan, jika :

- Jika r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid
- Jika r hitung $<$ r tabel maka dinyatakan tidak valid

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil tingkat signifikan 0,05 dari interval keyakinan 95% maka dapat diketahui r tabel ($df=n-k$)= 30-2 = 28, pada tabel df didapatkan r tabel yaitu 0,3610. Metode yang digunakan *Pearson correlation* yaitu mengukur terkait keeratan hubungan secara linear antara dua variabel yang mempunyai disribusinormal. Hasil analisis uji validitas secara rinci dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel X_1

Item X_1	r hitung	r tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0.770	0,3610	Valid
Pertanyaan 2	0.730	0,3610	Valid
Pertanyaan 3	0.777	0,3610	Valid
Pertanyaan 4	0.698	0,3610	Valid
Pertanyaan 5	0.508	0,3610	Valid
Pertanyaan 6	0.673	0,3610	Valid
Pertanyaan 7	0.455	0,3610	Valid
Pertanyaan 8	0.805	0,3610	Valid
Pertanyaan 9	0.721	0,3610	Valid
Pertanyaan 10	0.573	0,3610	Valid
Pertanyaan 11	0.552	0,3610	Valid
Pertanyaan 12	0.367	0,3610	Valid

Berdasarkan uji validitas pada tabel 5.5 diketahui bahwa pada kolom r hitung didapat r hitung lebih besar dari r tabel atau r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dapat dijadikan alat ukur penelitian.

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel X₂

Item X ₂	r hitung	r tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0,750	0,3610	Valid
Pertanyaan 2	0,471	0,3610	Valid
Pertanyaan 3	0,607	0,3610	Valid
Pertanyaan 4	0,705	0,3610	Valid
Pertanyaan 5	0,607	0,3610	Valid
Pertanyaan 6	0,574	0,3610	Valid
Pertanyaan 7	0,694	0,3610	Valid
Pertanyaan 8	0,747	0,3610	Valid
Pertanyaan 9	0,716	0,3610	Valid
Pertanyaan 10	0,886	0,3610	Valid
Pertanyaan 11	0,819	0,3610	Valid
Pertanyaan 12	0,782	0,3610	Valid
Pertanyaan 13	0,801	0,3610	Valid
Pertanyaan 14	0,790	0,3610	Valid
Pertanyaan 15	0,842	0,3610	Valid
Pertanyaan 16	0,862	0,3610	Valid
Pertanyaan 17	0,758	0,3610	Valid
Pertanyaan 18	0,745	0,3610	Valid

Berdasarkan uji validitas pada tabel 5.6 diketahui bahwa pada kolom r hitung didapat r hitung lebih besar dari r tabel atau r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dapat dijadikan alat ukur penelitian.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Y

Item Y	r hitung	r tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0,796	0,3610	Valid
Pertanyaan 2	0,668	0,3610	Valid
Pertanyaan 3	0,785	0,3610	Valid
Pertanyaan 4	0,688	0,3610	Valid
Pertanyaan 5	0,756	0,3610	Valid
Pertanyaan 6	0,785	0,3610	Valid
Pertanyaan 7	0,659	0,3610	Valid
Pertanyaan 8	0,724	0,3610	Valid
Pertanyaan 9	0,648	0,3610	Valid
Pertanyaan 10	0,778	0,3610	Valid
Pertanyaan 11	0,785	0,3610	Valid
Pertanyaan 12	0,858	0,3610	Valid
Pertanyaan 13	0,812	0,3610	Valid
Pertanyaan 14	0,831	0,3610	Valid
Pertanyaan 15	0,827	0,3610	Valid

Berdasarkan uji validitas pada tabel 5.7 diketahui bahwa pada kolom r hitung didapat r hitung lebih besar dari r tabel atau r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dapat dijadikan alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan agar instrumen penelitian dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan hasil pengukuran yang sama juga. Kriterianya yaitu nilai cronbach alpha harus diatas 0.7 artinya baik dan reliabel. Hasil uji reliabilitas melalui kuesioner penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronback Alpha	Keputusan
1	Kompensasi (X1)	0.871	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0.942	Reliabel
3	Loyalitas Karyawan (Y)	0.939	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada table 5.8 dapat disimpulkan bahawa niali reliabilitas *cronbach alpa* untuk variabel X_1 (Kompensasi) sebesar 0.871 sedangkan variabel X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 0.942 dan variabel Y (Loyalitas Karyawan) sebesar 0.939 Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada tabel tersebut yaitu reliabel.

Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of successive interval* (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan, dan kesamaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Dalam merubah data ordinal menjadi interval, penulis menggunakan bantuan program *Excel For Window*. Hasil transformasi data ordinal menjadi data interval dapat dilihat pada lampiran.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada regresi ini menggunakan metode *Kolmogorov-SmirnovZ*. Kriteria dalam pengambilan keputusan untuk uji normalitas, yaitu:

Jika nilai signifikan > 0.05 maka data residual berdistribusi normal

Jika nilai signifikan < 0.05 maka data residual tidak berdistribusi normal

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,34521357
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,132
	Negative	-,132
Kolmogorov-Smirnov Z		,723
Asymp. Sig. (2-tailed)		,673
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan table 6 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0.673 karena nilai signifikan lebih besar dari pada 0.05 maka residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik memberi syarat tidak adanya masalah multikolinearitas untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil regresi linier. Kriteria pengambilan keputusan uji multikolinearitas yaitu :

- jika $Tolerance > 0,1$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
- jika $Tolerance < 0,1$ dan $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas.

Hasil pengujian VIF dan model regresi disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	44,403	1,728		25,696	,000		
1	Kompensasi	,176	,021	,590	8,417	,000	,988	1,013
	Disiplin Kerja	,173	,018	,659	9,405	,000	,988	1,013

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai Tolerance Kompensasi (X_1) sebesar 0.988 dan perhitungan koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1.013, nilai Tolerance Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.988 dan perhitungan koefisien VIF sebesar 1.013. Hal ini berarti $Tolerance > 0,1$ dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dengan regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian model regresi ini dapat menggunakan metode uji Glejser. Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan > 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
- Jika nilai signifikan < 0.05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	-.448	6,656		-.067	,947	
1	Kompensasi	,116	,080		,269	1,442	,161
	Disiplin Kerja	,003	,071		,008	,040	,968

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai sig Kompensasi (X_1) sebesar 0.161 dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.968 karena nilai signifikansi > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel bebas (*Independent variable*) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*Dependent variable*). Pembuktiaan terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan dua variabel bebas.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	44,403	1,728		25,696	,000
1	Kompensasi	,176	,021	,590	8,417	,000
	Disiplin Kerja	,173	,018	,659	9,405	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 44,403 + 0,176 X_1 + 0,173 X_2$$

Persamaan secara umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta bernilai 44.403 menyatakan bahwa jika variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Bernilai nol, maka Loyalitas Karyawan (Y) sebesar nilai konstanta yaitu 44.403
- Nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar 0.176 bernilai positif artinya jika Kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.176 dengan ketentuan variabel X_2 (Disiplin Kerja) bernilai tetap atau tidak berubah.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0.173 bernilai positif artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.173 dengan ketentuan variabel X_1 (Kompensasi) bernilai tetap atau tidak berubah.

Uji Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi linier, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Terdapat dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian, yaitu:

UJI-T (Pengujian Secara Parsial/Individu)

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Pengujian Secara Parsial/Individu

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	
						B
	(Constant)	44,403	1,728		25,696	,000
1	Kompensasi	,176	,021	,590	8,417	,000
	Disiplin Kerja	,173	,018	,659	9,405	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel diatas, maka diperoleh koefisien t-hitung variabel Kompensasi sebesar 8.417 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 9.405, kemudian t-tabel dicari dengan $df=n-k-1 = 27$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0,05 maka didapat t-tabel sebesar 2,051 untuk pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$).

a. Pengujian hipotesis Kompensasi (X1) terhadap Loyalitas Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Bakti Suzuki Baturaja

Ho: $b_1 = 0$, artinya Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

Ha: $b_1 \neq 0$, artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

Kriteria Pengujian uji-t adalah sebagai berikut:

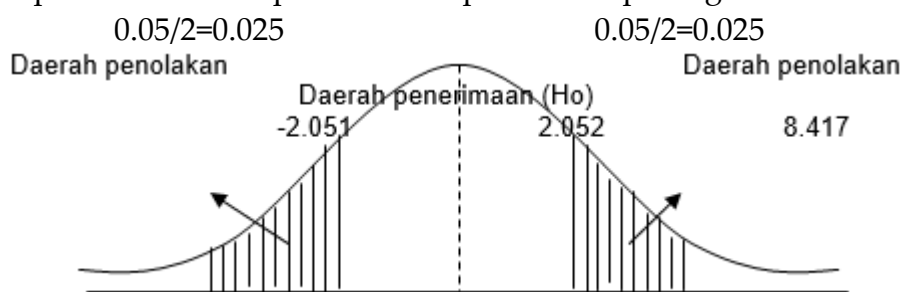
Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak atau berpengaruh.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis diterima atau tidak berpengaruh.

t_{hitung} (8.417) > t_{tabel} (2.051) maka Ho ditolak dan Ha Diterima.

Artinya ada pengaruh signifikan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

Daerah penerimaan dan penolakan keputusan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Daerah Penerimaan Dan Penolakan Hipotesis

b. Disiplin Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

$H_0: b_2 = 0$, artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

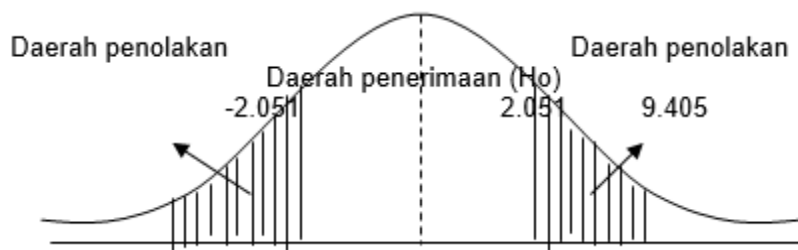
$H_a: b_2 \neq 0$, artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

$t\text{-hitung} (9.405) > t\text{-tabel} (2.051)$ artinya H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

Daerah penerimaan dan penolakan keputusan dapat digambarkan sebagai berikut:

$$0.05/2 = 0.025$$

$$0.05/2 = 0.025$$



Gambar 2. Daerah Penerimaan Dan Penolakan Hipotesis

Uji-F (Pengujian Secara Simultan/Bersama-sama)

Uji f dalam analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentuka signifikansi keseluruhan model regresi berganda.

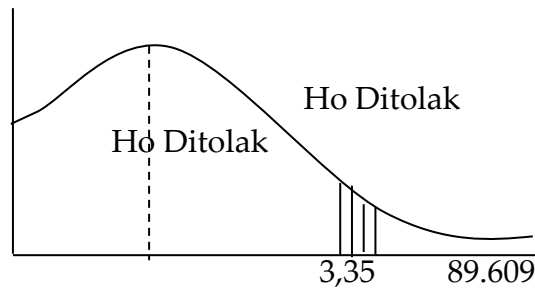
Tabel 11. Pengujian Secara Bersama-sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93,776	2	46,888	89,609	,000 ^b
	Residual	14,128	27	,523		
	Total	107,904	29			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

$H_0: b_1, b_2 = 0$, maka tidak terdapat pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$, maka terdapat pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja



Gambar 3. Uji Hipotesis Simultan

Berdasarkan gambar 3 atau F tes, didapatkan F_{hitung} sebesar 89.609 hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , F_{tabel} diperoleh dengan melihat ($df1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan ($df2 = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ pada kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dan didapat F_{tabel} 3.35 jadi, F_{hitung} sebesar $89.609 > 3.35$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Saranan Citra Bakti Suzuki Baturaja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan R Square tabel berikut:

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 ^a	,869	,859	,72336

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi
 b. Dependen Variabel: Loyalitas Karyawan

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.869 hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Nusa Saranan Citra Bakti Suzuki Baturaja sebesar 86,9% sedangkan sisanya 13.1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi (Afandi 2018).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 44,403. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja bernilai nol, maka Loyalitas Karyawan berada pada angka 44,403. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,176 dan Disiplin Kerja sebesar 0,173, yang keduanya bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi maupun disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Temuan ini sejalan dengan teori (Hasibuan, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan loyalitas karyawan, karena kompensasi merupakan

seluruh bentuk imbalan, baik finansial maupun nonfinansial, yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai, motivasi kerja, serta komitmen terhadap perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak adil berpotensi menurunkan loyalitas karyawan. Di PT Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja, pemberian kompensasi telah dilakukan secara rutin setiap bulan, disertai dengan berbagai tunjangan seperti asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, uang makan, dan tunjangan hari raya (THR). Tambahan kompensasi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan termotivasi dalam memperoleh insentif dan bonus yang lebih besar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian (Trihana et al, 2025) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Selanjutnya, hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Temuan ini sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan, tanggung jawab, serta komitmen karyawan terhadap peraturan dan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja di PT Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja tercermin dari ketaatan karyawan terhadap standar kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, kepatuhan terhadap arahan pimpinan, serta kesadaran akan tugas dan kewajiban tanpa pengawasan ketat. Kondisi tersebut menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara konsisten dan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Hasil ini juga mendukung penelitian (Fulmer et al, 2023) yang menemukan bahwa kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Besarnya kontribusi pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 86,9%, sedangkan sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi (Affandi et al, 2021).

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada PT Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja, baik secara parsial maupun simultan. Kompensasi yang adil dan sesuai terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan karena mampu meningkatkan rasa kesetiaan dan komitmen terhadap perusahaan, sementara disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan konsistensi kerja juga berpengaruh signifikan dalam mendorong loyalitas karyawan. Secara bersama-sama, penerapan sistem kompensasi yang baik dan disiplin kerja yang efektif mampu memperkuat loyalitas karyawan secara optimal, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,869 atau 86,9%, sehingga

sebagian besar variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM Strategik*. Bintang Visitama.
- Aji, G. S., & Mala, I. K. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital: Tren, Inovasi, dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 01–17. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.357>
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1). <https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22531>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Darmawan, D., Retnowati, E., Halizah, S. N., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hardyansah, R., & Putra, A. R. (2023). Studi Tentang Pengaruh Keunggulan Kompetitif dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan. *Journal of Management and Economics Research*, 1(3), 77–85-77–85. <https://doi.org/10.62866/jomer.v1i3.107>
- Fulmer, I. S., Gerhart, B., & Kim, J. H. (2023). Compensation and performance: A review and recommendations for the future. *Personnel Psychology*, 76(2), 687–718. <https://doi.org/10.1111/peps.12583>
- Gea, A. A. (2014). Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bisnis Global Kompetitif. *Humaniora*, 5(1), 52–61. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2980>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press.
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41–50. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v7i1.23910>

- Mintawati, H. (2024). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 315–323. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13629>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Setiawan, T. (2017). Pencapaian Keunggulan Kompetitif Perusahaan Dengan Pengelolaan Sumber Daya Manusianya. *Pencapaian Keunggulan Kompetitif Perusahaan Dengan Pengelolaan Sumber Daya Manusianya*, 16(1). <https://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardika/article/view/7>
- Trihana, S. M., & Anggraini, D. T. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Aldimana Solusi Teknologi. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2), 181–189. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17004240>
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajagrafindo Persada.