

## ANALISIS PENGETAHUAN, LOYALITAS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KONI SUMUT

Muhammad Fahri Rozi<sup>1</sup>, Teguh Wahyono<sup>2</sup>  
[fahrirozi14@gmail.com](mailto:fahrirozi14@gmail.com)<sup>1</sup>, [tegoeh\\_ft@pancabudi.ac.id](mailto:tegoeh_ft@pancabudi.ac.id)<sup>2</sup>  
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan pengetahuan, loyalitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor KONI Sumut baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu asumsi klasik, regresi linear berganda, serta hipotesis. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden, dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan pengetahuan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada Kantor KONI Sumut. Loyalitas kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada Kantor KONI Sumut dan disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada Kantor KONI Sumut. Sedangkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pengetahuan (X1), loyalitas kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada Kantor KONI Sumut, dengan pengaruh sebesar 86,4%.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Pengawasan, Hukuman Dan Disiplin Kerja.

### 1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 95 Tahun 2017 tentang peningkatan Prestasi Olahraga Nasional disebutkan bahwa calon atlet berprestasi membutuhkan pembinaan untuk mengembangkan bakat yang dimilikinya. Oleh karena itu, Induk Organisasi Cabang Olahraga dan NCP (*National Paralympic Committee of Indonesian*) melakukan pembinaan yang berjenjang kepada atlet yang di duga memiliki potensi untuk berprestasi. KONI (Komite Olahraga Nasional Indonesia) adalah salah satu organisasi yang membantu dalam pengawasan dan pendampingan dalam upaya pengembangan bakat calon atlet berprestasi. Atlet yang di bina oleh KONI akan dipersiapkan untuk mengikuti pertandingan tingkat daerah yang sering di sebut Pekan Olahraga Daerah (PORDA) atau Pekan Olahraga Provinsi (PORPROV).

KONI Sumut memiliki tugas pokok merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan pembinaan dan peningkatan prestasi atlet, kinerja wasit, dan pelatih guna mewujudkan prestasi keolahragaan Sumatera Utara menuju prestasi nasional, serta turut memperkuat persatuan, kesatuan dan ketahanan bangsa dalam rangka mengangkat harkat dan martabat masyarakat Sumatera Utara di Nasional maupun Internasional. Kinerja karyawan KONI dapat terlihat dari tingkat prestasi keolahragaan Sumut pada pergelaran PON yang berlangsung selama ini.

Tabel 1 Peringkat Sumut pada Pergelaran PON

No	Tahun	Ke	Tuan Rumah	Sumut			RK
				Emas	Perak	Perunggu	
1	2012	XVIII	Riau	15	19	23	VIII
2	2016	XIX	Jabar	16	17	33	IX
3	2021	XX	Papua	10	22	23	XIII

Sumber: Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumut, 2025

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bagaimana prestasi Sumut pada pergelaran PON selama 3 periode terakhir yang mengalami penurunan peringkat secara signifikan, dan itu menggambarkan kondisi kinerja karyawan KONI Sumut yang mengalami penurunan, sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan KONI mengalami penurunan.

Menurut Kasmir (2018), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tiga diantaranya yaitu pengetahuan, loyalitas kerja, dan disiplin kerja. Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objek melalui indra yang dimilikinya sehingga menghasilkan pengetahuan (Notoatmodjo, 2016). Pengetahuan yang di miliki oleh setiap karyawan berbeda antara satu dengan yang lainnya, dan dapat di jadikan pengukuran dalam penilaian kinerja setiap karyawan. Pengetahuan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja juga menunjukkan karakteristik kemampuan yang dimiliki atau di butuhkan oleh setiap karyawan yang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Karyawan yang berpendidikan tinggi secara umum memiliki pengetahuan atau wawasan yang jauh lebih luas dibandingkan karyawan yang berpendidikan rendah, apalagi jika di dukung dengan pengalaman kerja, maka seorang karyawan dapat dikatakan sudah memiliki nilai plus untuk melaksanakan pekerjaannya. Tercapainya kinerja karyawan KONI merupakan cerminan hasil kerja keras seluruh karyawan yang berada di lingkungan organisasi tersebut. Kinerja merujuk pada suatu hasil kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama- sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Selain pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas kerja, menurut Sutrisno (2016) loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. Penyebab terjadinya ketidak loyalnya karyawan, salah satunya dikarenakan adanya ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan tersebut berasal dari berbagai hal, antara lain ketidakcocokan dengan pimpinan, kenyamanan kerja, lingkungan kerja, masalah upah, fasilitas minim, dan lain sebagainya.

Faktor selanjutnya yang juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui kedisiplinan karyawan. Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Mentaati peraturan dalam hal ini adalah kesediaan karyawan untuk mengikuti dan menjalankan semua aturan yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan, dan norma dalam hal ini adalah nilai-nilai yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di

dalam perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan perusahaan menjadi aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Jika karyawan dapat menjalankan disiplin dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat pula

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Definisi metode kuantitatif menurut Sugiyono (2017) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) jenis penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan pada Kantor KONI Sumut. Dengan jumlah populasi sebanyak 35 karyawan, melalui teknik sampling jenuh maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 35 responden.

## 3. HASIL PENELITIAN

Dari hasil pengumpulan data dengan kuisisioner yang telah disebar menggunakan kuesioner. Selanjutnya data yang diperoleh ini diverifikasi sebelumnya untuk membuang data yang tidak valid yang akan mempengaruhi hasil dari analisis data penelitian, dan berikut merupakan hasil- hasil yang telah diperoleh melalui pengolahan data dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 24.0:

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan suatu pertanyaan atau pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai Corrected Item-Total Correlation  $> 0,3$  (Manulang dan Pakpahan, 2014). Berikut hasil yang diperoleh dari pengolahan data instrument yang telah dilakukan:

Tabel 2 Hasil Validitas Pengetahuan

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
X1.1	42.0857	57.963	.537	.876
X1.2	42.0000	58.176	.510	.878
X1.3	41.8286	56.029	.621	.871
X1.4	41.8571	57.538	.637	.871
X1.5	41.8286	54.558	.764	.863
X1.6	41.6571	55.585	.699	.867
X1.7	41.9714	58.146	.467	.881
X1.8	41.7714	54.829	.715	.866
X1.9	41.7429	57.961	.467	.881
X1.10	41.8000	55.812	.731	.865
X1.11	41.6571	62.291	.425	.882
X1.12	41.7143	59.328	.445	.881

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel pengetahuan memiliki nilai corrected item-total correlation  $> 0,3$ , yang berarti bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel pengetahuan dapat dikatakan valid.

Tabel 3 Hasil Validitas Loyalitas Kerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	18.8571	15.714	.657	.778
X2.2	18.9143	16.845	.669	.777
X2.3	18.7714	16.652	.705	.770
X2.4	18.8857	19.163	.401	.830
X2.5	18.9714	15.734	.623	.788
X2.6	18.7429	18.961	.500	.811

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel loyalitas kerja memiliki nilai corrected item-total correlation > 0,3, yang berarti bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel loyalitas kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 4 Hasil Validitas Disiplin Kerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	33.1714	53.146	.769	.878
X3.2	33.5143	58.375	.478	.896
X3.3	33.4000	55.659	.644	.887
X3.4	33.4571	49.608	.719	.882
X3.5	33.4286	52.899	.672	.885
X3.6	33.4286	57.370	.502	.895
X3.7	33.3143	50.045	.751	.879
X3.8	33.4286	57.782	.551	.892
X3.9	33.1714	53.146	.769	.878
X3.10	33.7143	56.445	.595	.890

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai corrected item-total correlation > 0,3, yang berarti bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 5 Hasil Validitas Kinerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	41.6571	55.055	.405	.851
Y.2	41.5429	52.255	.518	.844
Y.3	41.3143	50.281	.658	.833
Y.4	41.3714	51.005	.627	.836
Y.5	41.2571	55.903	.358	.853
Y.6	41.2857	54.504	.437	.849
Y.7	41.2286	52.123	.558	.841
Y.8	41.6286	50.299	.573	.840
Y.9	41.6286	51.358	.535	.843
Y.10	41.9429	48.644	.644	.834
Y.11	41.6286	54.123	.480	.846
Y.12	41.9714	53.558	.499	.845

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel kinerja memiliki nilai corrected item-total correlation > 0,3, yang berarti bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja dapat dikatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Manulang dan Pakpahan (2014), menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hasil pengujian Reliabilitas dari tiap-tiap variabel yang terdapat di dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel- tabel di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Koefisien	Keterangan
Pengetahuan (X1)	0,883	0,6	Reliabel
Loyalitas Kerja (X2)	0,822	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,897	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,854	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Dari hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas diketahui bahwa koefisien reliabilitas untuk seluruh variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach > 0,60, yang berarti bahwa setiap indikator yang digunakan dari variabel penelitian ini adalah reliabel/handal.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2017). analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	2.996	2.923		1.025	.313
	Pengetahuan	.511	.096	.535	5.324	.000
	Loyalitas	.435	.128	.271	3.397	.002
	Disiplin Kerja	.247	.093	.257	2.662	.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Hasil analisis regresi berganda, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 2,996, koefisien untuk variabel pengetahuan (b1) sebesar 0,511, koefisien untuk variabel loyalitas kerja (b2) sebesar 0,435 dan koefisien untuk variabel disiplin kerja (b3) sebesar 0,247. Sehingga model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,996 + 0,511X_1 + 0,435X_2 + 0,247X_3$$

Model tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstan (Y) sebesar 2,996 yang berarti bahwa jika pengetahuan, loyalitas kerja dan disiplin kerja sama dengan nol (konstan) atau bernilai konstan maka kinerja (Y) akan tetap bernilai 2,996 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi pengetahuan (X1) yaitu b1 sebesar 0,511. Artinya, apabila variabel bebas lain bernilai konstan atau tidak mengalami peningkatan dan variabel pengetahuan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,511 satuan atau 51,1%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antar variabel pengetahuan (X1) dengan variabel kinerja (Y), maka jika semakin baik pengetahuan (X1) maka semakin baik pula kinerja karyawan (Y).

- 3) Nilai koefisien regresi loyalitas kerja (X2) yaitu b2 sebesar 0,435. Artinya, apabila variabel bebas lain bernilai konstan atau tidak mengalami peningkatan dan variabel loyalitas kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,435 satuan atau 43,5%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antar variabel loyalitas kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y), maka jika semakin baik loyalitas kerja (X2) maka semakin baik pula kinerja (Y)
- 4) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) yaitu b3 sebesar 0,247. Artinya apabila variabel bebas lain bernilai konstan atau tidak mengalami peningkatan dan variabel disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,247 satuan atau 24,7%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antar variabel disiplin kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y), maka jika semakin meningkat disiplin kerja (X3) maka semakin meningkat kinerja karyawan (Y)

#### Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2018) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria jika t hitung > t tabel, dan nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima. Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 8 Hasil Pengujian Parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1	(Constant)	2.996	2.923	1.025	.313
	Pengetahuan	.511	.096	5.324	.000
	Loyalitas	.435	.128	3.397	.002
	Disiplin Kerja	.247	.093	2.662	.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor KONI Sumut

Hasil uji t pengaruh variabel pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada Kantor KONI Sumut diperoleh nilai t hitung 5,324, dengan nilai t tabel dapat diperoleh dari rumus  $df = \text{jumlah sampel (N)} - \text{jumlah variabel (K)}$ , sehingga  $35 - 4 = 31$ . Dengan menggunakan tabel distribusi t dan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t tabel 1,69552. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung (5,324) > dari t tabel (1,69552) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor KONI Sumut.

Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objek melalui indra yang dimilikinya sehingga menghasilkan pengetahuan (Notoatmodjo, 2016). Dunia pekerjaan ke depannya akan menunjukkan peningkatan dalam penggunaan teknologi dan perubahan sosial, dan organisasi harus dapat mengikuti perkembangan pengetahuan dan teknologi tersebut, serta

harus dapat menyesuaikan dengan perubahan sosial. Karena dua sisi tersebut akan berakumulasi dalam kegiatan organisasi, terutama bisnis yang ditandai oleh informasi dan kegiatan ekonomi yang memerlukan knowledge worker, persaingan yang semakin intensif, dan pasar terfragmentasi dalam spesialisasi. Kondisi yang demikian itu menuntut sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi (bisnis) harus memiliki pengetahuan pada bidang masing-masing, baik pada tingkatan eksekutif, manajer, maupun karyawan biasa untuk dapat meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Astuti et al (2021), Setyorini et al (2021), serta Pitri (2020) yang mengatakan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2) Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor KONI Sumut**

Hasil uji t pengaruh variabel loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor KONI Sumut diperoleh nilai t hitung (3,397) > dari t tabel (1,69552) dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor KONI Sumut.

Menurut Sutrisno (2016) loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. Setiap perusahaan ingin memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tidaklah mudah, loyalitas merupakan sikap mental yang di tunjukkan pada perusahaan. Karyawan yang loyal sangat di hargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Mandiangan et al (2023), Rusyana et al (2023), Nasution dan Rezky (2023), Faiziah dan Sudarso (2023), serta Maulida dan Askiah (2020) yang mengatakan bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

### **3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor KONI Sumut**

Hasil uji t pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor KONI Sumut diperoleh nilai t hitung (2,662) > t tabel (1,69552) dan nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor KONI Sumut.

Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Mentaati peraturan dalam hal ini adalah kesediaan karyawan untuk mengikuti dan menjalankan semua aturan yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan, dan norma dalam hal ini adalah nilai-nilai yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan perusahaan menjadi aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Jika karyawan dapat menjalankan disiplin dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rusyana et al (2023), Nasution dan Rezky (2023), Faiziah dan Sudarso (2023), Basalamah et al (2023),



Astuti et al (2021), serta Hotmauli et al (2021), yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan ketentuan bila F hitung > F tabel atau probabilitas < nilai signifikan (Sig < 0,05), maka hipotesis diterima. Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9 Hasil Pengujian Simultan

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1834.193	3	611.398	73.080	.000 <sup>b</sup>
	Residual	259.350	31	8.366		
	Total	2093.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Loyalitas, Pengetahuan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari hasil uji simultan, dimana diperoleh nilai F hitung sebesar 73,080, dengan sig 0,000 yang akan dibandingkan dengan 0,05 dan df pembilang serta df penyebut tertentu. Nilai df pembilang di dapat dengan menjumlahkan variabel (Independen dan Dependen) - 1 (k - 1). Sedangkan df penyebut ialah jumlah sampel penelitian - jumlah variabel (n - k). Pada penelitian ini didapat hasil uji F tabel dengan signifikansi 0,05 df pembilang 3 (df = k-1 atau 4-1=3) dan df penyebut 31 (df = 35 - 4), sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,91, sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung (73,080) > dari F tabel (2,91) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<α = 0,05), artinya H<sub>0</sub> ditolak H<sub>4</sub> diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel pengetahuan, loyalitas kerja, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor KONI Sumut.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Perusahaan yang sadar akan nasib perusahaan di masa mendatang pastinya akan menyadari juga bahwa pengembangan karir mampu menjadi modal untuk kemajuan perusahaan di masa depan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2018), tiga diantaranya yaitu pengetahuan, loyalitas kerja, serta disiplin kerja karyawan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel penelitian. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) (Ghozali, 2018). Besarnya nilai adjusted berkisar antara ≥ 0 dan ≤ 1. Jika mendekati 1 maka model semakin baik, begitu pula sebaliknya. Berikut adalah hasil output uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>):



Tabel 10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	.876	.864	2.89243

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Loyalitas, Pengetahuan  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (adjusted) sebesar 0,864. Hal ini berarti besar pengaruh variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 86,4% persen dan sisanya sebesar 13,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi, seperti: kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh sebagaimana yang telah dibahas di dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

- Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan memiliki nilai t hitung (5,324) > dari t tabel (1,69552) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terima H1 dan tolak H0, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor KONI Sumut.
- Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja memiliki nilai t hitung (3,397) > dari t tabel (1,69552) dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , yang berarti terima H2 dan tolak H0, sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor KONI Sumut.
- Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung (2,662) > t tabel (1,69552) dan nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$ , yang berarti terima H3 dan tolak H0, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor KONI Sumut.
- Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, loyalitas kerja, dan disiplin kerja memiliki nilai F hitung (73,080) > dari F tabel (2,91) dengan tingkat sig ( $0,000 < 0,05$ ), yang berarti terima H4 dan tolak H0, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan, loyalitas kerja, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor KONI Sumut.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

- Berdasarkan dari tingkat validitas terendah pada variabel pengetahuan, disarankan kepada pimpinan untuk dapat mengevaluasi setiap hasil pekerjaan karyawan untuk
- menseimbangkan hubungan kerja karyawan yang memiliki pengetahuan dengan karyawan yang tidak memiliki pengetahuan terhadap pekerjaannya agar tanggung jawab karyawan terhadap hasil pekerjaannya menjadi lebih optimal.

- c. Berdasarkan dari tingkat validitas terendah pada variabel loyalitas kerja, disarankan kepada pimpinan untuk dapat meningkatkan citra baik perusahaan/instansi serta mengutamakan kenyamanan karyawan dalam perusahaan agar karyawan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan.
- d. Berdasarkan dari tingkat validitas terendah pada variabel disiplin kerja, disarankan kepada pimpinan untuk dapat meningkatkan tingkat kehadiran karyawan dengan membuat kembali peringatan tegas akan pentingnya untuk hadir ke tempat kerja dengan tepat waktu dan sesuai dengan jumlah yang ditentukan, aturan berpakaian dan larangan serta peringatan-peringatan selama bekerja, sehingga tidak adanya waktu yang terbuang sehingga mengharuskan kerja melewati batas waktu kerja dan banyaknya pelanggaran yang dilakukan.
- e. Berdasarkan dari tingkat validitas terendah pada variabel kinerja, disarankan kepada pimpinan untuk dapat membuat satu kebijakan yang mampu mendorong/memotivasi kerja karyawan, seperti dengan memberikan penawaran menarik berupa bonus tambahan diluar gaji pada setiap karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau memberikan bonus tersebut kepada setiap karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan melebihi target perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press
- Astuti, D. P., et al. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi*, Vol. 1, No. 1
- Basalamah, I., et al. (2023). Employee Performance and The Influence Of Motivation, Discipline, And Loyalty. *International Journal of Economics and Management Research*, Vol. 2, No. 2
- Faiziah, N., dan Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Idexpress Logistik Indonesia (Pagedangan). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, Vol. 2, No. 4
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro
- Hotmauli, S., et al. (2021). The Influence Of Work Culture And Work Discipline On Employee Performance At Advent Hospital Medan. *International Journal of Science, Technology & Management*, Vol. 1, No. 1
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajagrafindo Persada
- Mandiangan, P., et al. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT. BPR Prisma Dana Manado. *EKOMAKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 12, No. 1
- Manullang, M., dan Pakpahan, M. (2014). Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis. Bandung: Citapustaka Media.