

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LOYALITAS
KERJA PADA KINERJA KARYAWAN PT BANK
PERKREDITAN RAKYAT WINGSATI**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program
Sarjana

ICA RATNASARI

NIM : 64200157

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika
Bekasi
2024**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ica Ratnasari
NIM : 64200157
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati”**, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi pada Program Sarjana yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Bekasi

Pada tanggal : 24 Juni 2024



Ica Ratnasari

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Ica Ratnasari
NIM : 64200157
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

dan Pihak Perusahaan tempat PKL/Riset:

Nama : Kenia Chicelia, SE
Jabatan : Kepala Bagian Operasional
Perusahaan : PT BPR Wingsati

Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. PT. BPR Wingsati menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif** atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Kredit Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati” yang disusun oleh penulis.
2. PT BPR Wingsati memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. PT BPR Wingsati telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka PT BPR Wingsati dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. PT BPR Wingsati juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Bekasi
Pada tanggal : 24 Juni 2024

Menyetujui,
PT BPR Wingsati

Kenia Chicelia, SE
Kabag Operasional



Penulis,

Ica Ratnasari
64200157

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

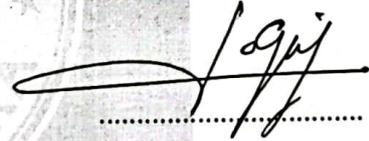
Nama : Ica Ratnasari
NIM : 64200157
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja pada Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Wingsati

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 02 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

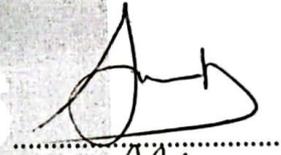
Pembimbing I : Mahmud Syarif, S.E., M.M.



.....

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Kurniawan Prambudi Utomo, S.E.,
M.M.



.....

Penguji II : Melyani, S.Pd., M.M.



.....

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Loyalitas Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati”** adalah hasil karya tulis asli Ica Ratnasari dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Ica Ratnasari
Alamat : Desa Sukajaya Rt.003/ Rw.001 Kecamatan Cimahi
Kabupaten Kuningan Jawa Barat
No. Telp : 083824257515
E-mail : icaratnasari15@gmail.com

UNIVERSITAS



LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

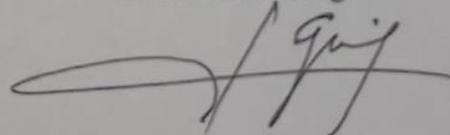
NIM : 64200157
Nama Lengkap : Ica Ratnasari
Dosen Pembimbing : Mahmud Syarif, SE, MM
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kedisiplinan Dan Loyalitas Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati

NO	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1	05 April 2024	Bimbingan Perdana Menentukan dan Diskusi Judul	
2	15 April 2024	Pembahasan BAB I dan isi	
3	26 April 2024	Pembahasan Bab II dan isi	
4	6 Mei 2024	Pembahasan Bab II dan Bab III dan isi	
5	17 Mei 2024	Pembahasan Bab III dan IV	
6	3 Juni 2024	Revisi Bab IV dan isi	
7	14 Juni 2024	Bab V dan isi	
8	24 Juni 2024	Abstrak dan Jurnal	

Catatan untuk Dosen Pembimbing. Bimbingan Tugas Akhir

Dimulai pada tanggal : 05 April 2024
Diakhiri pada tanggal : 24 Juni 2024
Jumlah pertemuan bimbingan: 8 kali pertemuan

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing



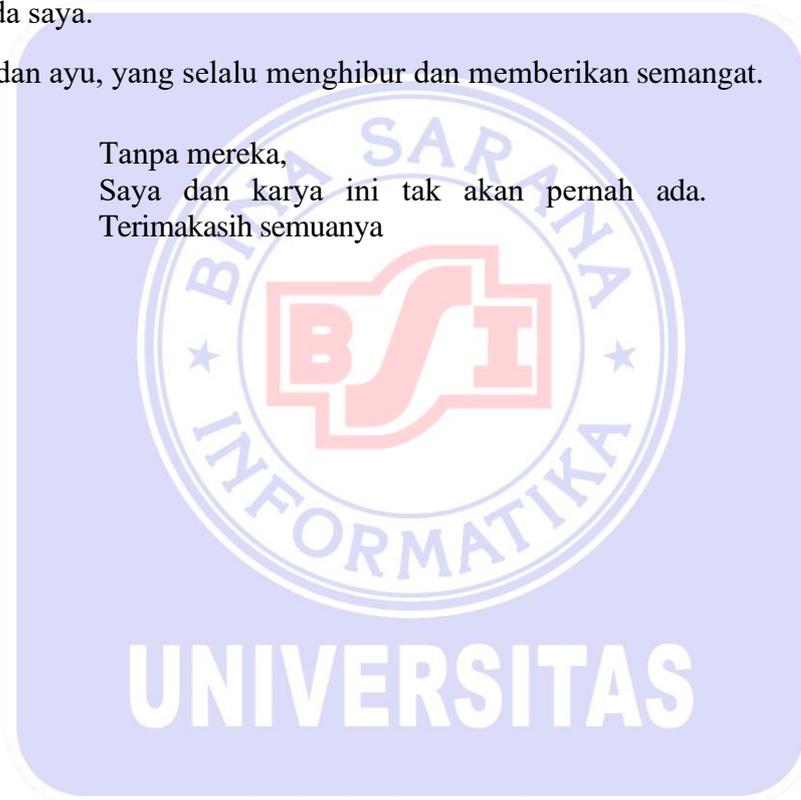
(Mahmud Syarif, SE, MM)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah S.W.T, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak Takim dan Ibu Umi tercinta yang telah membesarkan saya dan selalu membimbing, mendukung, memberi apa yang terbaik bagi saya dan selalu mendoakan saya agar dapat meraih kesuksesan .
2. Saudara saya yang selalu memberikan dukungan tiada henti untuk kebahagiaan dan cita-cita saya
3. Ibu Kenia Chicelia yang selalu membantu dan memberikan dukungan kepada saya.
4. Umi dan ayu, yang selalu menghibur dan memberikan semangat.

Tanpa mereka,
Saya dan karya ini tak akan pernah ada.
Terimakasih semuanya



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Loyalitas Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati”**.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinilah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Bapak Mahmud Syarif, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Staff / karyawan / dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Ibu Kenia Chicelia, SE selaku Kepala Divisi *Operasional* PT. BPR Wingsati.
7. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
8. Rekan-rekan mahasiswa kelas 64.8C.04.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Bekasi, 24 Juni 2024
Penulis



Ica Ratnasari

ABSTRAK

Ica Ratnasari (64200157), Pengaruh Kedisiplinan Dan Loyalitas Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui tingkat kedisiplinan, loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data sekunder dan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan program IBM SPSS 25. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif statistik, populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati yang berjumlah 40 orang karyawan. Data yang digunakan yaitu data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi secara parsial dan secara simultan. Dari hasil penelitian secara parsial untuk variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau hipotesis diterima, untuk variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ atau hipotesis diterima sedangkan secara simultan variabel kedisiplinan dan variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai R square menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh sebesar 64,7% terhadap kinerja karyawan, sementara loyalitas kerja berpengaruh sebesar 58,3%. Ketika keduanya dianalisis secara bersamaan, kedisiplinan dan loyalitas kerja memberikan pengaruh sebesar 56,4% terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kombinasi kedisiplinan dan loyalitas berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Namun, ada 43,6% pengaruh lain yang berasal dari faktor-faktor di luar kedisiplinan dan loyalitas kerja, seperti motivasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS

ABSTRACT

Ica Ratnasari (64200157), The Effect of Discipline and Work Loyalty on Employee Performance of PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati

This research was conducted at PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati with the aim of determining the influence of discipline and work loyalty on employee performance. The study utilized secondary data, and data analysis was conducted using multiple linear regression with IBM SPSS 25 software. The research employed a quantitative statistical method, with a population consisting of all 40 employees at PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati. Primary data was collected through questionnaires distributed to employees, and the data analysis included validity tests, reliability tests, normality tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests, multiple linear regression, t-tests, f-tests, and the coefficient of determination, both partially and simultaneously. The results of the study show that, partially, the discipline variable has a significant influence on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning the hypothesis is accepted. Similarly, the work loyalty variable also has a significant influence on employee performance, with a significance value of $0.007 < 0.05$, meaning the hypothesis is accepted. Simultaneously, both discipline and work loyalty variables have a significant influence on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Additionally, the R square value indicates that discipline contributes 64.7% to employee performance, while work loyalty contributes 58.3%. When analyzed together, discipline and work loyalty have a combined influence of 56.4% on employee performance. This shows that the combination of discipline and loyalty plays a significant role in enhancing performance. However, 43.6% of the influence comes from other factors, such as motivation, job satisfaction, or the work environment, which were not included in this study.

Keywords: Discipline, Work Loyalty, Employee Performance

UNIVERSITAS

DAFTAR ISI

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LOYALITAS KERJA PADA KINERJA KARYAWAN PT BANK PERKREDITAN RAKYAT WINGSATI.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA.....	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iii
PERSETUJUAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iv
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA.....	v
LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Deskripsi Konseptual.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Disiplin Kerja	7
2.1.3 Loyalitas Karyawan	10
2.1.4 Kinerja Karyawan	15
2.2 Penelitian yang Relevan.....	21
2.3 Kerangka Berfikir.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Desain Penelitian	23
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.2.1 Populasi Penelitian	24
3.2.2 Sampel Penelitian.....	24
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	25

3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4.1 Metode Observasi.....	27
3.4.2 Metode Kuesioner	27
3.4.3 Metode Wawancara.....	27
3.4.4 Metode Dokumentasi	28
3.5 Teknik Analisis Data	28
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	28
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	29
3.5.3 Uji Hipotesis	31
3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Hasil Penelitian	33
4.1.1 Karakteristik Responden	33
4.1.2 Deskripsi Data Penelitian.....	36
4.2 Uji Kualitas Data	44
4.2.1 Uji Validitas	44
4.2.2 Uji Reabilitas.....	45
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.3.1 Uji Normalitas.....	47
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	47
4.3.3 Uji Multikolinearitas	48
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	49
4.4 Pengujian Hipotesis	51
4.4.1 Uji T	51
4.4.2 Uji F	52
4.5 Uji Koefisien Determinasi	53
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial.....	53
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan	54
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	55
4.6.1 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati	55
4.6.2 Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati.....	56
4.6.3 Pengaruh Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati.....	56
4.7 Implikasi Penelitian	57
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	58
BAB V PENUTUP.....	60
5.1 Kesimpulan	60

5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	64
SURAT KETERANGAN PKL	65
LAMPIRAN.....	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1 Uji Heteroskedastisitas..... 48



DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian yang Relevan	21
Tabel III. 1 Definisi Operasional Varabel.....	25
Tabel IV. 1 Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	33
Tabel IV. 2 Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden	34
Tabel IV. 3 Uji Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	35
Tabel IV. 4 Uji Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja.....	35
Tabel IV. 5 Uji Frekuensi X1.1.....	36
Tabel IV. 6 Uji Frekuensi X1.2.....	37
Tabel IV. 7 Uji Frekuensi X1.3.....	37
Tabel IV. 8 Uji Frekuensi X1.4.....	37
Tabel IV. 9 Uji Frekuensi X1.5.....	38
Tabel IV. 10 Uji Frekuensi X1.6.....	38
Tabel IV. 11 Uji Frekuensi X1.7.....	38
Tabel IV. 12 Uji Frekuensi X1.8.....	39
Tabel IV. 13 Uji Frekuensi X1.9.....	39
Tabel IV. 14 Uji Frekuensi X1.10.....	39
Tabel IV. 15 Uji Frekuensi X2.1.....	40
Tabel IV. 16 Uji Frekuensi X2.2.....	40
Tabel IV. 17 Uji Frekuensi X2.3.....	40
Tabel IV. 18 Uji Frekuensi X2.4.....	41
Tabel IV. 19 Uji Frekuensi X2.5.....	41
Tabel IV. 20 Uji Frekuensi X2.6.....	41
Tabel IV. 21 Uji Frekuensi Y.1.....	42
Tabel IV. 22 Uji Frekuensi Y.2.....	42
Tabel IV. 23 Uji Frekuensi Y.3.....	43
Tabel IV. 24 Uji Frekuensi Y.4.....	43
Tabel IV. 25 Uji Frekuensi Y.5.....	43
Tabel IV. 26 Hasil Uji Validitas	44
Tabel IV. 27 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X1).....	45
Tabel IV. 28 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Kerja (X2).....	46
Tabel IV. 29 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	46
Tabel IV. 30 Hasil Uji Normalitas Kedisiplinan (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	47
Tabel IV. 31 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel IV. 32 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	50
Tabel IV. 33 Hasil Uji Hipotesis.....	51
Tabel IV. 34 Hasil Uji Simultan	52
Tabel IV. 35 Hasil Uji Determinasi Parsial Variabel Kedisiplinan (X1).....	53

Tabel IV. 36 Hasil Uji Determinasi Parsial Variabel Loyalitas Kerja (X2) 54
Tabel IV. 37 Hasil Uji Determinasi Simultan..... 54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran. 2 Lembar Kuesioner Penelitian	68
Lampiran. 3 Data Responden Kuesioner	71
Lampiran. 4 Rekapitulas Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan (X1)	72
Lampiran. 5 Rekapitulas Jawaban Responden Variabel Loyalitas Kerja (X2).....	73
Lampiran. 6 Rekapitulas Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	74



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen penting didalam suatu organisasi, termasuk Perusahaan atau lembaga lainnya. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan serta untuk mendukung dalam perkembangan dan pertumbuhan Perusahaan. Sumber daya manusia yang kurang efektif akan mempengaruhi perusahaan dalam mencapai keberhasilan atau tujuan itu sendiri.

Pencapaian tujuan Perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik. Setiap karyawan harus mampu memberikan kinerja yang berkualitas serta dapat memberikan kontribusi terhadap Perusahaan. Karyawan yang berkualitas memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Selain itu, didalam suatu perusahaan, kedisiplinan dan loyalitas merupakan dua faktor penting yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan mengacu pada kemampuan setiap karyawan untuk mematuhi suatu peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan memberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimiliki. Ketika seorang karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi maka akan cenderung lebih mempunyai waktu yang efisien dan efektif dalam bekerja. Hal ini dapat mengurangi tingkat kesalahan, mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

Sementara itu, loyalitas kerja mengacu pada komitmen dan dedikasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik terhadap Perusahaan. Karyawan yang loyal terhadap Perusahaan cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan Perusahaan. Karyawan akan memberikan rasa tanggung jawab, kesetiaan dan komitmen yang tinggi untuk Perusahaan. Hal tersebut dapat memberikan dampak positif baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk Perusahaan.

Kedisiplinan dan loyalitas kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan membantu menciptakan efisiensi, ketepatan dan konsistensi dalam pekerjaan. Sementara loyalitas kerja dapat membangun motivasi, komitmen dan semangat kerja yang tinggi. Kedua faktor ini saling melengkapi dan berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, Perusahaan harus memperhatikan dan mendorong perkembangan kedisiplinan dan loyalitas kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan Perusahaan.

PT. BPR Wingsati salah satu perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa di bidang perbankan. Produk dan layanannya yaitu penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito dan penyaluran pembiayaan kepada masyarakat dalam bentuk kredit, PT. BPR Wingsati terus melakukan perkembangan di era-modern ini, dengan melakukan pelayanan terbaik kepada nasabah di imbangi dengan penggunaan teknologi dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi di dalam pekerjaan. Adapun masalah-masalah yang menyangkut kedisiplinan dan loyalitas kerja yang ada saat ini pada PT. BPR Wingsati dan perlu mendapat perhatian, yaitu mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran kerja serta pemanfaatan waktu kerja. Implementasi tata tertib yang kurang tegas serta pelaksanaan absensi harian yang kurang memadai memberikan celah bagi karyawan, yang dampaknya paling tampak

terlihat pada kehadiran karyawan. Untuk pekerjaan yang berkaitan dengan jalannya bisnis/operasional, masih saja ada yang melaksanakan tanggung-jawab dengan mengabaikan prosedur dan petunjuk kerja. Pelaksanaan kerja yang tidak sesuai akhirnya berdampak pada hasil akhir, contohnya ada beberapa karyawan yang masih belum memberikan *service excellent* yang baik kepada nasabah. Tugas yang seharusnya dilakukan satu orang, akhirnya harus dilakukan oleh dua orang atau lebih, dikarenakan terjadi penumpukan kerja yang tidak jarang berdampak pada hasil akhir yang kurang sempurna bahkan tidak sesuai.

Urgensi riset ini muncul karena keberlanjutan dan pertumbuhan PT BPR Wingsati sangat bergantung pada kinerja karyawan yang disiplin dan loyal. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam mengenai bagaimana kedisiplinan dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam pengambilan keputusan manajemen terkait strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan aspek kedisiplinan dan loyalitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Loyalitas Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diuraikan dalam penelitian ini adalah:

- 2 Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Wingsati?
- 3 Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR

Wingsati?

- 4 Bagaimana pengaruh kedisiplinan dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Wingsati?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1 Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Wingsati.
- 2 Untuk mengkaji bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Wingsati.
- 3 Untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh kedisiplinan dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Wingsati.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis terkait kedisiplinan, loyalitas kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati

Hasil penelitian ini dapat memberikan ide pemikiran sehingga dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi pihak pada PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati. Selain itu dapat dijadikan bahan pertimbangan dan evaluasi dalam pengambilan keputusan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian yang telah penulis lakukan ini semoga dapat digunakan dan

dimanfaatkan sebaik mungkin sehingga dapat dijadikan referensi, penambahan ilmu pengetahuan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan guna untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan loyalitas kerja pada kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT BPR Wingsati yang berlokasi di Jl. Cut Mutia Raya No.1 Ruko Grand Centre blok B.12 Margahayu Bekasi Timur. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan pada PT BPR Wingsati. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah kedisiplinan dan loyalitas kerja. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh antara kedisiplinan dan loyalitas kerja pada kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan latar belakang , rumusan masalah , tujuan , manfaat serta ruang lingkup penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menelaah deksripsi konseptual atau dikatakan teori- teori variabel penelitian, penelitian yang sudah dilaksanakan, kerangka berpikir maupun hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam BAB III menerangkan desain atau model penelitian, populasi serta sampel pada objek, teknik pengumpulan data serta untuk menganalisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Memaparkan output dari mengolah data yang dilakukan uji hipotesis, interpretasi, analisis dari hasil penelitian dan keterbatasan penelitian. serta implikasi penelitian.

BAB V PENUTUP

Mencakup simpulan serta masukan atau saran



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan tahapan mengelola para pekerja di sebuah organisasi baik dalam bentuk instansi pemerintahan maupun perusahaan, lembaga, dan lain sebagainya. Dalam membangun suatu organisasi baru, maka akan dibutuhkan perencanaan kebutuhan pegawai dengan spesialisasi sesuai kualifikasi masing-masing jabatan yang diperlukan (Arma & Lubis, 2023).

Manajemen merupakan cara atau upaya untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang ada dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam rangka untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen merupakan suatu cara yang ditempuh agar usaha yang dilakukan dapat berjalan sesuai tujuan dan harapan.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian berbagai kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi (Sugiarti, 2023).

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai/karyawan dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai

dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai/karyawan. Pendisiplinan pegawai/karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai/karyawan sehingga para pegawai/karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai/karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Khaeruman et al., 2021).

2.1.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah (Mangkunegara, 2017):

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti (Hasibuan, Jasman Saripuddin, 2019)

1. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Mematuhi peraturan perusahaan, Karyawan yang taat pada peraturan kerja

tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

3. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.
4. Tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi organisasi.

Tujuan disiplin kerja menurut (Sinambela, 2021) adalah menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan tidak tepat dapat menciptakan masalah – masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahannya. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi organisasi.

Manfaat disiplin kerja menurut (Hamali, 2016) yaitu:

1. Bagi Organisasi: menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi Karyawan: akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.5 Prinsip – prinsip Disiplin Kerja

Beberapa prinsip yang menjadi pedoman dalam pengambilan tindakan disiplin (Bacal, 2002) dalam (Sinambela, 2021), yaitu:

1. Mengambil tindakan disiplin harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
2. Mendokumentasikan semua tindakan disiplin secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada pegawai yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu.
3. Tindakan disiplin yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
4. Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win-win solution yang konstruktif dan tahan lama.
5. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama pegawai yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disiplin yang keras.

2.1.3 Loyalitas Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Loyalitas

Menurut (Husni, 2018) Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Menurut Hasibuan dalam (Widayati *et al.*, 2020) loyalitas kerja atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang dapat digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi mencapai kesuksesan organisasi itu sendiri.

2.1.3.2 Indikator Loyalitas

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh (Siswanto, 2015) adalah:

1. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

2. Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

2.1.3.4 Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

Terdapat beberapa aspek yang digunakan dalam mengukur loyalitas karyawan dalam bekerja, salah satunya menurut (Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani, 2020) yaitu:

1. Sikap tanggung jawab pada organisasi

Karyawan yang memiliki sikap loyal pada perusahaan maka mereka secara otomatis akan bertanggung jawab dan berhati-hati dalam melakukan tugas-tugasnya, serta bernai mengembangkan inovasi untuk kepentingan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Sikap taat pada peraturan

Ketaatan karyawan pada peraturan akan timbul dari kesadaran setiap individu, karena setiap karyawan yang loyal pada perusahaan akan memahami peraturan yang disusun untuk memperlancar jalannya sistem kerja. Jika peraturan tidak dijalankan maka karyawan tersebut akan merasa takut terhadap sanksi yang akan diterima.

3. Rasa untuk memiliki

Karyawan yang bersikap saling memiliki terhadap perusahaan akan menimbulkan sikap untuk saling menjaga dan bertanggung jawab pada instansi, sehingga akan tercapainya tujuan perusahaan.

4. Kemauan untuk saling bekerja sama

Jika karyawan tidak segan untuk melakukan segala pekerjaan dengan saling bekerja sama antar karyawan atau antar tim maka mampu mewujudkan impian perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi akan hubungan antar individu yang baik terhadap karyawan lain dan pimpinannya. Hubungan antar pribadi dapat meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari yang berkaitan dengan pekerjaan maupun tidak.

6. Sikap mencintai terhadap tugas

Cinta pada pekerjaan sama dengan memiliki rasa loyalitas tinggi pada pekerjaan. Karyawan yang memiliki sikap tersebut akan mampu menyelesaikan pekerjaan dapat menghadapi permasalahan yang timbul dengan bijaksana.

2.1.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi tentu tidak terlepas dari beberapa faktor. Menurut (Robbins dan Judge, 2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, yaitu:

1. Komitmen Organisasi

- a. Tingkat keterikatan dan identifikasi karyawan terhadap tujuan, nilai-nilai, dan kepentingan organisasi.

- b. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memiliki loyalitas yang lebih kuat.
2. Kepuasan Kerja
 - a. Tingkat perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.
 - b. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih loyal terhadap organisasi.
3. Budaya Organisasi yang Kuat
 - a. Sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi.
 - b. Budaya organisasi yang kuat dan dianut bersama akan meningkatkan loyalitas karyawan.
4. Kepemimpinan yang efektif
 - a. Kemampuan pemimpin dalam memotivasi, memberdayakan, dan memberikan arahan yang jelas.
 - b. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan.
5. Kesempatan pengembangan karir
 - a. Peluang bagi karyawan untuk tumbuh, berkembang, dan meraih kemajuan dalam kariernya.
 - b. Karyawan yang merasa organisasi mendukung pengembangan karir mereka cenderung lebih loyal.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut (Khaeruman et al., 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2022).

Secara konseptual, kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan dan organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Khaeruman et al., 2021).

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Khaeruman et al., 2021), ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai (Mangkunegara, 2017).

2.1.4.3 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut (Mathis Robert, 2022), unsur-unsur penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas
 - a. Ketelitaian dalam melaksanakan tugas
 - b. Kerapiham hasil kerja
 - c. Kelengkapan hasil kerja
2. Kuantitas
 - a. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu
 - b. Volume output yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu

- a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
 - b. Kepatuhan terhadap tenggat waktu
4. Kehadiran
- a. Tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja
 - b. Kepatuhan terhadap peraturan jam kerja
5. Kemampuan Bekerjasama
- a. Kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja
 - b. Kemampuan berkoordinasi dengan tim

2.1.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Secara lebih spesifik dari evaluasi kinerja sebagai mana dikemukakan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memberikan rencana pelaksana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.4.5 Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut (Khaeruman et al., 2021) kegunaan penilaian kinerja adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa .
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan dan kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian tugas (job description).

2.1.4.6 Manfaat kinerja karyawan

Manfaat kinerja karyawan yaitu:

1. Bagi Organisasi
 - a. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi

- b. Membantu pengambilan Keputusan sumber daya manusia
 - c. Mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik
 - d. Menjadi dasar perencanaan sumber daya manusia yang efektif
2. Bagi karyawan
- a. Memberikan umpan balik tentang kinerja mereka
 - b. Memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja
 - c. Menjadi dasar pemberian penghargaan dan kompensasi yang adil

2.1.4.7 Peranan MSDM terhadap Kinerja

Menurut (Rahmadani et al., 2023), MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawai/karyawan yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai/karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuan dan kebijakan pemberian balas jasa pemerintahan sejenis.
6. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi pegawai/karyawan..
7. Mengatur mutasi pegawai/karyawan baik vertical maupun horizontal.
8. Mengatur pensiunan, pemberhentian, dan gaji pensiunan.

Peranan MSDM terhadap Kinerja diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan kesungguhan untuk mereka bekerja efektif dan efisien (Rahmadani et al., 2023).

2.1.4.8 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Mathis, 2006) adalah:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai/karyawan adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai/karyawan.

3. Kerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai/karyawan untuk bekerja bersama dengan pegawai/karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

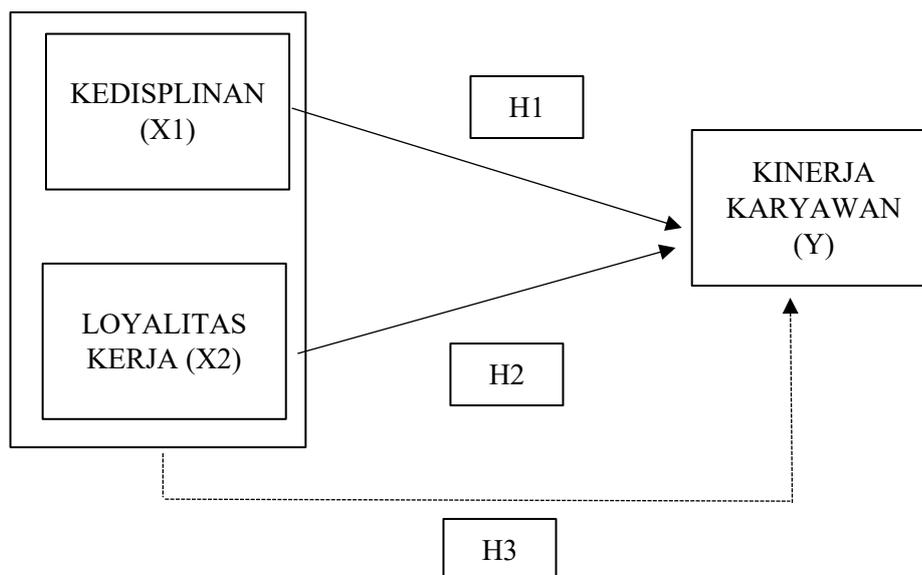
2.2 Penelitian yang Relevan

Tabel II. 1 Penelitian yang Relevan

No	Peneliti	Tahun	Judul
1	Indra Syafrin, Nofritar	2024	Pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Padang
2	T.Taufiqurrahman, Fita Arlina Nasution	2024	Analisis Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhanbatu Selatan)
3	Muhammad Fuad Hadiyanto, Meidi Syafian	2024	Pengaruh Kompetensi Kerja, Loyalitas Kerja, Disiplin kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul
4	Rizki Septian Putra, Mela Sandra	2023	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon
5	Tetty Rahmiati Harahap	2023	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian maka penulis membentuka atau bagan pemikiran yang merupakan struktur dalam membahas Kedisiplinan (X1), Loyalitas kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Kerangka pemikiran yang penulis buat dapat dilihat pada gambar berikut.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2020). Ada dua jenis metode penelitian yaitu kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif berarti informasi atau data yang disajikan berbentuk angka-angka, sedangkan pendekatan kualitatif berarti informasi atau data disajikan dalam bentuk pernyataan. Pendekatan kualitatif adalah suatu pendekatan yang disebut juga pendekatan penelitian, yang biasanya mengumpulkan informasi dengan cara bertemu langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di lokasi penelitian.

Cara pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling. Instrumen penelitian dimanfaatkan dalam proses pengumpulan data, dan analisis data dilakukan secara statistik kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan strategi penyelidikan yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan memanfaatkan analisis data statistik yang sesuai. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif untuk menilai dampak dari perumusan masalah yang sudah dibahas tentang Pengaruh Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pekreditan Rakyat Wingsati.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Margono, 2004). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Wingsati yang berjumlah 40 orang karyawan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan subjek ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi (Sugiyono, 2020). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Peneliti dapat menggunakan sampel jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Arikunto, 2022).

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus/sampel jenuh, dimana jumlah karyawan 40, maka sampel yang digunakan seluruh karyawan, karena kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Wingsati sebanyak 40 orang karyawan.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel yaitu sebuah petunjuk ataupun personalitas maupun jumlah dari objek atau aktivitas yang memiliki macam terbatas yang sudah ditentukan untuk peneliti buat didalami dan selanjutnya diperoleh intinya (Sugiyono, 2020).

Operasional variabel adalah cara mengukur suatu variabel sehingga memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Bougie, 2016).

Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu kedisiplinan (X1), loyalitas (X2), dan variabel terkait adalah kualitas kinerja karyawan (Y).

Tabel III. 1 Definisi Operasional Varabel

Variabel	Indikator	Definisi berdasarkan Indikator
Kedisiplinan (X1)	Tingkat absensi	Kebiasaan karyawan PT. BPR Wingsati untuk hadir dengan tepat waktu
	Mematuhi peraturan perusahaan	Tindakan karyawan PT. BPR Wingsati terhadap peraturan dan sop yang ada di perusahaan
	Penggunaan waktu secara efektif	Tindakan yang di lakukan karyawan PT. BPR Wingsati dengan memanfaatkan waktu dengan sebaik - baiknya untuk mengerjakan pekerjaan dan untuk mengejar target yang ditetapkan
	Tanggung jawab (Hasibuan, Jasman Saripuddin, 2019)	Kewajiban dan komitmen karyawan PT. BPR Wingsati untuk menyelesaikan tugas dengan baik
Loyalitas Kerja (X2)	Kepatuhan	Tindakan karyawan PT. BPR Wingsati terhadap peraturan yang berlaku dan tidak adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan PT. BPR Wingsati
	Tanggung jawab	Kewajiban dan komitmen karyawan PT. BPR Wingsati untuk menyelesaikan tugas dengan baik

	Dedikasi	Tindakan karyawan PT. BPR Wingsati dalam memberikan kontribusi gagasan dan tenaga kepada perusahaan PT. BPR Wingsati
	Integritas	Kemampuan karyawan untuk memberikan informasi yang tepat dan sesuai dengan realita dan kebenarannya (Siswanto, 2015)
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas hasil kerja	Jumlah dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan di PT. BPR Wingsati
	Kualitas hasil Kerja	Hasil kerja yang telah di capai oleh karyawan di PT. BPR Wingsati
	Efesiensi dalam melaksanakan tugas	Tindakan karyawan PT. BPR Wingsati dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan memberikan hasil yang maksimal.
	Disiplin kerja	Tindakan karyawan PT. BPR Wingsati terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
	Inisiatif	Kemampuan karyawan PT. BPR Wingsati untuk melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu dan mempunyai kesadaran diri secara individu
	Ketelitian	Tingkat kesesuaian yang dilakukan karyawan PT. BPR Wingsati dalam melaksanakan pekerjaan
	Kepemimpinan	Tindakan yang dilakukan oleh pimpinan PT. BPR Wingsati untuk mengarahkan karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan
	Kejujuran	Karakter dan moral yang di lakukan karyawan PT. BPR Wingsati dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab
	Kreativitas	Ide atau gagasan yang di sampaikan oleh karyawan PT. BPR Wingsati dalam menyelesaikan permasalahan (Mathis, 2006)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2020) menyatakan bahwa secara umum terdapat 4 (empat) macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

3.4.1 Metode Observasi

Observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh) (Sugiyono, 2020).

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengamati suatu fenomena yang ada dan terjadi. Observasi yang dilakukan diharapkan dapat memperoleh data yang sesuai atau relevan dengan topik penelitian. Hal yang akan diamati yaitu tingkat kedisiplinan dan loyalitas kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Wingsati di Ruko Grand Centre Blok B.12 Jl. Cut Mutia Raya Margahayu Bekasi Timur.

3.4.2 Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti (Sugiyono, 2020).

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.4.3 Metode Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik

tertentu. (Sugiyono, 2020).

Melalui wawancara inilah peneliti menggali data, informasi, dan kerangka keterangan dari subyek penelitian. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas terpimpin, artinya pertanyaan yang dilontarkan tidak terpaku pada pedoman wawancara dan dapat diperdalam maupun dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan. Wawancara dilakukan kepada karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Wingsati.

3.4.4 Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan dari catatan peristiwa yang sudah berlaku baik berbentuk tulisan, gambar/foto atau karya-karya monumental dari seseorang/instansi (Sugiyono, 2020).

Adanya dokumentasi untuk mendukung data. Hal-hal yang akan didokumentasikan dalam penelitian ini adalah SOP Perusahaan, struktur organisasi, daftar absensi karyawan, dokumen surat peringatan dari perusahaan untuk karyawan, dan dokumen yang terkait lainnya.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel mempengaruhi variabel lain, agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga data tersebut dapat digunakan dalam pengambilan keputusan

3.5.1 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas data adalah Uji kualitas data adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memiliki kualitas yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji

reliabilitas (Sugiyono, 2018).

A. Uji Validitas

Uji validitas s digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh koesioner. Kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan *valid*, dan jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan *invalid*.

B. Uji Reabilitas

Realiabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat taraf signifikan yang digunakan, yaitu 0,6. Kriteria uji reabilitas yaitu jika nilai *cronbach's alpha* $>$ tingkat signifikan, maka instrumen dikakatan reliabel. Jika nilai *cronbach's alpha* $<$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat digunakan untuk melakukan peramalan, maka harus diuji asumsi klasik, yaitu:

A. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah

dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Uji statistik normalitas yang digunakan peneliti ialah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Peneliti mengambil uji *Kolmogorov Smirnov*. Pengambilan keputusan uji KolmogorovSmirnov yaitu:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

B. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *scatterplots* dengan ketentuan:

- a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

C. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas akan menyebabkan koefisien regresi bernilai kecil dan standar error regresi bernilai besar sehingga pengujian variabel bebas secara individu akan menjadi tidak signifikan.

Dalam pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dengan tolerance dan VIF yaitu:

- a. Jika nilai tolerance $< 0,10$ terjadi multikolinearitas, jika nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF $> 10,00$ terjadi multikolinearitas.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali, 2018) analisis regresi berganda merupakan analisis yang mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Adapun model persamaan yang digunakan yaitu:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Keputusan Pembelian
β_1, β_2	= Koefisien regresi dari setiap variabel independent
X1	= Kualitas Produk
X2	= Persepsi Harga
X3	= Promosi
e	= Faktor Error

3.5.3 Uji Hipotesis

A. Uji T (Parsial)

Menurut (Ghozali, 2021) tujuan dari uji t adalah untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menjelaskan variasi variabel *dependen*. Uji T Parsial yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Pengambilan keputusan uji T Parsial yaitu:

- a. Jika nilai sig < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh X terhadap Y (hipotesis diterima).
- b. Jika nilai sig > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh X terhadap Y (hipotesis ditolak).

B. Uji F (Simultan)

Menurut (Ghozali, 2021) tujuan dari Uji F untuk mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan uji F simultan yaitu dengan cara membandingkan nilai sig atau hasil probabilitas hasil output anova.

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima.
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka hipotesis ditolak.

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R Square) disimbolkan dengan R^2 yang mempunyai makna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. R Square ini untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Adapun data yang mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. BPR Wingsati, dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel IV. 1 Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	16	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 24 orang dan karakteristik responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 16 orang karyawan pada PT. BPR Wingsati, dari total keseluruhan

responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang karyawan.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia.

Adapun data yang mengenai usia responden karyawan PT. BPR Wingsati, dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel IV. 2 Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20 - 30 tahun	14	35.0	35.0	35.0
	31 - 40 tahun	9	22.5	22.5	57.5
	41 - 50 tahun	9	22.5	22.5	80.0
	> 51 tahun	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 adalah hasil uji frekuensi responden berdasarkan usia, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia responden yaitu 20 – 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 14 orang, berdasarkan usia 31 – 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 9 orang, dengan berdasarkan usia 41 – 50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 9 orang dan dengan berdasarkan usia > 51 tahun memiliki frekuensi sebanyak 8 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 14 responden atau karyawan PT.BPR Wingsati, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang karyawan.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Adapun data yang mengenai pendidikan terakhir responden karyawan PT. BPR Wingsati, dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel IV. 3 Uji Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA/SMK	15	37.5	37.5	37.5
	S1	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir responden yaitu SMA/SMK memiliki frekuensi sebanyak 15 orang, berdasarkan pendidikan terakhir S1 memiliki frekuensi sebanyak 25. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 25 responden atau karyawan PT.BPR Wingsati, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang karyawan.

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Adapun data yang mengenai masa kerja responden karyawan PT. BPR Wingsati, dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel IV. 4 Uji Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1 - 5 tahun	9	22.5	22.5	22.5
	6 - 10 tahun	12	30.0	30.0	52.5
	> 10 tahun	19	47.5	47.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden yaitu 1 – 5 tahun memiliki

frekuensi sebanyak 9 orang, berdasarkan masa kerja 6 – 10 tahun memiliki frekuensi sebanyak 12 orang, berdasarkan masa kerja > 10 tahun memiliki frekuensi sebanyak 19 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 19 responden atau karyawan PT.BPR Wingsati, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang karyawan.

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Wingsati. Berdasarkan daftar pernyataan diajukan kepada 40 orang karyawan yang dapat diketahui jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir serta masa kerja responden. Penggolongan identitas responden dilakukan untuk mengetahui gambaran responden, yang menjadi objek penelitian secara akurat.

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Kedisiplinan (X1) dan Loyalitas Kerja (X2), serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

4.1.2.1 Deskripsi Variabel Kedisiplinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian kuesioner pada responden dengan uji frekuensi pada masing masing variabel yaitu Kedisiplinan (X1), Loyalitas Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 40 karyawan di PT. BPR Wingsati.

Tabel IV. 5 Uji Frekuensi X1.1

Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	50.0	50.0	50.0
	SS	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 6 Uji Frekuensi X1.2

Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	50.0	50.0	50.0
	SS	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 7 Uji Frekuensi X1.3

Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.5	2.5	2.5
	S	15	37.5	37.5	40.0
	SS	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 8 Uji Frekuensi X1.4

Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	40.0	40.0	40.0
	SS	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 9 Uji Frekuensi X1.5

Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	52.5	52.5	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 10 Uji Frekuensi X1.6

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	52.5	52.5	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 11 Uji Frekuensi X1.7

Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.5	2.5	2.5
	S	12	30.0	30.0	32.5
	SS	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 12 Uji Frekuensi X1.8

Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.5	2.5	2.5
	S	11	27.5	27.5	30.0
	SS	28	70.0	70.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 13 Uji Frekuensi X1.9

Saya selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	37.5	37.5	37.5
	SS	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 14 Uji Frekuensi X1.10

Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	42.5	42.5	42.5
	SS	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel uji frekuensi 4.5 sampai dengan tabel uji frekuensi 4.14 diatas, hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden variabel Kedisiplinan (X1), bahwa item yang paling banyak dipilih oleh responden karyawan PT. BPR Wingsati terdapat pada item pernyataan tabel 4.12 (Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan) dengan jumlah pegawai yang menyatakan Sangat Setuju

sebanyak 28 responden atau 70,0%, Setuju 11 responden atau 27,5% dan Netral 1 responden atau 2,5 %.

Tabel IV. 15 Uji Frekuensi X2.1

Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5.0	5.0	5.0
	S	13	32.5	32.5	37.5
	SS	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 16 Uji Frekuensi X2.2

Saya selalu memegang teguh visi, misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.5	2.5	2.5
	S	17	42.5	42.5	45.0
	SS	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 17 Uji Frekuensi X2.3

Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5.0	5.0	5.0
	S	11	27.5	27.5	32.5
	SS	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 18 Uji Frekuensi X2.4

Saya selalu berusaha memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.5	2.5	2.5
	S	19	47.5	47.5	50.0
	SS	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 19 Uji Frekuensi X2.5

Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	7.5	7.5	7.5
	S	16	40.0	40.0	47.5
	SS	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 20 Uji Frekuensi X2.6

Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.5	2.5	2.5
	S	15	37.5	37.5	40.0
	SS	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel uji frekuensi 4.15 sampai dengan tabel uji frekuensi 4.20 diatas, hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden variabel Loyalitas Kerja (X2), bahwa item yang paling banyak dipilih oleh responden karyawan PT. BPR Wingsati terdapat pada item pernyataan tabel 4.17 (Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan) dengan jumlah pegawai yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 27 responden atau 67,5%, Setuju 11 responden atau 27,5% dan Netral 2 responden atau 5,0%.

Tabel IV. 21 Uji Frekuensi Y.1

Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5.0	5.0	5.0
	S	18	45.0	45.0	50.0
	SS	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 22 Uji Frekuensi Y.2

Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.5	7.5	7.5
	N	3	7.5	7.5	15.0
	S	14	35.0	35.0	50.0
	SS	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 23 Uji Frekuensi Y.3

Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	52.5	52.5	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 24 Uji Frekuensi Y.4

Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.0	5.0	5.0
	N	1	2.5	2.5	7.5
	S	15	37.5	37.5	45.0
	SS	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel IV. 25 Uji Frekuensi Y.5

Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	55.0	55.0	55.0
	SS	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel uji frekuensi 4.21 sampai dengan tabel uji frekuensi 4.25 diatas, hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden variabel Kinerja Karyawan (Y), bahwa item yang paling banyak dipilih oleh responden karyawan PT.

BPR Wingsati terdapat pada item pernyataan tabel 4.24 (Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini) dengan jumlah pegawai yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 22 responden atau 55,5%, Setuju 15 responden atau 37,5%, Netral 1 responden atau 2,5% dan Tidak Setuju sebanyak 2 atau 5,0%.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Dalam penelitian ini nilai n adalah 40, karena penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh maka n tetap 40, dan r tabel yaitu 0,312. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dikatakan valid, sebaliknya jika nilai r hitung $<$ dari nilai r tabel maka pernyataan tidak valid.

Tabel IV. 26 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	Butir 1	0.692	0.312	Valid
	Butir 2	0.833	0.312	Valid
	Butir 3	0.743	0.312	Valid
	Butir 4	0.698	0.312	Valid
	Butir 5	0.702	0.312	Valid
	Butir 6	0.603	0.312	Valid
	Butir 7	0.712	0.312	Valid
	Butir 8	0.673	0.312	Valid
	Butir 9	0.697	0.312	Valid
	Butir 10	0.644	0.312	Valid
Loyalitas Kerja (X2)	Butir 1	0.691	0.312	Valid
	Butir 2	0.766	0.312	Valid
	Butir 3	0.759	0.312	Valid
	Butir 4	0.757	0.312	Valid
	Butir 5	0.885	0.312	Valid
	Butir 6	0.747	0.312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Butir 1	0.798	0.312	Valid
	Butir 2	0.881	0.312	Valid
	Butir 3	0.807	0.312	Valid

	Butir 4	0.795	0.312	<i>Valid</i>
	Butir 5	0.736	0.312	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel Kedisiplinan (X1), variabel Loyalitas Kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai r hitung $>$ r tabel. $n = 40$, diperoleh r tabel pada taraf signifikan $5\% = 0.312$. Maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pada variabel tersebut adalah valid.

4.2.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat taraf signifikan yang digunakan, yaitu 0,6. Kriteria uji reabilitas yaitu jika nilai *cronbach's alpha* $>$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel. Jika nilai *cronbach's alpha* $<$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Tabel IV. 27 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X1)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's alpha</i>	N of Items
.884	10

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Hasil dari uji reliabilitas pada variable Kedisiplinan (X1) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini yaitu 0.884 yang artinya lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu 0,60 hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner

variabel (X) dinyatakan reliabel.

Tabel IV. 28 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Kerja (X2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's alpha</i>	N of Items
.861	6

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Hasil dari uji reliabilitas pada variable Loyalitas Kerja (X2) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini yaitu 0.861 yang artinya lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu 0,60 hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X2) dinyatakan reliabel.

Tabel IV. 29 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's alpha</i>	N of Items
.849	5

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Hasil dari uji reliabilitas pada variable Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini yaitu 0.849 yang artinya lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu 0,60 hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (Y) dinyatakan reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data normal, dan sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Tabel IV. 30 Hasil Uji Normalitas Kedisiplinan (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4,44365096
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.077
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

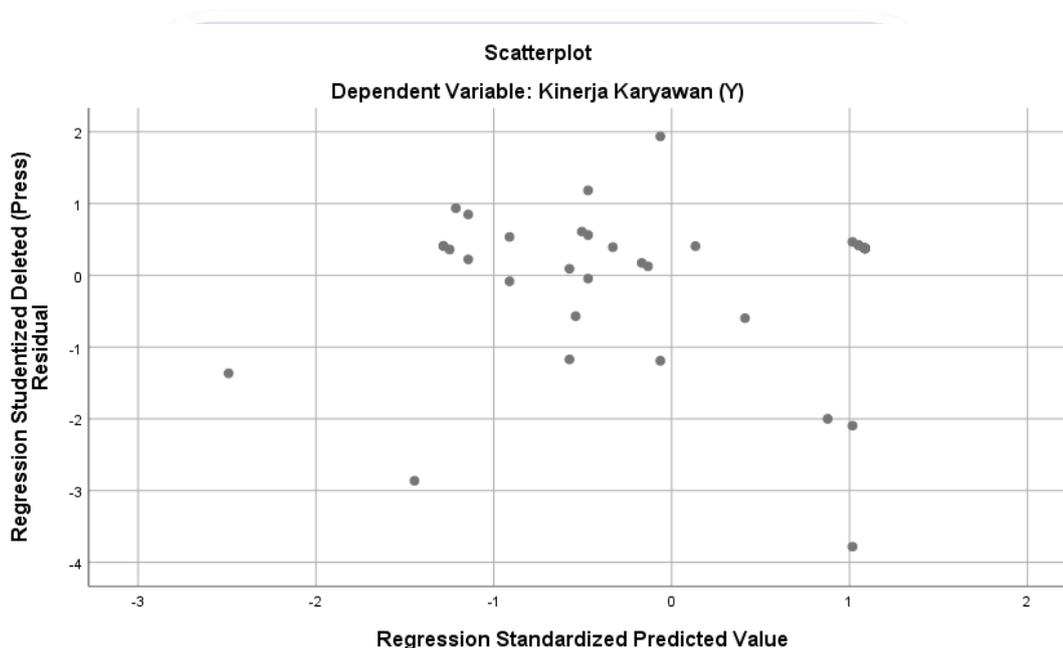
Peneliti menggunakan uji kolmogrov Smirnov. Berdasarkan tabel 4.30 dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas diketahui nilai *Asymp.Sig.* $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji scatterplot. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu titik-titik pada data hanya menyebar di atas dan dibawah angka 0, titik-titik tidak berkumpul di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang (melebar, menyempit kemudian melebar kembali) dan penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Gambar. 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Pada grafik diatas uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, jika dilihat maka hasil diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak juga membentuk pola bergelombang. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui nya dengan melihat nilai tolerance dan VIF.

Jika nilai tolerance lebih besar dari $> 0,10$ maka tidak terjadi 48 multikolinearitas, jika nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 31 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.851	2.189		.846	.403			
X1	.286	.070	.529	4.067	.000	.460	2.175	
X2	.263	.091	.375	2.881	.007	.460	2.175	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Pada tabel 4.30 hasil uji multikolinearitas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel kedisiplinan (X1) adalah sebesar 0,460 dan variabel loyalitas kerja (X2) adalah sebesar 0,460 yang artinya nilai $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Dari hasil tersebut juga dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel kedisiplinan (X1) adalah sebesar 2,175 dan variabel loyalitas kerja (X2) adalah sebesar 2,175 yang artinya nilai $< 10,00$ yang artinya kedua variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel Kedisiplinan (X1) dan variabel Loyalitas Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV. 32 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.851	2.189			.846	.403		
X1	.286	.070	.529		4.067	.000	.460	2.175
X2	.263	.091	.375		2.881	.007	.460	2.175

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil regresi linier berganda pada tabel diatas, diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,286$ $X_2 = 0,263$ dan konstanta sebesar 1,851 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 1,851 + 0,286.X_1 + 0,263.X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

b_1 : Nilai koefisien regresi X_1

b_2 : Nilai koefisien regresi X_2

- Nilai koefisien variabel Kedisiplinan (X_1) sebesar 0,286 bernilai positif, artinya semakin tinggi kedisiplinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien variabel Loyalitas Kerja (X_2) sebesar 0,263 bernilai positif, artinya semakin tinggi loyalitas kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan uji T secara ada 2 cara yaitu:

1. Jika nilai (Sig) < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.
2. Jika nilai (Sig) > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

Tabel IV. 33 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.851	2.189		.846	.403
X1	.286	.070	.529	4.067	.000
X2	.263	.091	.375	2.881	.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil uji diatas dapat diketahui bahwa:

$$t \text{ tabel} = t (a/2 ; n-k-1)$$

$$a = 5 \% = t (0,05/2 ; 40-2-1)$$

$$= (0,025 ; 37)$$

$$= 2,026$$

maka untuk uji hipotesis sebagai berikut:

- a. Uji Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan

nilai t hitung $4,067 > t$ tabel $2,026$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara X_1 terhadap Y .

b. Uji Hipotesis Kedua (H_2)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,881 > t$ tabel $2,026$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara X_2 terhadap Y .

4.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan uji F secara simultan ada 2 cara yaitu:

1. Jika nilai (Sig) $< 0,05$, atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Variabel Y.
2. Jika nilai (Sig) $> 0,05$, atau F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Variabel Y.

Tabel IV. 34 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.261	2	53.631	45.731	.000 ^b
	Residual	43.391	37	1.173		
	Total	150.652	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil uji diatas dapat diketahui bahwa:

F tabel = F (k ; n-k)

$$\begin{aligned}
 a = 5\% &= F(2; 40-2) \\
 &= F(2; 38) \\
 &= 3,24
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.33 diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $45,731 > F$ tabel 3,24, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji ini dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan konsep dasar uji koefisien determinasi parsial:

- Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1
- Klasifikasi koefisien korelasi yaitu: 0 (tidak ada korelasi), 0 - 0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51 – 0,99 (korelasi kuat), 1,00 (korelasi sempurna).
- Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variabel-variabel *dependen* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen*.

Tabel IV. 35 Hasil Uji Determinasi Parsial Variabel Kedisiplinan (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.647	.638	1.18236

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Diketahui bahwa nilai R square sebesar 0.647 atau 64,7% yang mana menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan (X1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV. 36 Hasil Uji Determinasi Parsial Variabel Loyalitas Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.572	1.28539

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Diketahui bahwa nilai R square sebesar 0.583 atau 58,3% yang mana menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji ini dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel IV. 37 Hasil Uji Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.540	1.333

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja (X2), Kedisiplinan (X1)

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Diketahui bahwa nilai R square sebesar 0.564 atau 56,4% yang mana

menunjukkan bahwa Variabel Kedisiplinan (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sekitar 43,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Responden yang dipilih oleh peneliti yaitu karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati. Untuk memperoleh data penelitian, peneliti menggunakan kuesioner yang disebarluaskan ke pegawai dengan cara link google form.

4.6.1 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa variabel kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (hipotesis diterima), dibuktikan dengan Uji T Parsial kepada 40 karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Wingsati dengan melihat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,067 > t$ tabel $2,026$. Uji koefisien determinasi parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64,7% (korelasi kuat), yang berarti jika disiplin kerja diterapkan dan dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan, maka kinerja karyawan pun meningkat. Jika dilihat dari jawaban kuesioner pernyataan nomor 8 (Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan) menjadi jawaban tertinggi yang dipilih oleh karyawan PT. BPR Wingsat, yang artinya karyawan memiliki penilaian yang baik terhadap kedisiplinan yang di peroleh saat ini.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Muhammad Fuad Hadiyanto dan Meidi Syaflan, 2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul” yang diperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6.2 Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa variabel loyalitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (hipotesis diterima), dibuktikan dengan Uji T Parsial kepada 40 karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Wingsati dengan melihat nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,881 > t$ tabel $2,026$. Uji koefisien determinasi parsial variabel loyalitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3% (korelasi kuat), yang berarti jika loyalitas kerja diterapkan dan dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan, maka kinerja karyawan pun meningkat. Jika dilihat dari jawaban kuesioner pernyataan nomor 3 (Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan) menjadi jawaban tertinggi yang dipilih oleh karyawan PT. BPR Wingsat, yang artinya karyawan memiliki penilaian yang baik terhadap loyalitas kerja yang di peroleh saat ini.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Maulida & Askiah, 2020) dengan judul “Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya” yang diperoleh hasil loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6.3 Pengaruh Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa variabel kedisiplinan dan loyalitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (hipotesis

diterima), dibuktikan dengan Uji F Simultan kepada 40 karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Wingsati dengan melihat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $45,731 > F$ tabel 3,24. Uji koefisien determinasi simultan variabel kedisiplinan dan loyalitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,4% yang mana menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X1) dan loyalitas kerja (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel Kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sekitar 43,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Artinya jika kedisiplinan dan loyalitas kerja diterapkan dan dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan, maka kinerja karyawan pun meningkat. Jika dilihat dari jawaban kuesioner pernyataan nomor 4 (Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini) menjadi jawaban tertinggi yang dipilih oleh karyawan PT. BPR Wingsat, yang artinya karyawan memiliki penilaian yang baik terhadap kinerja karyawan yang di peroleh saat ini.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Amelia & Wasiman, 2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Satria Global Persada” yang diperoleh hasil disiplin kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

4.7 Implikasi Penelitian

Simpulan yang dapat ditarik benang merahnya yaitu:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil positif dan signifikan, bahwa kedisiplinan dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk variabel kedisiplinan sudah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan,

hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan sudah bagus, untuk mempertahankan kinerja karyawan supaya tidak menurun, maka para pemimpin dan kesadaran pribadi para karyawan untuk tetap menerapkan kedisiplinan, dan instansi untuk memberikan sanksi terhadap para karyawan yang melanggar atau lalai dalam tugas dan tanggung jawabnya.

3. Untuk variabel loyalitas kerja sudah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, loyalitas kerja akan terwujud jika karyawan selalu taat pada peraturan, bertanggung jawab, mau untuk bekerja sama dengan tim dan mempunyai rasa memiliki kepada instansi. Sebaiknya instansi memperhatikan apa yang menjadi hak-hak karyawan agar kinerja mereka lebih meningkat dan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi, instansi juga sebaiknya memberikan dorongan terhadap karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Kinerja karyawan memiliki peran penting, maka dari itu sebaiknya perusahaan memberikan fasilitas untuk karyawan dapat menempuh pendidikan yang lebih tinggi atau memberikan fasilitas para pegawai untuk memperluas pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang untuk lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Variabel yang diteliti yaitu kedisiplinan dan loyalitas kerja saja, peneliti

menyadari masih ada beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. BPR Wingsati.

2. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti
3. Dalam pengambilan data, peneliti hanya menggunakan kuesioner dan tidak menggunakan metode lain, dikarenakan peneliti sadar bahwa para pegawai mempunyai kesibukan yang terkadang tidak bisa di ganggu.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati. Maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $4,067 > t \text{ tabel } 2,026$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan, semakin baik pula kinerja mereka. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh sebesar 64,7% terhadap kinerja karyawan.
2. Loyalitas kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,881 > t \text{ tabel } 2,026$, dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang lebih loyal cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Loyalitas kerja memberikan pengaruh sebesar 58,3% terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan, kedisiplinan dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $45,731 > F \text{ tabel } 3,24$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan pengaruh positif secara bersamaan antara kedua variabel bebas terhadap kinerja.

Nilai koefisien determinasi simultan (R^2) sebesar 56,4% menunjukkan bahwa kedisiplinan dan loyalitas kerja bersama-sama berkontribusi besar dalam memengaruhi kinerja karyawan.

5.2 Saran

Saran untuk PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati dan penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi keterbatasan penelitian dengan mengembangkan beberapa hal yaitu:

- a) PT BPR Wingsati perlu memperkuat penerapan disiplin di tempat kerja, misalnya dengan penegakan sistem absensi yang lebih ketat dan sanksi yang jelas untuk ketidakhadiran atau pelanggaran aturan. Ini penting agar karyawan lebih termotivasi untuk disiplin.
 - b) Untuk meningkatkan loyalitas kerja, perusahaan bisa mempertimbangkan untuk mengimplementasikan program penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi, misalnya melalui bonus tahunan atau promosi jabatan.
 - c) Peningkatan kedisiplinan dan loyalitas dapat dipadukan dengan program pelatihan yang berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat terus berkembang di era kompetitif ini.
1. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah variabel lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Amelia, W., & Wasiman, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Global Persada. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(5). <https://doi.org/10.33884/scientiajournal.v5i5.7978>
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta.
- Arma, N. A., & Lubis, K. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Eureka Media Aksara*.
- Bacal, R. (2002). *Performance Management (Alih Bahasa: Dharma & Irawan)*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bougie, S. &. (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach Seventh Edition*.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani, and V. A. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Centre For Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and B. S. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Vol. 2. No)*. rosiding Seminar Nasional USM.
- Husni, S. M. dan faisa. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus pada Rutan Klan IIB Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Mangkunegara, A. A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat.
- Mathis Robert, J. J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat.
- Maulida, R. A., & Askiah. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research*, 2(1), 696–704.
- Muhammad Fuad Hadiyanto dan Meidi Syaflan, M. (2016). *Kantor pelayanan pajak pratama*. 2(114), 1–23.
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Center of Economic Students Journal* (VOL.2 . No, Vol. 6, Issue 2). Prosiding Seminar Nasional USM. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Robbins dan Judge, R. (2023). *Organizational Behavior*.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (edisi. 2). Bumi Aksara.
- Sugiarti, E. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MENUSIA* (Vol. 3, Issue 2).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

Nim : 64200157
Nama Lengkap : Ica Ratnasari
Tempat/ Tanggal Lahir : Kuningan, 15 September 1998
Alamat Lengkap : Ds. Sukajaya Rt.03 Rw.01 Cimahi - Kuningan

II. Pendidikan

a. Formal

1. SD Negeri Sukajaya, lulus tahun 2012
2. SMP Negeri 2 Cidahu, lulus tahun 2015
3. SMK Negeri 4 Kuningan, lulus tahun 2018

III. Riwayat Pengalaman Berorganisasi / Pekerjaan

1. PT BPR Wingsati (25 Juni 2018 sampai dengan sekarang)



Bekasi, 24 Juni 2024

Ica Ratnasari

SURAT KETERANGAN PKL**BPR WINGSATI**

Bekasi Grand Centre Blok B No. 12
Jl. Cut Mutia Raya No. 1 Bekasi Timur (17113)
Telp. 8812323 - 88348011, Fax. 88345751

Nomor : 173/BPR-WST/IX/2023
Lamp : -

Bekasi, 19 September 2023

Kepada Yth :
Universitas
Bina Sarana Informatika
Di -
Tempat

Berdasarkan Surat Nomor : 744111/PKL/MJ-BSI/B3/VIII/23 tanggal 23 Agustus 2023
Perihal Permohonan Riset / PKL kepada mahasiswa/i atas nama :

Nama : Ica Ratnasari
NIM : 64200157
Jurusan : Manajemen
Semester : 6 Genap Tahun Akademik 2023/2024

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan Riset / PKL di Perusahaan kami terhitung mulai bulan September s/d Desember 2023.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

PT.BPR WINGSATI

Kenia Chicelia
Kabag. Ops

64200157_-_ICA_RATNASARI.docx

ORIGINALITY REPORT

18%	22%	8%	14%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uma.ac.id Internet Source	4%
2	ukitoraja.id Internet Source	3%
3	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%
4	repository.bsi.ac.id Internet Source	1%
5	repository.ppns.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet Source	1%
7	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
8	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
9	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%

LAMPIRAN

Lampiran. 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth:

Karyawan/karyawati PT. BPR Wingsati

Di Tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Ica Ratnasari, mahasiswa Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika yang sedang melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Wingsati”**. Dalam rangka menyelesaikan skripsi ini, saya bermaksud untuk mengadakan penelitian terhadap Bapak/Ibu yang berstatus karyawan di PT. BPR Wingsati.

Dalam hal ini, dengan penuh kerendahan hati, saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dengan meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini. Pengisian kuesioner ini memerlukan 5-10 menit, mohon mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya. Segala data yang Bapak/Ibu tuliskan dalam penelitian ini akan terjaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Atas partisipasi dan kontribusi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih yang sebesar besarnya. Bantuan Bapak/Ibu sangat berarti bagi kelancaran penelitian saya. Semoga kebaikan Bapak/Ibu dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Hormat saya

Ica Ratnasari

Lampiran. 2 Lembar Kuesioner Penelitian

A. DATA RESPONDEN

Nama :

Alamat :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

B. DAFTAR PERNYATAAN

Berikan tanda cek (√) pada pilihan yang tersedia untuk jawaban Anda. Setiap pernyataan dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kedisiplinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.					
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
3	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.					
4	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu					

5	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					
7	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan					
8	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.					
9	Saya selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan					
10	Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan					

2. Loyalitas Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku					
2	Saya selalu memegang teguh visi, misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.					
3	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan.					
4	Saya selalu berusaha memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan					
5	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif					
6	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan.					

3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					

2	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
4	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					
5	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					



Lampiran. 3 Data Responden Kuesioner

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Laki-laki	20 - 30 tahun	SMA/SMK	1 - 5 tahun
2	Laki-laki	20 - 30 tahun	SMA/SMK	1 - 5 tahun
3	Laki-laki	20 - 30 tahun	SMA/SMK	1 - 5 tahun
4	Laki-laki	20 - 30 tahun	SMA/SMK	1 - 5 tahun
5	Laki-laki	20 - 30 tahun	SMA/SMK	1 - 5 tahun
6	Laki-laki	20 - 30 tahun	SMA/SMK	1 - 5 tahun
7	Laki-laki	20 - 30 tahun	SMA/SMK	1 - 5 tahun
8	Laki-laki	20 - 30 tahun	SMA/SMK	1 - 5 tahun
9	Laki-laki	20 - 30 tahun	SMA/SMK	1 - 5 tahun
10	Laki-laki	20 - 30 tahun	SMA/SMK	6 - 10 tahun
11	Laki-laki	20 - 30 tahun	SMA/SMK	6 - 10 tahun
12	Laki-laki	20 - 30 tahun	SMA/SMK	6 - 10 tahun
13	Laki-laki	20 - 30 tahun	SMA/SMK	6 - 10 tahun
14	Laki-laki	20 - 30 tahun	SMA/SMK	6 - 10 tahun
15	Laki-laki	31 - 40 tahun	SMA/SMK	6 - 10 tahun
16	Laki-laki	31 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun
17	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun
18	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun
19	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun
20	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun
21	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	6 - 10 tahun
22	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	> 10 tahun
23	Perempuan	31 - 40 tahun	S1	> 10 tahun
24	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	> 10 tahun
25	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	> 10 tahun
26	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	> 10 tahun
27	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	> 10 tahun
28	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	> 10 tahun
29	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	> 10 tahun
30	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	> 10 tahun
31	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	> 10 tahun
32	Perempuan	41 - 50 tahun	S1	> 10 tahun
33	Perempuan	> 51 tahun	S1	> 10 tahun
34	Perempuan	> 51 tahun	S1	> 10 tahun
35	Perempuan	> 51 tahun	S1	> 10 tahun
36	Perempuan	> 51 tahun	S1	> 10 tahun
37	Perempuan	> 51 tahun	S1	> 10 tahun
38	Perempuan	> 51 tahun	S1	> 10 tahun
39	Perempuan	> 51 tahun	S1	> 10 tahun
40	Perempuan	> 51 tahun	S1	> 10 tahun

Lampiran. 5 Rekapitulas Jawaban Responden Variabel Loyalitas Kerja (X2)

No Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	3	4	3	4	4	3	21
3	5	4	3	4	4	5	25
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	3	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	5	5	4	4	4	26
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	4	4	4	4	5	26
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	5	4	4	4	25
19	4	4	4	4	4	4	24
20	3	5	5	5	4	4	26
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	5	5	4	4	4	26
23	4	4	4	4	3	5	24
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	4	4	4	27
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	5	25
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	4	5	3	4	5	26
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	4	5	4	4	4	26
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	5	4	4	5	26
34	5	4	5	4	5	5	28
35	4	5	5	4	5	4	27
36	4	4	4	5	5	4	26
37	4	4	5	4	5	5	27
38	5	4	4	5	4	5	27
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	4	5	5	4	28

Lampiran. 6 Rekapitulas Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
1	5	2	5	5	5	22
2	3	3	5	3	4	18
3	4	3	4	3	4	18
4	5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	3	5	21
6	4	4	4	5	4	21
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	4	3	4	4	4	19
11	5	5	5	5	5	25
12	4	3	4	5	4	20
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	4	5	4	5	4	22
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	5	4	4	22
18	4	4	4	5	4	21
19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	4	5	4	22
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	5	4	4	4	4	21
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	4	24
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	4	5	4	21
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	5	5	4	22
32	4	4	4	4	4	20
33	4	5	4	4	4	21
34	5	5	4	4	4	22
35	4	4	5	4	5	22
36	4	5	4	4	5	22
37	4	5	5	4	4	22
38	4	4	4	4	5	21
39	5	5	5	5	5	25
40	4	5	5	5	4	23