



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
POLITEKNIK LP3I MEDAN**

SKRIPSI

Dijadikan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperebuti Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

M.YOGI GUNTARA
NPM 1825310948

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANTIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA
NPM
PROGRAM STUDI
JENJANG
SKRIPSI

: M. YUDI GUNTARA
: 1825310946
: MANAJEMEN
: SI (STRATA SATU)
: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS
KERJA KARYAWAN POLITEKNIK LP3I MEDAN

MEDAN, JANUARI 2020



KETUA: (SARAFINA SREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA- II

(ENDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA- I

(HUSNI MUHERRAM RITONGA, B.A., M.Sc)

ANGGOTA- III

(DI KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

ANGGOTA- IV

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : M. YOGI GUNTARA
NPM : 1825310946
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
LOYALITAS KERJA KARYAWAN
POLITEKNIK LP3I MEDAN

MEDAN, DESEMBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFNISA SIREGAR, SE, M.S.)

PENGOBING I

(RIZNI MUHARRAM RITONGA, BA, MSc)

DEKAN



(D. SURYAMITA, SH, M.Hum)

PENGOBING II

(RINDI ANGIKA, SE, MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Yogi Guntara
Tempat / Tanggal Lahir : Sigara-gara 22 Februari 1994
NPM : 1825310946
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan perbatasan I Desa sigara-gara Patumbak

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada fakultas sosial sains universitas pembangunan panca badi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana.

Medan, Desember 2019

Yang membuat pernyataan



(M. Yogi Guntara)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. YOGI GUNTARA
NPM : 1825310946
Fakultas/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang : S1 (STRATA SATU)
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA POLITEKNIK LP3I MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2019



(M. Yogi Guntara)

Telah Diperiksa oleh LPML
dengan Plagiarisme... 58%

Medan, 23 Desember 2019

FM-SPWA-2019-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 21 Desember 2019
Kepada Yth: Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAD Medan
Jl. ...
Tanjung

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. YOGI GUNTARA
Tempel/Tgl. Lahir : Sigara-gara 121 Februari 1994
Nama Orang Tua : SUPARNO HAMBIL
N. I. K. : 1815110940
Pekerjaan : SOGMA TAMBAN
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082362516364
Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan I Desa II Desa Sigara-Gara Peternakan

Daftar bersama kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan LPTI Medan, Selanjutnya saya mengajukan :

1. Melampirkan RRM yang telah diuji oleh Pa. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut Ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan jasanya setelah lulus ujian meja hijau
3. Telah tercapai ketertarikan bebas publisasi
4. Berlangganan surat berkebangsaan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk jajah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB/SLTA ditandatangani 1 kartu lembar dan bagi mahasiswa yang lampiran 03 ke 31 terlampir jajah dan transkripnya sebanyak 1 lembar
7. Terlampir pelunasan kwitansi penyelesaian yang sudah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah ditulis ke 2 contoh (1 untuk perbandingan, 1 untuk mahasiswa) dan jajah kertas jajah 5 contoh untuk pengaji (serta dan warna pengisian diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah diandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 1 dlm. (Sesuai dengan Jajah Skripsinya)
10. Terlampir surat ketertarikan BAKAL (pada saat pendaftaran jajah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan poin-poin diatas berkes di masalah kebalikan MAF
12. Bereslah melampirkan biaya-biaya yang ditambahkan untuk memproses pelaksanaan ujian tersebut, dengan rincian sebagai berikut :

1. [100] Ujian Meja Hijau	Rp.	300.000
2. [170] Administrasi Wisuda	Rp.	1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	Rp.	100.000
4. [221] Bebas LAB	Rp.	0
Total Biaya	Rp.	2.100.000

Lampiran pembayaran
of 23/12/19
Nama :

Periode Wisuda Ke : **64**

Ukuran Toga : **L**



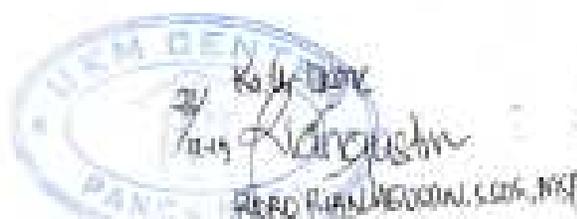
Telah di terima
berikut persyaratannya,
dapat di proses
Medan, 21 Desember 2019
Dr. Teguh Widyono, SE, MM.

TEGUH WIDYONO, SE, MM.

Yogi Guntara
M. YOGI GUNTARA
1815110940

Catatan:

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dibayar Biaya Pelunasan dari LPT Persewaan UNPAD Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah akhir semester berjalan.
- 2. Dilengkapi dengan 3 (tiga) contoh - Pustaka - untuk (PWA (SLTA) - info,yth.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Tlx. 051 848277 Pk. 002. | 1001 MEGARI

PROGRAM STUDI EKONOMI PERMULIAAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM STUDI AKUNTANSI PROGRAM STUDI BANI HUKUM PROGRAM STUDI PERKAWINAN	(TERAKREDITASI) (TERAKREDITASI) (TERAKREDITASI) (TERAKREDITASI) (TERAKREDITASI)
--	---

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

bertanda tangan di bawah ini :

Nama :
 No. Lahir :
 No. Mahasiswa :
 Studi :
 Sifat :
 Kredit yang telah di dapat :
 dan
 dan mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

M. YUDI QUANTINA
 NIMBA (LARA) 12 Februari 1994
 182510944
 Manajemen
 Manajemen SDM
 42 SPS, IPI 2,31
 0816222094

Judul

PERDARAH CEPERIL DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PERSTASI KERJA KARYAWAN POLITEKNIK LIPSI ANGGAS

No. (Gali) Dikenal (Gali) Ada (Pembaca) Judul

Tgl. Menerima


 (Dr. Saiful Anwar, S.P., Ph.D.)

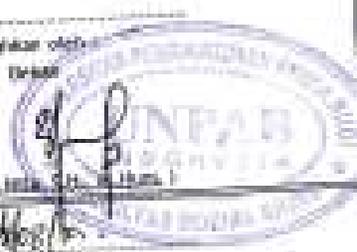


Menerima, 09 Agustus 2018


 (M. Yudi Quantina)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 (Dr. Saiful Anwar, S.P., Ph.D.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 No. Hood Manajemen
 (Haroldus Saiful, S.E., M.Si.)



Tanggal : 9/8/2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I
 (Hadi, M. Hidayat, S.P., M.Si.)

Tanggal : 15/8/2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II
 (Rini Andika, S.E., M.M.)

No. Dokumen : Fm-UPPM-14-01

Nomor : 1

Tgl. 09. 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpebb@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi

SOSIAL SAINS

Alisa Nurrahma Zubang, BA, MSc
Pratiwi Azzahra SE, MM

M. YOGI GUNTARA

Manajemen

1825310248

Si Pengasas Disiplin Kerja dan Keseluruhan Kerja terhadap
Praktisi Kerja pada Fakultas UIN Medan

NO	TARGET	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1	2019	- Penjelasan teori bab II - Struktur organisasi		Presentasi
2	2019	- Konsep Pergerakan dan Indikator Pergerakan team Taktik - Laporan Pengukuran Ujian PBT Uji P		—
3	2019	Ganti nama dan komposisi GUBES		—
4	2019	ACC Tindakan		ACC sedang

14/12/19
 NAME

Medan, 20 Desember 2019
 Disetujui/Ditertujui oleh:
 Dekan,



Dr. Buyung S.H., M.Hum.



ACC 20/10/20
10/20

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
POLITEKNIK LP3I MEDAN**

for Nid Cua

12/2019

JMK

SKRIPSI

Dijukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

M. YOGI GUNTARA
NPM 1825310946

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Selanjutnya didalam suatu perusahaan, selain disiplin kerja, loyalitas kerja juga memiliki peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara umum dapat diartikan sebagai bentuk kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan untuk perusahaan, yang didalamnya terdapat rasa memiliki dan berusaha untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Politeknik LP3I Medan sebanyak 40 karyawan. Menurut Hasibuan (2013) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,221 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 1,246 < t_{tabel} = 2,024$, maka H_0 diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Politeknik LP3I Medan. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel loyalitas (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,00 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 5,575 > t_{tabel} = 2,024$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja pada Politeknik LP3I Medan. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula kedisiplinan karyawan dan loyalitas karyawan.

Kata kunci: kedisiplinan, loyalitas, Politeknik LP3I Medan, prestasi kerja

ABSTRACT

Discipline is a function operative management human resources most importantly, because the better discipline employees to companies. Besides discipline work, loyalty work also crucial human resources management in general can be defined as a form of allegiance, devotion and trust given or shown to the company, in which there is a sense of belonging trying to provide services and behavior best. Percent of the population in this research was employee of polytechnic lp3i medan as many as 40 employees. The results of the testing test .dari partial (t) a variable discipline work (x1) on variables work performance (y) and t test based on the criteria, Or signification of 0,221 & gt; 0.05 and value of t count = 1,246 & it is; t table = 2,024, so ho accepted, it can be concluded that there had been no influence in full work discipline against work performance in polytechnic lp3i medan. The test results from partial (test t) variable loyalty (x2) on variables work performance (y) and based on criteria t, test acquired signification of 0,00 & gt; 0,05 and value of t count = 5,575 & gt; t table = 2,024, then ho denied, can be conclude in partial that there is the influence of loyalty to work performance at the polytechnic lp3i. field From the data processing, it is got the value of signification is as much as 0,0 are smaller than 0,05. From this analysis, then ho denied, meaning it is simultaneously variables affect variable bound. free To improve work performance, employees then it must be improved anyway discipline employees and. employee loyalty

key words: discipline of, loyalty, the performance of, polytechnic lp3i medan, work performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap Prestasi kerja karyawan Politeknik LP3I Medan ”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Dengan segala kerendahan hati, peneliti berharap skripsi ini dapat lebih bermanfaat bagi berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rindi Andika, SE. MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Seluruh Pimpinan dan Staff Politeknik LP3I Medan.

7. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Suparno Habibi dan Ibunda Pariyem serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Januari 2020

Penulis

M.Yogi Guntara
NPM : 1825310946

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Perumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
1. Prestasi Kerja	9
2. Disiplin	14
3. Loyalitas	19
B. Peneliti Terdahulu	25
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Lokasi dan Jadwal Penelitian	30
C. Defenisi Operasional Variabel	31
D. Populasi dan Sampel Penelitian	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Hasil Penelitian	37
1. Sejarah Singkat Perusahaan	37
2. Visi dan Misi Perusahaan	38
3. Struktur Organisasi	40
4. Analisis Deskriptif	41
B. Pembahasan	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	

Daftar Tabel

	Halaman
Tabel 1.1. Data Prestasi Kerja Karyawan	3
Tabel 1.2. Data Absensi Politeknik LP3i Medan.....	5
Tabel 2.1. Peneliti Terdahulu	25
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	28
Tabel 3.2. Operasional Variabel	29
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja	44
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Loyalitas	45
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja.....	45
Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	47
Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Loyalitas	48
Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja	49
Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	49
Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas.....	50
Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja	50
Tabel 4.14. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	51
Tabel 4.15. Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4.16. Uji Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel 4.17. Uji T	57
Tabel 4.18. Uji F	58
Tabel 4.19. Uji Koefisien Determinansi	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Data Prestasi Kerja Karyawan.....	4
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	40
Gambar 4.2. Histogram Uji Kenormalan Data.....	52
Gambar 4.3. P-Plot Uji Kenormalan Data	53
Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki prestasi dalam setiap bidang pekerjaan. Prestasi kerja merupakan hal yang penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan agar manajemen dapat melihat perkembangan sebuah perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan prestasi kerja, agar perusahaan tetap dapat bertahan pada persaingan global.

Menurut Karlim (dalam Theodora, 2015) Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Banyak Faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja, antara Lain Displin, Loyalitas dan Lainnya

Disiplin Kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Tanpa disiplin kerja, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya didalam suatu perusahaan, selain disiplin kerja, loyalitas kerja juga memiliki peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara umum dapat diartikan sebagai bentuk kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan untuk perusahaan, yang didalamnya terdapat rasa memiliki dan berusaha untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik, Hasibuan (dalam Mashar, 2015) menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar sasaran tujuan perusahaan dapat dilaksanakan, namun hal tersebut tidaklah mudah dan perlu beberapa strategi dan salah satunya melalui peningkatan kerja karyawan yang tercermin dalam bentuk prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan bentuk dari hasil kerja yang baik bagi perkembangan perusahaan. Hasibuan (dalam Mashar, 2015) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebarkannya yang didasarkan kecakapan dan kesungguhan waktu. Prestasi kerja juga diartikan sebagai bentuk hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaannya dengan baik.

Politeknik LP3I Medan merupakan salah satu institusi pendidikan vokasi yang menekankan kepada kualitas lulusan, agar lulusan Politeknik LP3I Medan mampu bekerja sebelum mereka di wisuda artinya Lulus dengan langsung memiliki pengalaman kerja, hal ini tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen

Politeknik LP3I Medan khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang handal untuk memastikan tercapainya tujuan dari institusi dalam pencapaian kualitas lulusan yang bekerja dan tercermin dalam prestasi kerja karyawan.

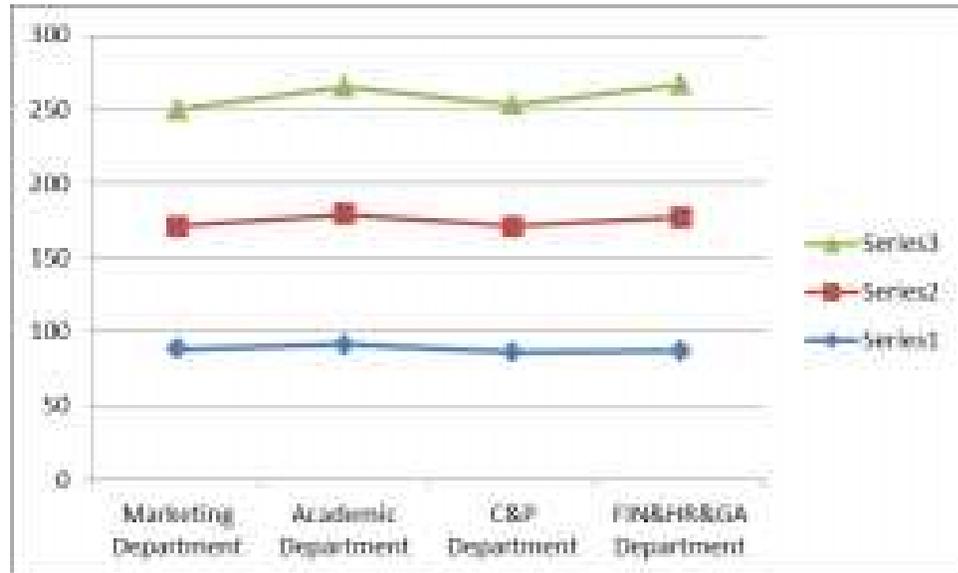
Politeknik LP3I Medan adalah tempat peneliti melakukan penelitian, berdasarkan wawancara awal peneliti ditemukan beberapa kendala-kendala yang terjadi yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan antara lain terlihat dari kedisiplinan waktu, masih ditemukan karyawan yang tidak tepat waktu datang jam kerja, meskipun Politeknik LP3I Medan telah menetapkan aturan jam kerja yang tetap yaitu masuk pukul 07:30 / hari kerja senin s/d sabtu dan tidak ada dampak pemberian teguran bagi karyawan yang terlambat meskipun dilakukan pemotongan gaji terhadap keterlambatan yang dilakukan sehingga tidak ada perubahan sikap kedisiplinan karyawan dan terjadi hambatan-hambatan bidang pelayanan, dikarenakan ketidaktepatan waktu karyawan sehingga masih ditemukan beberapa mahasiswa yang kecewa menunggu petugas pelayanan datang.

Hasil observasi yang dilakukan di Politeknik LP3I Medan bahwa prestasi kerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini dibuktikan dengan data di bawah ini:

Tabel 1.1. Data Prestasi Kerja Karyawan

No	Departemen	2015	2016	2017
1	Marketing Department	88	83	79
2	Academic Department	91	88	86
3	C&P Department	86	85	82
4	FIN&HR&GA Department	87	90	90
Rata-Rata		88	86,5	84,25

Sumber: Politeknik LP3I Medan



Gambar 1.1. Data Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas., tampak bahwa data prestasi kerja karyawan Politeknik LP3I Medan mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini menjadi perhatian bagi Politeknik LP3I Medan untuk meningkatkan prestasi karyawan. Penurunan prestasi kerja karyawan sangat terlihat jelas selama bekerja. ada beberapa karyawan yang banyak menunda pekerjaan dan pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur pada jam-jam kerja dan masuk kerja tidak tepat waktu. Tingkat kehadiran karyawan yang juga meningkat juga merupakan gejala penurunan prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah data presentase absen karyawan selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1.2. Data Absensi Politeknik LP3I Medan

No	Departemen	2015			Total	2016			Total	2017			Total
		S	I	A		S	I	A		S	I	A	
1	Marketing Department	9	8	8	25	7	11	14	32	13	17	14	44
2	Academic Department	7	9	6	32	6	9	11	26	10	15	15	40
3	C&P Department	11	8	5	24	13	7	15	35	9	7	15	31
4	FIN&HR&GA Department	8	4	9	21	6	9	10	25	12	11	9	32

Sumber: Politeknik LP3I Medan

Davis (sebagaimana dikutip dala Sukadi, 2016;6) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berhubungan terhadap prestasi kerja.

Selanjutnya mengenai dampak loyalitas terhadap prestasi kerja di Politeknik LP3I Medan yaitu ditemukan beberapa karyawan tidak memiliki rasa kepedulian yang tinggi sehingga berdampak pada pemberian pelayanan yang tidak maksimal, bekerja secara seadanya, dan sesekali mengerjakan pekerjaan tidak bersungguh-sungguh dan tidak memiliki kontribusi bagi perkembangan perusahaan dan cenderung menghambat dengan sikap dan perilaku yang ditunjukkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka penulis dapat indentifikasi sebagai berikut:

1. Rendahnya Kedisiplinan Kerja Karyawan di Politeknik LP3I Medan
2. Rendahnya Loyalitas Kerja Karyawan di Politeknik LP3I Medan
3. Semakin menurunnya prestasi kerja karyawan yang disebabkan oleh menurunnya kedisiplinan dan loyalitas karyawan.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas dapat di rumus kan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan
2. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan
3. Apakah disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan prestasi kerja Karyawan pada Politeknik LP3I Medan

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Loyalitas Kerja dalam meningkatkan prestasi kerja Karyawan pada Politeknik LP3I Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin Kerja dan loyalitas kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti,
Menambah pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia khusus nya berkaitan mengenai disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja.
- b. Bagi Politeknik LP3I Medan
Dapat memberikan masukan atau informasi yang bermanfaat dalam melakukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja.
- c. Bagi peneliti selanjut nya,
Sebagai bahan masukan dan perbandingan dalam pencarian data bagi para pembaca guna melakukan penelitian yang berkaitan dengan skripsi ini.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Rowen (2017), dengan judul pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan CV.Tirta Agung

jaya mandiri. Sedangkan penelitian berjudul pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja.

1. **Variabel penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan loyalitas kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini juga menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan loyalitas kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja.
2. **Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu menggunakan *sampling jenuh* atau metode khusus sedangkan penelitian ini menggunakan 40 responden.
3. **Waktu penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019/2020.
4. **Lokasi penelitian** : Lokasi penelitian terdahulu di cv.tirta agung jaya mandiri. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Politeknik LP3I Medan .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Definisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan peranan penting dari karyawan yang mampu dan cakap dalam mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang sangat baik, cepat dan tepat. Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian. Menurut Prabu Mangkunegara (2011 : 67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas.

Hasil dan kualitas prestasi kerja yang baik tidak dapat terlepas oleh kinerja yang dibangun oleh pihak pegawai atau karyawan dan manajemen perusahaan karena tidak mungkin suatu prestasi kerja yang maksimal itu bisa diperoleh tanpa ada penangan yang serius dan mendalam dari pihak manajemen perusahaan. Menurut Abbas Padil mengemukakan pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Mangkunegara mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Soeprihanto prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart , target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Hasibuan (dalam Mashar, 2015) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang . menurut Edy sutrisno prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Hasibuan (dalam Mashar, 2015) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan yang mengandung pengertian bahwa prestasi kerja dihasilkan melalui serangkaian aktivitas dalam suatu proses kerja oleh seseorang dari kelompok orang yang mana hasil kerja tersebut sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan.

b. Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Ilham Thaief dkk (dalam Muhammad Nasir dan M.Ridha Siregar, 2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Hasibuan (dalam Mashar, 2015) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang di capainya. Disiplin timbul karena rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, patuh terhadap peraturan sehingga akan membentuk karakter karyawan yang konsisten dan loyal baik terhadap perusahaan maupun terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan dampak yang baik terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Stress (dalam Edy Sutrisno, 2015) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- a) Kemampuan, perangai (tingkah laku), dan minat seorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya memiliki kemampuan, perangai dan minat kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. orang yang berprestasi tentunya lebih menyukai adanya penjelasan perbaikan atas kesalahan dan dapat menerima penjelasan yang diberikan demi mencapai sebuah prestasi yang tinggi.
- c) Tinggi motivasi kerja. Setiap orang memiliki prestasi yang tinggi tentunya ia juga memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi pula, karena dengan motivasilah ia dapat mencapai atau mengejar target yang telah ditentukan baik itu untuk dirinya sendiri maupun untuk kepentingan berhasilnya sebuah perusahaan. Walaupun setiap faktor secara sendiri-

sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap kerja, yang ada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Byer dan Rue (dalam Edy Sutrisno, 2015) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor *individu* dan lingkungan . faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Rote/task perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- a) Kondisi fisik, dengan memiliki kondisi fisik yang baik maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik pula.
- b) Peralatan, adanya peralatan yang lengkap maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawannya.
- c) Waktu, jika karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya maka ini juga akan mempengaruhi hasil kerjanya dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
- d) Material , terjadinya material sesuai dengan yang dibutuhkan maka hal ini juga menjadi salah satu pendukung berhasilnya perusahaan.

- e) Pendidikan, adanya tingkat pendidikan yang baik maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawan untuk mendapatkan prestasi yang baik.
- f) Supervisi, dengan pengawasan supervisi yang teliti bahwasanya akan tau mana karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi.
- g) Desain organisasi, hal ini akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi karena dengan adanya desain organisasi ini tentunya setiap organisasi memiliki reward yang akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi.
- h) Pelatihan, adanya pelathan kerja yang disediakan oleh perusahaan setelah itu diberikan reward yang berupa promosi jabatan, maka ini akan berdampak positif bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, dan karyawan yang tidak berprestasi tentunya akan berlomba-lomba untuk memperbaiki kesalahan demi mendapatkan sebuah reward tersebut.
- i) Keberuntungan, setiap karyawan yang berprestasi tentunya memiliki keberuntungan yang baik, maka hal ini menjadi sebuah motivasi bagi setiap karyawan yang malas untuk bekerja agar meningkatkan prestasi yang baik pula.

c. Indikator-indikator Penilaian Prestasi Kerja

Adapun faktor dan indikator-indikator yang memepengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah kemampuan, pengalaman, motivasi dan masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Simamora (2004 :

415) ada 3 hal yang dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja, yaitu tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta perilaku-prilaku inovatif dan spontan.

Sutrisno (2019 : 152) terdapat indikator-indikator yang dapat dijadikan gambaran prestasi kerja karyawan (unsur-unsur yang dinilai) pada enam aspek yaitu :

- a) Hasil kerja : tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
- b) Pengetahuan pekerjaan : tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c) Inisiatif : tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d) Kecakapan mental : tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e) Sikap : tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f) Disiplin waktu dan absensi : tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Secara Etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris, “Disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam

organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Prijodarminto (dalam Mashar, 2015) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Menurut Malayu “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran merupakan sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik bukan karena terpaksa. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu kerja karyawan dapat meningkat

Menurut Hasibuan (dalam Mashar, 2015) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Simamora, (dalam Mashar, 2015) Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan, atau prosedur, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu

sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Fahmi (2018;34) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang di tetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Ardana dkk (2011 : 134) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Sedangkan kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dijalankan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan

Menurut Handoko (dalam sinambela, 2016:334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:134) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Kesimpulannya adalah tingkat kesadaran dan kepatuhan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan, dan apabila dilanggar akan diberikan sanksi yang berlaku.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016;23) mengatakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- c. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- d. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikannya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- e. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- f. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- g. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- h. Bila seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar

disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindung, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- i. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- j. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah dilakukan.

c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Mashar, 2015) (2013) Indikator kedisiplinan yaitu :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan. bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

3. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Loyalitas menurut kamus besar bahasa Indonesia berarti taat, patuh, dan setia. Hasibuan mengungkapkan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan kepada pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dibuktikan dengan cara kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan dari orang yang tidak bertanggungjawab.

Menurut siagian (dalam Mashar, 2015), Loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas

dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:58) Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab

Runtu (2013:2) mengemukakan bahwa loyalitas secara tradisional, dipahami sebagai suatu yang dengan sendirinya tercipta. Ketika seseorang bergabung dengan perusahaan, dengan sendirinya dia akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi.

Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya (Hasibuam, 2011:95). Vannecia, Eddy dan Roy (2013:3), timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh : karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, pengalaman yang diperoleh dari perusahaan.

Poerwopoespito juga menjelaskan bahwa sikap karyawan juga sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Suhendi berpendapat loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor dari organisasi maupun dari individu sendiri. Deri beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa

loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang timbul dengan sendirinya, bertahan dalam organisasi/perusahaan melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia, loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas adalah sebuah tekad dan kesanggupan seorang karyawan dalam menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan agar dapat dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas . loyalitas pada suatu pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab, disiplin keras, serta jujur dalam bekerja (2013:83).

b. Unsur – Unsur Loyalitas

Unsur – unsur loyalitas menurut Syahdam adalah sebagai berikut:

1) Ketaatan atau Kepatuhan

Ketaatan yaitu suatu kesanggupan seorang pegawai untuk mengikuti dan mentaati peraturan atau perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

2) Bertanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

3) Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4) Kejujuran

Kejujuran yaitu keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Aspek-aspek loyalitas yang terdapat pada individu dipaparkan oleh Siswanto dalam Trinasari yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan ialah taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan. Selanjutnya Steers & Porter dalam Vannecia, Eddy, dan Roy setiawan menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh :

1) Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

2) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, *job stress*, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.

3) Karakteristik Desain Perusahaan

Karakteristik desain perusahaan menyangkut pada interen perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dan tanggung jawab perusahaan. Ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4) Pengalaman Yang Diperoleh Perusahaan

Pengalaman tersebut merupakan internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan. Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan, baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

d. Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Runtu (2014;34) loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang royal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi, Dengan demikian karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa “suka-suka” organisasi adalah “suka-suka” -nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki perilaku altruis,serta adanya hubungan timbal balik dimana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan .

Saydam dalam Kurniawan (2015;5) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut: a). Taat terhadap peraturan seperti, mentaati segala peraturan perundang – undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik, selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan, b). Bertanggung jawab antar lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain, c). menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi, d). Jujur, antar lain selalu melakukan tugas dengan penuh keihlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkan yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil
1	Zzainatul Abadiyah (2014)	Pengaruh Upah dan loyalitas terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syahriah Kantor Cabang Bogor	Upah Loyalitas	Displin Kerja	Model Regressi Linear Berganda	Analisis regresi linear berganda yaitu: $Y=1,641+0,539X_1 + 0,192X_2$. Hasil dari uji F pada penilaian ini menunjukkan nilai F adalah sebesar $0,000 < 0,5$ yang berarti bahwa upah dan loyalitas secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan
2	Ahmad Jais (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba	Disiplin Kerja Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja	Model Regressi Linear Berganda	Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
3	Rowen (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan	Disiplin kerja Loyalitas kerja	Kinerja karyawan	Model Regressi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Faizal Herdinawan	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan	Disiplin kerja motivasi kerja Lingkungan kerja	Kinerja karyawan	Model Regressi Linear Berganda	Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif kinerja karyawan

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil
1	Zzainatul Abadiyah (2014)	Pengaruh Upah dan loyalitas terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syahriah Kantor Cabang Bogor	Upah Loyalitas	Displin Kerja	Model Regressi Linear Berganda	Analisis regresi linear berganda yaitu: $Y=1,641+0,539X_1 + 0,192X_2$. Hasil daru uji F pada penilaian ini menunjukkan nilai F adalah sebesar $0,000 < 0,5$ yang berarti bahwa upah dan loyalitas secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan
2	Ahmad Jais (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba	Disiplin Kerja Lingku ngan Kerja	Prestasi Kerja	Model Regressi Linear Berganda	Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
3	Rowen (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan	Disiplin kerja Loyalitas kerja	Kinerja karyawan	Model Regressi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Faizal Herdinawan	Pengaruh disiplin kerja,motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan	Disiplin kerja motivasi kerja Lingku ngan kerja	Kinerja karyawan	Model Regressi Linear Berganda	Menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan,motivasi kerja berpengaruh positif kinerja karyawan

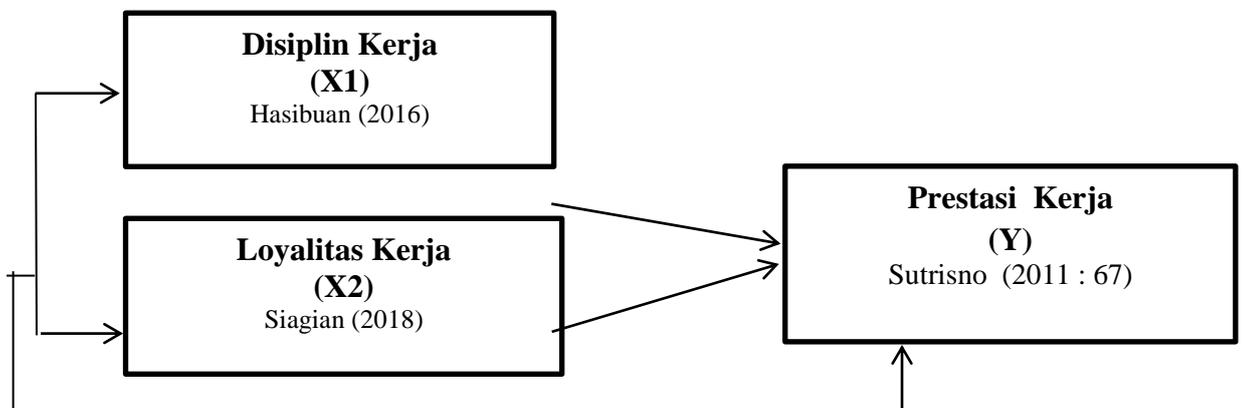
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil
5	Muhammad Ogem, Nurwati dan Sinarwati (2018)	<i>The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy on Performance in Police Resort Of Mona Regency</i>	<i>Work Discipline, Job Satisfaction, Self Efficacy</i>	<i>Performance</i>	<i>Regression Model</i>	<i>The result of this study showed that work discipline have positive and significant impact on performance of police officers resort Muna Regency. This can be interpreted that if the work discipline is improved it will improve the performance of police officers resort Muna Regency. Job satisfaction has a positive and significant impact on the performance of Muna Regency police officer. This can be interpreted that if the satisfaction of work semankin good then will improve the performance of police officer resort of Regency of Muna. Self efficacy has a positive and significant effect on the performance of Muna Regency police officer. This can be interpreted that if the self efficacy semankin well it will improve the performance of police officers resort Muna Regency.</i>
6	Evie Sardjana, Sudarmo, Didik G Suharto (2018)	<i>The Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance</i>	<i>Remuneration, Work Discipline, Motivation</i>	<i>Performance</i>	<i>Regression Model</i>	The result of research showed that: 1) $t_{\text{statistic}} = 2.857 > t_{\text{table}} = 1.663$ (at $\alpha = 5\%$), meaning that Remuneration affects discipline significantly, 2) $t_{\text{statistic}} = 5.375 > t_{\text{table}} = 1.663$ (at $\alpha = 5\%$), meaning that remuneration affects motivation significantly, 3) $t_{\text{statistic}} = 0.229 < t_{\text{table}} = 1.663$ (at $\alpha = 5\%$), meaning that discipline does not affect performance significantly, 4) $t_{\text{statistic}} = 1.962 > t_{\text{table}} = 1.663$ (at $\alpha = 5\%$), meaning that motivation affects performance significantly; 5) $t_{\text{statistic}} = 2.470 > t_{\text{table}} =$

						1.663 (pada $\alpha = 5\%$), meaning that remuneration affects employee performance, 6) $F_{\text{statistic}} = 4.955 > F_{\text{table}} = 2.710$ (significance level of 5%), meaning that remuneration, work discipline, and motivation affects employee performance simultaneously.
7	Sachin Murali, Aayush Poddar, A. Seema (2017)	<i>Employee Loyalty, Organizational Performance & Performance Evaluation – A Critical Survey</i>	<i>Employee Loyalty</i>	<i>Organizational Performance</i>	<i>Regression Model</i>	The significant majority share the opinion of having their loyalty acknowledged and rewarded. A survey was conducted by using a questionnaire through online survey form for gathering information about Employee Loyalty, relating it to Organizational Performance and taking the

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual seperti terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Dari gambar dapat dilihat beberapa pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yakni:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)
2. Pengaruh Loyalitas Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, menurut Sugiyono (2013:134).

Dari pengertian hipotesis diatas, penulis dapat dibuat hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan
2. Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja signifikan karyawan secara parsial pada Politeknik LP3I Medan
3. Disiplin dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara simultan prestasi kerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih/ deskriptif

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Politeknik LP3I Medan Jln. Sei Serayu No 48 D Medan

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Oktober 2019 sampai dengan Januari 2020, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Oktober 2019			November 2019			Desember 2019			Januari 2020		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■				
3	Seminar Proposal								■				
4	Perbaikan Acc Proposal								■				
5	Pengolahan Data									■			
6	Penyusunan Skripsi										■		
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Disiplin (X_1) dan variabel bebas kedua Loyalitas (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Disiplin (X_1)	Menurut Hasibuan (2013) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pemimpin 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Sanksi hukuman 	Skala likert
Loyalitas (X_2)	Menurut Runtu (2014) loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap peraturan 2. Bertanggung jawab 3. Menyumbangkan pemikiran secara iklas 4. jujur 	Skala likert

	yang merupakan tingkatan lebih tinggi, Dengan demikian karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi.		
Prestasi Kerja (Y)	Sutrisno (2009 : 152) terdapat indikator-indikator yang dapat dijadikan gambaran prestasi kerja karyawan (unsur-unsur yang dinilai) pada enam aspek	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja. 2. Pengetahuan pekerjaan Tanggung jawab 3. Inisiatif 4. Kecakapan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi 	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Politeknik LP3I Medan sebanyak 40 karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 karyawan tetap”

3. Jenis Data

Jenis data di dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini tersebut diperoleh dari hasil wawancara dan diskusi dengan atasan, karyawan serta dari hasil kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket / *quisioner* yaitu kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebarkan kepada karyawan Politeknik LP3I Medan

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah

alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Histogram

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Disiplin (*Independent Variabel*)

X_2 = Loyalitas (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > α 0,05)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan

sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig > α 0,05).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R²) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Adanya kesenjangan atau ketidakserasian antara pendidikan dengan dunia kerja merupakan masalah yang telah diantisipasi dan teratasi oleh Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) sejak berdirinya pada tanggal 29 Maret 1989. LP3I memiliki prinsip dasar pendidikan yaitu harus dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan dunia kerja. Melihat keberhasilan model pendidikan yang dijalankan oleh LP3I, animo masyarakat pun semakin besar. Peserta didik hanya penduduk ibukota dan kota – kota besar saja, bahkan dari beberapa daerah yang cukup jauh. Oleh sebab itulah LP3I membuka kampus – kampus di hampir setiap ibukota propinsi. LP3I Medan hadir pertama kali tahun 1996 dengan nama LP3I Business College dan pada tahun 1999 berdiri lagi dengan nama LP3I Technology College, kedua LP3I tersebut berada di bawah naungan Diklusepora (Dinas Pendidikan Luar Sekolah Pemuda Olahraga).

Seiring dengan perkembangan waktu, permintaan pasar dan perusahaan, maka pada tanggal 10 Oktober 2003 LP3I Medan berubah status menjadi Politeknik LP3I Medan dibawah naungan DIKTI (PendidikanTinggi) yang menyelenggarakan pendidikan Diploma III (D3) dengan Gelar Ahli Madya (AMD), berdasarkan surat keputusan Mendiknas No.175/D/O/2003 tentang pemberian ijin penyelenggaraan program-program studi dan pendirian Politeknik

LP3I Medan yang diselenggarakan oleh yayasan Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia.

Politeknik LP3I Medan merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi di bawah bendera LP3I Grup yang harus tetap dalam pakemnya, yaitu sebagai payung dari program LP3I sebelumnya. Karena itu, format dasarnya harus selalu mengacu pada terbentuknya calon sumber daya manusia unggul yang siap memasuki dunia kerja, bukan yang siap untuk dilatih kerja. Dengan format ini maka dilahirkanlah bentuk Politeknik dengan pondasi keahlian atau “Vocational based Polytechnic” yang memungkinkan mahasiswa/lulusan Politeknik LP3I Medan dapat mudah diterima dunia kerja sebagai tujuan akhir dari seluruh proses pendidikan. Dengan format “Vocational based Polytechnic”, maka Politeknik LP3I Medan memproyeksikan mahasiswanya dipromosikan untuk magang atau kerja setelah menyelesaikan seluruh mata kuliah sampai dengan semester IV sesuai dengan ketentuan dan syarat tertentu.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun Visi Politeknik LP3I Medan adalah

“Menjadi institusi vokasi terbaik di Indonesia yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja”

Sedangkan Misi Politeknik LP3I Medan adalah MISI

- a. Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan vokasi berbasis kompetensi yang inovatif, berkualitas dan berdaya saing
- b. Mengembangkan kurikulum berbasis link and match dengan dunia usaha, dunia industri dan asosiasi profesi didalam dan diluar neger

- c. Melaksanakan penelitian terapan berorientasi inovasi dan pengabdian masyarakat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk kesejahteraan masyarakat
- d. Membangun jaringan dan kemitraan dengan lembaga pendidikan, dunia usaha dan industri didalam dan diluar negeri
- e. Mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan mutu dan daya saing

4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu teknik yang dilakukan untuk menganalisis data dengan mendekstrripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner. Dari hasil analisis ini akan diperoleh gambaran kondisi objek penelitian seperti kondisi karyawan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan usia. Jawaban atas kuesioner kemudian dilakukan pengukuran terhadap beberapa pertanyaan dengan menggunakan skala likert.

a. Karakteristik Responden

Dari data-data yang diperoleh sebagai hasil penelitian di lapangan, data karakteristik responden yang peneliti rangkum ke dalam kelompok karakteristik, seperti usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir serta masa kerja.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 40 orang karyawan Politeknik LP3I Medan diperoleh data responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 21	0	0
2	21-25	6	15
3	26- 30	6	15
4	31- 35	16	40
	> 35	12	30
Total		40	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.1., diperoleh penjelasan bahwa sebagian besar usia karyawan Politeknik LP3I Medan berkisar pada usia 31 - 35 tahun dengan

persentase 40%, usia >35 tahun dengan persentase 30%, usia 26 - 30 tahun dengan persentase 15% dan usia 21 - 25 tahun dengan persentase 15%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 40 orang karyawan Politeknik LP3I Medan, diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	21	52,5
2	Perempuan	19	47,5
Total		40	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.2., diperoleh penjelasan bahwa 47,5% karyawan Politeknik LP3I Medan berjenis kelamin laki-laki.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 40 orang karyawan Politeknik LP3I Medan, diperoleh data responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	1	2,5
2	D3	6	15
3	S1	15	37,5
4	S2/S3	18	45
Total		40	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.3., diperoleh penjelasan bahwa Politeknik LP3I Medan adalah lembaga pendidikan penyelenggara program vokasi diploma 3 yang mengharuskan seluruh karyawan adalah berstatus pendidikan Strata 2 dan ke atas. Karyawan pada Politeknik LP3I Medan merangkap sebagai tenaga pendidik (dosen) . karyawan berpendidikan SMA/K adalah *driver* untuk keperluan Politeknik LP3I Medan dalam mencari calon mahasiswa.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 40 orang karyawan Politeknik LP3I Medan, diperoleh data responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	0	0
2	1-2 tahun	6	15
3	2-3 tahun	6	15
4	> 3 tahun	28	70
Total		40	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.4., diperoleh penjelasan bahwa kebanyakan karyawan Politeknik LP3I Medan adalah karyawan lama yang sudah bekerja di atas 3 tahun. Hal ini merupakan Politeknik LP3I Medan sangat memberikan kenyamanan pada karyawan sehingga karyawan mkerasa nyaman bekerja pada Politeknik LP3I Medan.

b. Rekapitulasi Jawaban Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Politeknik LP3I Medan diperoleh distribusi jawaban kuesioner terhadap variabel bebas Disiplin Kerja dan Loyalitas dan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja.

a) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variabel Disiplin Kerja disajikan ke dalam tabel 4.5. sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden tentang Disiplin Kerja

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	5		4		3		2		1	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	16	40,00	23	57,50	1	2,50	0	0	0	0
2	23	57,50	16	40,00	1	2,50	0	0	0	0
3	14	35,00	25	62,50	1	2,50	0	0	0	0
4	17	42,50	19	47,50	4	10,00	0	0	0	0
5	22	55,00	12	30,00	3	7,50	3	8	0	0
6	9	22,50	18	45,00	3	7,50	9	23	1	3
7	0	0,00	9	22,50	18	45,00	13	33	0	0
8	3	7,50	18	45,00	10	25,00	9	23	0	0
9	15	37,50	12	30,00	8	20,00	5	13	0	0
10	13	32,50	14	35,00	5	12,50	8	20	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data

b) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variabel Loyalitas disajikan ke dalam tabel 4.6. sebagai berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden tentang Loyalitas

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	5		4		3		2		1	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	16	40,00	24	60,00	0	0,00	0	0	0	0
2	15	37,50	24	60,00	1	2,50	0	0	0	0
3	21	52,50	17	42,50	2	5,00	0	0	0	0
4	13	32,50	13	32,50	10	25,00	4	10	0	0
5	19	47,50	18	45,00	3	7,50	0	0	0	0
6	15	37,50	23	57,50	2	5,00	0	0	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data

c) **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja**

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variable

Prestasi Kerja disajikan ke dalam tabel 4.7. sebagai berikut:

Tabel 4.7. Tanggapan Responden tentang Prestasi Kerja

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	5		4		3		2		1	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	16	45,71	21	60,00	3	8,57	0	0	0	0
2	13	37,14	24	68,57	3	8,57	0	0	0	0
3	13	37,14	25	71,43	2	5,71	0	0	0	0
4	12	34,29	26	74,29	2	5,71	0	0	0	0
5	10	28,57	28	80,00	2	5,71	0	0	0	0
6	12	34,29	26	74,29	2	5,71	0	0	0	0
7	8	22,86	28	80,00	4	11,43	0	0	0	0
8	13	37,14	23	65,71	4	11,43	0	0	0	0
9	17	48,57	21	60,00	2	5,71	0	0	0	0
10	17	48,57	20	57,14	3	8,57	0	0	0	0
11	16	45,71	23	65,71	1	2,86	0	0	0	0
12	13	37,14	24	68,57	3	8,57	0	0	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan Data

B. Pembahasan

1. Pengujian Kualitas Alat Ukur

a. Uji Validitas

Ketentuan apakah suatu butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak valid adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan bernilai positif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sehingga pertanyaan tersebut dapat dijadikan dasar untuk melanjutkan pengujian berikutnya. Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} dan bernilai positif atau negatif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan butir pertanyaan tersebut harus diganti dengan butir pertanyaan lainnya”

1) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 40 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 40 - 2 = 38$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,30.

Tabel 4.8., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Disiplin Kerja.

Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir Pertanyaan	r _{hitung}	Hasil
1	0,330	Valid
2	0,527	Valid
3	0,464	Valid
4	0,438	Valid
5	0,390	Valid
6	0,701	Valid
7	0,426	Valid
8	0,542	Valid
9	0,797	Valid
10	0,798	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

2) Uji Validitas Variabel Loyalitas

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 40 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 40 - 2 = 38$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel r *product moment*

Melalui tabel r *product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,30.

Tabel 4.9., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Loyalitas

Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Loyalitas

Butir Pertanyaan	r _{hitung}	Hasil
1	0,364	Valid
2	0,425	Valid
3	0,616	Valid
4	0,579	Valid
5	0,419	Valid
6	0,679	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Software SPSS ver.20

3) Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 40 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 40 - 2 = 38$

c) Penentuan Nilai α

Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$

d) Penentuan nilai r_{tabel} melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,30.

Tabel 4.10., menyajikan hasil pengujian validitas variabel Prestasi Kerja

Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Butir Pertanyaan	r _{hitung}	Hasil
1	0,674	Valid
2	0,552	Valid
3	0,627	Valid
4	0,634	Valid
5	0,654	Valid
6	0,574	Valid
7	0,575	Valid
8	0,614	Valid
9	0,444	Valid
10	0,515	Valid
11	0,552	Valid
12	0,552	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Nilai reliabilitas ditentukan oleh nilai α . Apabila nilai $\alpha > 0,6$, maka kuesioner tersebut dinilai *reliabel* (Juliansyah, 2013:86).

1) Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja sebagai berikut.

Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,747	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6

2) Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Loyalitas sebagai berikut.

Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,740	6

Sumb Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel loyalitas dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6

3) Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Prestasi Kerja sebagai berikut.

Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,754	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel prestasi Kerjadinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Kenormalan Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Artinya, jawaban responden pada kuesioner atas sebuah pertanyaan menghasilkan jawaban yang berbeda antara satu responden dengan lainnya. Data populasi akan berdistribusi normal jika rata-rata nilainya sama dengan modenyanya serta sama dengan mediannya. Ini berarti bahwa sebagian nilai mengumpul pada posisi tengah, sedangkan frekuensi skor yang rendah dan yang tinggi menunjukkan kondisi yang semakin sedikit seimbang (Irianto, 2003:62)”. Pengujian dilakukan dengan membangkitkan tabel Kolmogorov Smirnov, histogram dan P-Plots melalui *Software SPSS versi 20*.

Tabel 4.14 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

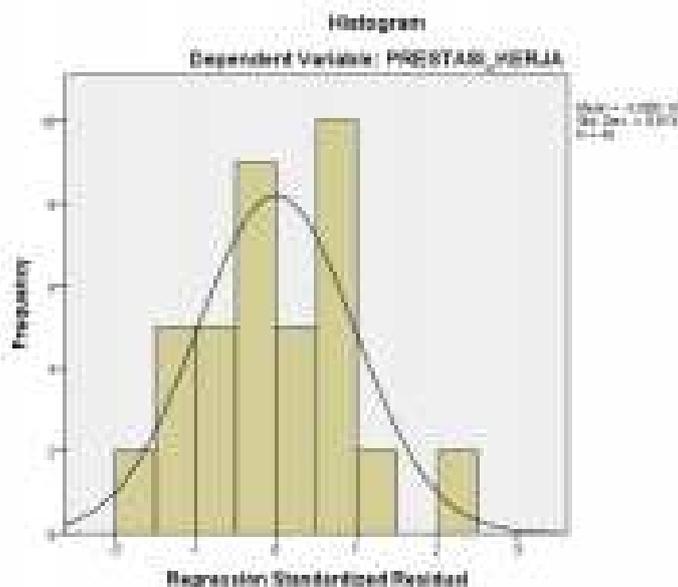
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,78620443
	Absolute	,069
Most Extreme Differences	Positive	,069
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,437
Asymp. Sig. (2-tailed)		,991

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Dari tabel di atas, dilihat nilai Signifikansi adalah 0,991 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka data-data penelitian dinyatakan Normal dan dapat dilanjutkan pada tahapan penelitian berikutnya. Selain tabel di atas, uji keneormalan data dapat juga dilihat pada histogram dan P-Plot berikut ini.

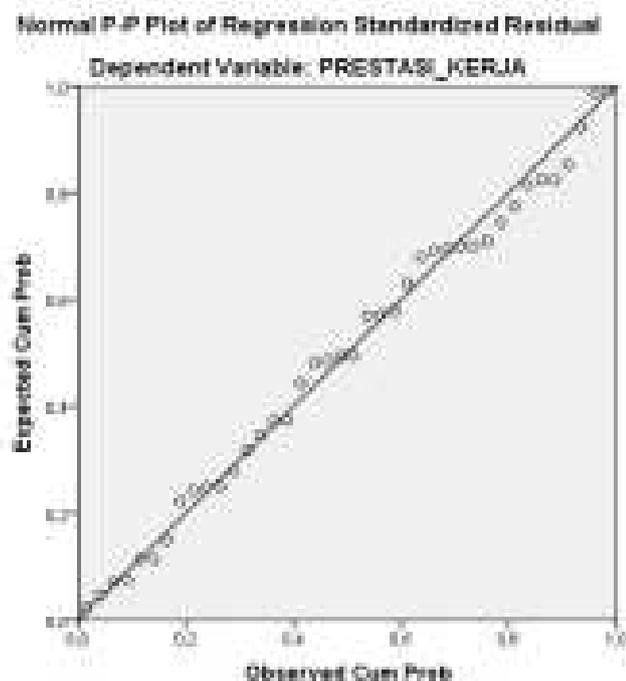


Gambar 4.2. Histogram Uji Kenormalan Data

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Berdasarkan histogram tersebut di atas dijelaskan bahwa distribusi data berada pada kondisi normal yang dibuktikan dengan garis histogram yang memiliki kecenderungan seimbang di tengah. Dengan kondisi yang demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Agar histogram hasil uji normalitas diyakini keakuratannya, maka dilakukan uji formalitas dengan P-Plot agar menghasilkan perbandingan hasil uji formalitas tersebut. Berikut ditampilkan hasil pengujian normalitas data dengan P-Plot dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.3. P-Plot Uji Kenormalan Data

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa sebaran data berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal dan layak untuk digunakan. Dengan demikian model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lainnya dalam satu model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi

nilai toleransi adalah lebih besar daripada 0,1, dan untuk nilai VIF yang disyaratkan adalah kurang daripada 10. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini terlihat pada tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4.15. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 DISIPLIN	,781	1,281
LOYALITAS	,781	1,281

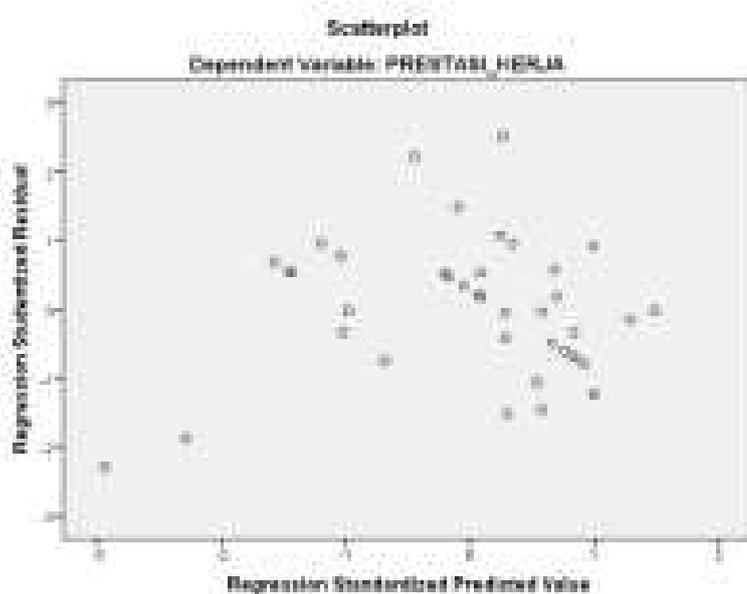
Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Dari tabel di atas, didapat nilai toleransi untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,781. Nilai toleransi pada variabel disiplin kerja tersebut berada pada ambang nilai di atas 0,1. Begitu juga dengan variabel loyalitas dengan nilai toleransi 0,781 yang berada pada ambang batas lebih dari 0,1. Berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel Disiplin Kerja adalah 1,281 dan variabel loyalitas adalah 1,281. Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* berada ambang nilai di bawah 10. Kesimpulan yang diambil pada pengujian ini adalah data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas dan dapat digunakan untuk melakukan analisis tahapan selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika signifikannya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk pengujian

heteroskedastisitas data dalam penelitian menggunakan alat bantu *Software SPSS versi 20* dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, hasilnya sebagai berikut:



Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Berdasarkan output *scatterplots* di atas diketahui bahwa:

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

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Tabel 4.17 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,722	5,202		2,830	,007
	DISIPLIN	,128	,103	,151	1,246	,221
	LOYALITAS	1,217	,218	,676	5,575	,000
	AS					

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Dari tabel di atas, di dapat nilai $a = 14,722$, $b_1 = 0,128$, $b_2 = 1,217$ Maka persamaan regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,722 + 0,128X_1 + 1,217X_2$$

Artinya, setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja dan 1 satuan loyalitas, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebanyak 16,067 satuan.

b. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} . Pada penelitian ini dengan jumlah responden (n) = 40, didapatkan nilai *degree of freedom* (df) = $40 - 2 = 38$. dan menggunakan $\alpha = 5\%$, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,024. Berdasarkan nilai

signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima. Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, apabila apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.18. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,722	5,202		2,830	,007
DISIPLIN	,128	,103	,151	1,246	,221
LOYALITAS	1,217	,218	,676	5,575	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,221 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 1,246 < t_{tabel} = 2,024$, maka H_0 diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Politeknik LP3I Medan.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel loyalitas (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,00 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 5,575 > t_{tabel} = 2,024$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja pada Politeknik LP3I Medan.

c. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} terhadap nilai F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, namun apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima.

Tabel 4.19. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410,221	2	205,110	25,067	,000 ^b
	Residual	302,754	37	8,183		
	Total	712,975	39			

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

b. Predictors: (Constant), LOYALITAS, DISIPLIN

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula kedisiplinan karyawan dan loyalitas karyawan.

d. Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dan loyalitas mempengaruhi prestasi kerja, maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

Tabel 4.20. Uji Koefisien Determinansi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,575	,552	2,861

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS, DISIPLIN

b. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,552 atau 55,2%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 55,2% variabel disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang prestasi kerja, faktor disiplin kerja dan loyalitas yang mempengaruhi prestasi kerja terbanyak yakni sebesar 55,2%

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,221 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 1,246 < t_{tabel} = 2,024$, maka H_0 diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Politeknik LP3I Medan.
2. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel loyalitas (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,00 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 5,575 > t_{tabel} = 2,024$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja pada Politeknik LP3I Medan.
3. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula kedisiplinan karyawan dan loyalitas karyawan. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,552 atau 55,2%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 55,2% variabel disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap

prestasi kerja. Sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang prestasi kerja, faktor disiplin kerja dan loyalitas yang mempengaruhi prestasi kerja terbanyak yakni sebesar 55,2%

B. Saran

Ada beberapa saran yang diberikan kepada pihak Politeknik LP3I Medan, yaitu:

1. Politeknik LP3I Medan lebih sering melaksanakan pendekatan-pendekatan dan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan terus loyal terhadap Politeknik LP3I Medan
2. Loyalitas karyawan memegang peran penting bagi prestasi kerja, untuk itu perlu adanya penyesuaian peraturan agar karyawan lebih mentaati peraturan yang berlaku.
3. Politeknik LP3I Medan lebih sering melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSAKA

A. BUKU

- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga: Bandung : Alfabeta.
- Rusiadi, N. S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Cetakan Kelima: USU Press.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D*. Cetakan ke Sembilan Belas: Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Cetakan Pertama, Yogyakarta : PT Pustaka Baru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan: Jakarta: Prenamedia Group.

B. JURNAL/KARYA ILMIAH

- Ahmad, N. R (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Leo Agung Raya Semarang. Jurnal ilmu Manajemen Terapan, Vol 3 Nomor 1.*
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. JEpa, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect of Personality on Organizational Citizenship Behavior: The Case of University Lecturers". *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, Volume 8 No. 2S, pp. 412-416.

- Baharuddin, Nayati (2013). *Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Profit Volume 6 No. 6*
- Fahmi, M (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara*
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Ismi, Nayati (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi (JAB) Vol. No. 2*
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E-Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Transparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Pane, D. N. (2018). Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Pembelian Teh Botol Sosro (Studi Kasus Konsumen Alfamart Cabang Ayahanda). *Jumant*, 9(1), 13-25.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Wijayanto, A (2012). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 1 Nomor 1.*