



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MATAHARI DEPARTMENT
STORE TBK BINJAI SUPERMALL**

SKRIPSI

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

Oleh :

JUANDA IRAWAN
NPM. 1615310122

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JUANDA BRAWAN
NPM : 1615310122
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT MATAHARI
DEPARTMENT STORE TBK BINJAI
SUPERMALL

MEDAN, OKTOBER 2020

KETUA PROGRAM STUDI


NURAFINA SIREGAR, S.E., M.Si

PEMBIMBING I


ADDI SETIAWAN, S.E., M.Si

DEKAN


Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum

PEMBIMBING II


KHAIR MOLIDHARI, S.E., M.M



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : JUANDA IRAWAN
NPM : 1615310122
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT MATAHARI
DEPARTMENT STORE TBK BINJAI
SUPERMALL

KETUA


NURAJIRINA SIBIGAR, S.E., M.Si

ANGGOTA II


ROCHAH MALIKHAH, S.E., M.M

MEDAN, OKTOBER 2020
ANGGOTA I


ARDI IRTIAWAN, S.E., M.Si

ANGGOTA III


SAIMARA A.M SEBAYANG, S.E., M.Si

ANGGOTA IV


RIZAL AHMAD, S.E., M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JUANDA IRAWAN
NPM : 1615310122
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK BINJAI SUPERMALL.

Dengan ini menyatakan bahwa :

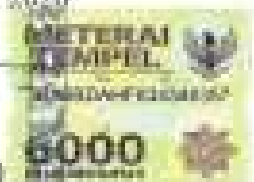
1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau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

Pernyataan ini saya perbuat 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, Oktober 2020



(Juanda Irawan)



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Juanda Irawan
Tempat / Tanggal lahir : Binjai, 21 Juni 1996
NPM : 1615310122
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Dr. Wahidin Lk. IX Sumber Mulyo Rejo Binjai
Timor

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

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

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

Medan, Oktober 2020
Yang membuat pernyataan



(Juanda Irawan)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp. (061) 30106060 - PO.BOX. 1099 Medan.

Fax: 061-4155319122

http://www.pancaubi.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Eliah Matlahab, S.E., MM
 Nama Mahasiswa : Jasmala Irawan
 Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM
 No. Samsuk / NPM : 2016 / 1615319122
 Jenjang Pendidikan : Strata 1
 Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
27/07/2020	Bab IV		
30/07/2020	Bab V		
02/08/2020	Revisi abstrak Daftar pustaka		
02/08/2020	Revisi sub bab sarat pernyataan		
05/08/2020	Acc Pidang Mgsa Hijau		

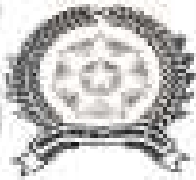
Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum



Dosen Pembimbing II

Eliah Matlahab, S.E., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106000 PCIBOX 1099 Medan.

Email : adms@upb.ac.id

<http://www.upb.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Abdi Setiawan, S.E., M.Si
 Nama Mahasiswa : Juanda Irawan
 Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM
 No. Stambuk / NPM : 2016 / 0615310111
 Jenjang Pendidikan : Sarjana I
 Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
02/07/2020	Cover Abstrak Daftar Isi Bab. I Bab. II Bab. III		
10/07/2020	Bab. IV		
20/07/2020	Bab. V		
01/08/2020	Act Eddy Maja Hija		

Medan,
 Dibuat dan / Disetujui Oleh:
 Dehan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Abdi Setiawan, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8438177 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: Juanda Irawan

Tempat/Tgl. Lahir

: BINJAI / 21 Juni 1996

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1615110123

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Nilai Kredit yang telah dicapai

: 141 SKS, IPK 3.61

Nomor Hp

: 081360793321

ingin ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai

:

berikut.

Judul

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall

Keterangan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Mengetahui Yang Tidak Perlu


 (Ir. Dhakki Alamsyah, S.T., Ph.D.)

Medan, 15 Juni 2020

Permohon,

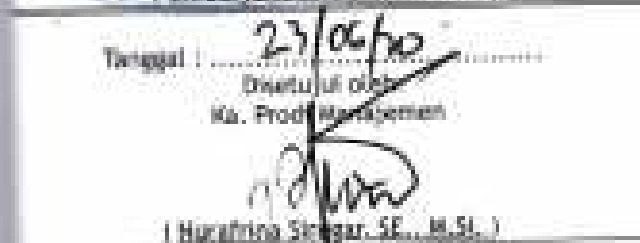
 (Juanda Irawan)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Hita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Abdi Setiawan, SE., M.Si)

Tanggal : 23/06/20
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafina Sitigar, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Nurafina Sitigar, SE., M.Si.)



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mentor : Juanda Irawan
NIM : [1819310122](#)
Jurusan : Manajemen
Bidang Pembinaan : Strata Satu
Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Paraf
10/09/2020	Proposal sudah dibuat dan diteliti, dan Seminar Proposal. Setelah pembahasan ke Dosen Pembimbing I.	Diteliti	
10/09/2020	Ada Dikawatir Mata Hias, setelah pembahasan ke Dosen I.	Diteliti	
10/09/2020	Ada. Ada Loh	Diteliti	

Medan, 12 November 2020
Dosen Pembimbing



Abdi Setiawan, SE., M.Si



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **Juanda Irawan**
NPM : **1615310132**
Jurusan Studi : **Manajemen**
Tingkat Pendidikan : **Strata Satu**
Nama Pembimbing : **Ikhah Malikhah, SE., MM**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall**

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Agust 2020	Buku Akuntansi dan Laporan Keuangan untuk ACC Singaperbangsa	Disetujui	
Agust 2020	Prinsip dasar pembukuan dan laporan keuangan ACC Singaperbangsa	Disetujui	
Agust 2020	ACC 101 Lira	Disetujui	

Medan, 10 November 2020
Dosen Pembimbing,



Ikhah Malikhah, SE., MM



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2664/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara:

Nama : Juanda Irwan
NIM : 1615310122
Semester : Akhir
Mata Kuliah : SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 07 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku dan tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 07 Agustus 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugilaro, S.Soc., S.Pd.I

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM

Medan, 08 Agustus 2012
 Kepada Yth: Bapak/Ibu, Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAS Medan
 Di
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : L. Surya Nita
 Tanggal/Tgl. lahir : 20/04 / 21 April 1986
 Nama Orang Tua : N/A
 N. P. N : 1903101012
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 08133307521
 Alamat : Jl. IR Mardiyah No 02 DESA BATU BAJA TUA

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjal Supermall, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan RKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwitansi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan ke dalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [100] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500.000
2. [110] Administrasi Wisuda	: Rp.	1.500.000
3. [200] Bebas Pustaka	: Rp.	100.000
4. [211] Bebas Lab	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2.100.000

Periode Wisuda Ke : 65

Ukuran Toga : XL

Diketahui/Disetujui oleh :



Lr. Surya Nita, S.H., M.Hum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Formal copy



Aspek Resmi
 (Tanda Tangan)

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAS Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan.
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPKA (asli) - Wfs. ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menguji dan mengetahui pengaruh dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 60 karyawan PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda, maka di dapatkan hasil sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,144 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,77 dengan tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supemall. Untuk hasil uji parsial (uji t) pada variabel disiplin kerja sebesar $2,811 >$ dari t_{tabel} 1,672 sig $0,007 < 0,05$, variabel motivasi kerja sebesar $2,428 >$ dari t_{tabel} 1,672 sig $0,018 < 0,05$, variabel loyalitas kerja sebesar $3,812 >$ dari t_{tabel} 1,672 sig $0,000 < 0,05$. Hasil menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,687 (68,7%) kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 68,7\% = 31,3\%$) dapat dijelaskan oleh variabel independen lain.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze, test and determine the effect of work discipline variables, work motivation and work loyalty simultaneously and partially on the performance of the employees of PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall. This study uses a quantitative method with a sample of 60 employees of PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall. The research instruments used were questionnaire, observation and documentation. Data analysis using Multiple Linear Regression, the following results are obtained: Based on the ANOVA test results obtained Fcount value of 44.144 while the Ftable of 2.77 with a significant level is much smaller than 0.05 ie $0.000 < 0.05$ which means that there is a positive influence and significant simultaneous work discipline, work motivation and work loyalty to the performance of the employees of PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supemall. For partial test results (t test) on the work discipline variable of $2.811 >$ from table 1.672 sig 0.007 < 0.05 , work motivation variable at $2.428 >$ from table 1.672 sig 0.018 < 0.05 , work loyalty variable at $3.812 >$ from table 1.672 sig 0,000 < 0.05 . The results show the value of Adjusted R Square of 0.687 (68.7%) employee performance can be obtained and explained by the variables of work discipline, work motivation and work loyalty. While the rest ($100\% - 68.7\% = 31.3\%$) can be explained by other independent variables.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Loyalty and Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	11
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
E. Keaslian Penelitian.....	14
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	16
1. Kinerja Karyawan.....	16
a. Pengertian Kinerja.....	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
c. Indikator Kinerja.....	20
2. Disiplin Kerja.....	21
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	21
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	24
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	26
d. Indikator Disiplin Kerja.....	26
3. Motivasi Kerja.....	27
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	27
b. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja.....	29
c. Dampak Pemberian Motivasi Kerja Kerja.....	30
d. Indikator Motivasi Kerja.....	31
4. Loyalitas Kerja.....	32
a. Pengertian Loyalitas Kerja.....	32
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	34

c. Indikator Loyalitas Kerja.....	35
B. Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka Konseptual.....	37
D. Hipotesis.....	40

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	42
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Teknik Analisis Data.....	47

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	55
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	55
a. Sejarah Umum PT Matahari Department Store Tbk.....	55
b. Filosofi PT Matahari Department Store Tbk.....	60
c. Visi Misi dan Logo Perusahaan.....	61
d. Struktur Organisasi PT. Matahari Department Store Tbk	62
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	64
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
a. Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	66
b. Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	72
c. Variabel Loyalitas Kerja (X_3).....	78
d. Variabel Kinerja (Y).....	83
4. Uji Kualitas Data.....	89
a. Uji Validitas.....	89
b. Uji Reliabilitas.....	92
5. Uji Asumsi Klasik.....	94
a. Uji Normalitas.....	94
b. Uji Multikolinieritas.....	97
c. Uji Heteroskedastisitas.....	99
6. Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda.....	100
7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	102
a. Uji t (Uji Parsial).....	102
b. Uji F (Uji Simultan).....	104
c. Uji Determinasi (R^2).....	105

B. Pembahasan.....	106
1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.....	106
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan.....	108
3. Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.....	110
4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.....	111

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	114
B. Saran.....	115

DAFTAR PUSTAKA.....	xiv
LAMPIRAN.....	xvii

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Karyawan..... 2
Tabel 1.2	Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Disiplin Kerja Karyawan..... 5
Tabel 1.3	Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan 7
Tabel 1.4	Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Loyalitas Kerja Karyawan 9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu..... 36
Tabel 3.1	Jadwal Proses Penelitian..... 42
Tabel 3.2	Definisi Variabel..... 44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 65
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 65
Tabel 4.4	Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu ($X_{1,1}$)..... 67
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Perusahaan ($X_{1,2}$)..... 68
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan ($X_{1,3}$)..... 69
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Perusahaan 70
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja Keras ($X_{2,1}$)..... 72
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Masa Depan ($X_{2,2}$)..... 73
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Cita-Cita Tinggi ($X_{2,3}$)..... 74
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Tugas/Sasaran ($X_{2,4}$)..... 75
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketekunan ($X_{2,5}$)..... 76
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Rekan Kerja ($X_{2,6}$)..... 77
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Berkarir di Perusahaan ($X_{3,1}$)..... 78
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengenal Perusahaan ($X_{3,2}$)..... 79
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebanggaan Sebagai Bagian dari Perusahaan 80
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Jam Kerja ($X_{3,6}$).. 82
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Mutu) (Y_1)..... 83
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Jumlah) (Y_2)... 84
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu (Jangka Waktu) (Y_3)..... 85
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama Antar Karyawan (Y_4)..... 86
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penekanan Biaya (Y_5).... 87

Tabel 4.23	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (Y_6).....	88
Tabel 4.24	Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Disiplin Kerja).....	90
Tabel 4.25	Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (Motivasi Kerja).....	90
Tabel 4.26	Hasil Uji Validitas Variabel X_3 (Loyalitas Kerja).....	91
Tabel 4.27	Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja).....	92
Tabel 4.28	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 (Disiplin Kerja).....	93
Tabel 4.29	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_2 (Motivasi Kerja).....	93
Tabel 4.30	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_3 (Loyalitas Kerja).....	93
Tabel 4.31	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja).....	94
Tabel 4.32	Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	97
Tabel 4.33	Hasil Uji Multikolinieritas.....	98
Tabel 4.34	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	100
Tabel 4.35	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	103
Tabel 4.36	Hasil Uji Simultan (Uji F)	104
Tabel 4.37	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	105

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....	62
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall.....	63
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas.....	95
Gambar 4.4 PP – Plot Uji Normalitas.....	96
Gambar 4.5 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	99

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Sosial Sains, Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 1 (satu) yang sudah banyak membantu dan memberikan saran dalam proses penyempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Ikhah Malikhah, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membantu dan memberikan saran kepada penulis dalam proses penyempurnaan skripsi skripsi ini.

6. Seluruh Staff pengajar dan karyawan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca budi yang baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penyelesaian tulisan skripsi ini.
7. Kepada seluruh keluarga besar penulis khususnya kedua orang tua terimakasih yang tak terhingga atas do'a, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya dalam mendampingi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho_Nya kepada kita semua.

Penulis menyadari sepenuhnya masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Oktober 2020
Penulis,

Juanda Irawan
NPM. 1615310122

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, setiap organisasi diharuskan untuk melakukan perubahan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain demi meningkatkan kualitas perusahaan dan mencapai laba yang setinggi-tingginya. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk mampu berkompetisi sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi yang dapat dilakukan agar dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia. Menurut Sudarmanto (2011:10) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan.

Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Kasmir (2016:232) , kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Mengingat permasalahan kinerja yang sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Menurut Kasmir (2016:65-67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kinerja, kepribadian, motivasi kerja,

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Berkaitan dengan kinerja karyawan maka hal ini perlu diperhatikan pada PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall yang merupakan salah satu platform ritel terbesar di Indonesia, dengan 163 gerai di 75 kota di seluruh Indonesia dan salah satunya berada di Binjai Supermall dengan beberapa Divisi Bagian yaitu Divisi Ladies & Intimate, Divisi Mens, Divisi Children, Divisi Cosmetic, dan Divisi Home Toy Bags Acc. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang retail yang menyediakan berbagai keperluan dan kebutuhan masyarakat serta memberikan pelayanan yang terbaik, oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Berikut adalah hasil perhitungan kuesioner pra survey kinerja karyawan pada 20 orang karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall.

Tabel 1.1 Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Target yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban kerja yang ada	10	33,33	20	66,67
2	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan bapak/ibu	9	30	21	70

3	Pekerjaan yang diberikan dapat bapak/ibu selesaikan dengan baik dan penuh tanggung jawab	12	40	18	60
---	--	----	----	----	----

Sumber: Hasil Olahdata Indikator Pra Survei (2020)

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall yang didapat berdasarkan hasil perhitungan kuesioner pra survei yang dibagikan kepada 30 orang responden. Hasil kinerja karyawan dapat dikatakan belum mencapai standar yang diharapkan, berdasarkan hasil perhitungan kuesioner pra survey diatas dapat dilihat bahwa karyawan lebih banyak memilih tidak setuju pada target yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban kerja yang ada sebanyak 20 orang responden dengan nilai persentase 66,67. Untuk pertanyaan kuesioner pra survei berikutnya tentang waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan bapak/ibu ada sebanyak 20 orang karyawan memilih jawaban tidak setuju dengan nilai persentase 70% dan untuk item pertanyaan pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan oleh para karyawan dengan baik ada sebanyak 18 orang yang menyatakan tidak setuju dengan nilai persentase 60%. Hal ini menunjukkan bahwa benar kinerja para karyawan mengalami penurunan dikarenakan beberapa faktor.

Realita kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall masih belum optimal. Sementara itu berdasarkan kuesioner awal dan wawancara dengan Manajer HRD dan beberapa karyawan terkait kinerja, penulis menemukan adanya permasalahan yang sesuai dengan indikator kinerja, antara lain kuantitas kerja karyawan yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah

ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, rendahnya ketaatan dalam bekerja, telat masuk setelah istirahat, serta pulang lebih cepat, masih adanya karyawan yang mengobrol diruangan kerja sedangkan karyawan yang lain sibuk menyelesaikan pekerjaannya, masih rendahnya inisiatif karyawan dimana karyawan tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan dan kurangnya kerjasama antar karyawan serta berkurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hal yang dapat dilihat pada rendahnya kinerja karyawan seperti kurangnya disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan membuat kontribusi yang karyawan berikan kepada perusahaan belum optimal. Oleh karena itu , perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Faktor yang dominan mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah tingkat disiplin kerja. Disiplin sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Disiplin disini berarti sifat ketaatan dan kepatuhan pada aturan yang berlaku yang ditetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai.

Kurangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisensi dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika disiplin dalam suatu perusahaan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Disiplin kerja yang berada pada PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall keseluruhannya masih belum optimal. Berikut

adalah hasil perhitungan kuesioner pra survey disiplin kerja pada PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall:

Tabel 1.2 Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Disiplin Kerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Jam kerja yang berlaku diperusahaan sesuai dengan kemampuan para karyawan	13	43	17	57
2	Peraturan perusahaan tentang sop pelayanan yang ada diperusahaan dapat dijalankan dengan baik	8	27	22	73
3	Adanya teguran, peringatan dan hukuman yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja	15	50	15	50

Sumber: Hasil Olahdata Indikator Pra Survei (2020)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kondisi disiplin kerja karyawan saat ini di PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall yang didapat berdasarkan hasil perhitungan kuesioner pra survei yang dibagikan kepada 30 orang responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi disiplin kerja saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu untuk item pertanyaan Jam kerja yang berlaku diperusahaan sesuai dengan kemampuan para karyawan ada sebanyak 17 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 57%, untuk item pertanyaan Peraturan perusahaan tentang sop pelayanan yang ada diperusahaan dapat dijalankan dengan baik ada 22 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 73%, dan untuk item pertanyaan Adanya teguran, peringatan dan hukuman yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja responden menyatakan setuju dan tidak setuju dengan nilai sama yaitu 50% .

Fenomena kurangnya kedisiplinan kerja karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall terlihat dari tindakan indisipliner karyawannya dalam menjalankan kerja dan kepatuhannya pada peraturan yang telah ditetapkan. Perilaku tindakan indisipliner yang dilakukan oleh beberapa karyawan terlihat pada observasi yang dilakukan, dimana di temukan adanya karyawan yang datang terlambat, penggunaan jam istirahat yang kurang efektif yang mengakibatkan waktu kembali masuk kerja menjadi molor. Permasalahan lain yang ditemukan yaitu karyawan yang tidak menggunakan waktu bekerjanya dengan baik justru digunakan untuk mengobrol dengan sesama rekan kerja, masih ditemukan karyawan yang tidak mematuhi SOP segi grooming (make up) sesuai dengan standart yang seharusnya serta ada beberapa karyawan yang tidak membawa ijin paraf untuk ke toilet.

Selain disiplin kerja motivasi juga perlu menjadi perhatian bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja dari karyawan. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaanya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Menurut Raditya Priyo dkk, (2014:1) Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berikut adalah hasil perhitungan kuesioner pra survey motivasi kerja pada 30 orang karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall:

Tabel 1.3 Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Adanya kerjasama tim yang dibangun para karyawan untuk saling membantu disaat bekerja	9	30	21	70
2	Perusahaan memberikan motivasi kerja berupa promosi jabatan dan pengembangan karir untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi	14	47	16	53
3	Karyawan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi para pelanggan dalam keadaan apapun	12	40	18	60

Sumber: Hasil Olahdata Indikator Pra Survei (2020)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kondisi motivasi karyawan saat ini di PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall yang didapat berdasarkan hasil perhitungan kuesioner pra survei yang dibagikan kepada 30 orang responden. Tabel tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada pada karyawan saat ini belum maksimal yang ditandai dengan nilai pada item pertanyaan Adanya kerjasama tim yang dibangun para karyawan untuk saling membantu disaat bekerja ada 21 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 70%, untuk item pertanyaan Perusahaan memberikan motivasi kerja berupa promosi jabatan dan pengembangan karir untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi ada sebanyak 16 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 53%, dan untuk item pertanyaan Karyawan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi

para pelanggan dalam keadaan apapun ada 18 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 60%.

Dari hasil tabel pra survey motivasi kerja dan wawancara karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall, motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih belum maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya, target waktu penyelesaian pekerjaan dan pelayanan kepada pelanggan masih belum tercapai secara maksimal, kurangnya kerja sama tim antar sesama karyawan dalam bekerja, dan masih ada beberapa karyawan yang mengabaikan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh pemberian motivasi yang diberikan perusahaan tidaklah intensif dan perhatian perusahaan terhadap bawahan kurang. Sehingga, pemahaman yang dimiliki karyawan dan dorongan untuk mencapai target penjualan dan pelayanan tidak maksimal. (Sumber: Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall).

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja, loyalitas kerja juga perlu menjadi perhatian bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi peningkatan atau menurunnya kinerja karyawan. Menurut Nawawi (2010:45) menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Berikut adalah hasil perhitungan kuesioner pra survey loyalitas kerja pada 30 orang responden PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall:

Tabel 1.4 Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Loyalitas Kerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Saya ingin menetap di perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru	8	27	22	73
2	Saya mengetahui keseluruhan tentang perusahaan tempat saya bekerja	13	43	17	57
3	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja	25	83	5	17

Sumber: Hasil Olahdata Indikator Pra Survei (2020)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa kondisi loyalitas kerja karyawan saat ini di PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall yang didapat berdasarkan hasil perhitungan kuesioner pra survei yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi loyalitas kerja saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu untuk item pertanyaan Saya ingin menetap di perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru ada sebanyak 22 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 73%, untuk item pertanyaan Saya mengetahui keseluruhan tentang perusahaan tempat saya bekerja ada sebanyak 17 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan nilai persentase 57%, dan untuk item pertanyaan Saya selalu menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja ada sebanyak 25 orang responden yang menyatakan setuju dengan nilai persentase 83%.

Dari hasil tabel pra survey loyalitas kerja dan hasil dari observasi penulis bahwa permasalahan yang terjadi pada PT. Matahari Departmen Store, Tbk Binjai Supermall mengenai loyalitas karyawan, dimana kurangnya tanggung jawab karyawan pada pekerjaan, hal ini ditemui dengan adanya karyawan yang masih sering meninggalkan pekerjaan yang belum selesai dan ada beberapa karyawan yang masih menghitung-hitung dalam bekerja.

Jadi, loyalitas biasanya dilihat dari masa kerja yang lama pada perusahaan, maka bisa dibilang semakin lama masa kerja karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitasnya pada perusahaan. Namun loyalitas tidak hanya dilihat dari masa kerjanya saja tetapi dapat diukur pula melalui beberapa faktor seperti kedisiplinan kerja yang tinggi, bekerja dengan baik, bertanggung jawab pada pekerjaan, dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pada sebuah pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan juga harus memperhatikan loyalitas karyawannya karena menjadi salah satu faktor penting terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Rendahnya kuantitas dan kualitas kerja para karyawan sehingga produktivitas dan kinerja para karyawan menurun.
- b. Ada beberapa karyawan yang masih sering datang terlambat, penggunaan jam istirahat yang kurang efektif dan masih ditemukan karyawan yang tidak mematuhi SOP segi grooming (make up) sesuai dengan standart yang seharusnya.
- c. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih belum maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya, kurangnya kerja sama tim antar sesama karyawan dalam bekerja, dan masih ada beberapa karyawan yang tidak mendapatkan promosi jabatan yang seharusnya.
- d. Minimnya pengetahuan dan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Batasan Masalah

Mengingat masalah yang tercakup dalam identifikasi masalah ini begitu luas maka penelitian ini harus dibatasi supaya lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Maka dari itu penulis membatasinya hanya terfokus pada disiplin kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi, dan batasan masalah di atas maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall?
3. Apakah loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari analisis:

- a. Untuk mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall?
- b. Untuk mengetahui motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall?

- c. Untuk mengetahui loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall?
- d. Untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall?

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan mengetahui tentang manajemen sumber daya manusia khususnya disiplin kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan.

- b. Bagi lembaga yang diteliti

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap semoga bisa bermanfaat bagi lembaga yang terkait dan dapat dijadikan referensi untuk meningkatkan kinerja pada karyawan bagi lembaga yang membutuhkan.

- c. Bagi penelitian berikutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya terutama yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia khususnya disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Ryan Adithama (2015). Program studi Muamalah Ekonomi Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di BPR Sukahaji Cabang Cikijing”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk, Binjai Supermall”. Perbedaan penelitian ini terletak pada:

1. Model Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan model pengaruh yang hanya menggunakan 2 (dua) variabel bebas. Sedangkan penelitian ini menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel bebas.

2. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (motivasi dan loyalitas kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (produktivitas kerja). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja) serta 1 (satu) variabel terikat (kinerja karyawan).

3. Jumlah Populasi/ Sampel

Penelitian terdahulu menggunakan 13 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 60 sampel.

4. Waktu Penelitian

Peelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di BPR Cikijing Kabupaten Majalengka. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Matahari Department Store Tbk, Binjai Supermall.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Wibowo (2012:81), kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Rivai (2010:15), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Kasmir (2016:232) , kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam periode tertentu. Setiap individu dalam suatu organisasi dituntut berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai karyawan yang profesional hendaknya berusaha selalu meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan sebuah organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189-193) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian

sebaliknya, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

- 3) Rencana kinerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar. Demikian pula sebaliknya maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen, merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016: 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada 6 yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerjasama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Sutrisno (2015:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan kelengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut Mangkunegara (2017:129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2011:290), disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2011:292), disiplin dan sistem penanganan keluhan, terdiri dari mekanisme dimana organisasi dan para karyawannya berusaha mencapai kesamaan di dalam hubungan-hubungan mereka. Kesamaan itu dapat berwujud 2 bentuk yaitu :

1) Substansi

Menyangkut keadilan dari imbalan organisasi atau sanksi dibandingkan dengan kontribusi karyawan atau dengan karyawan lainnya.

2) Prosedural

Mengacu pada adanya mekanisme yang tidak sama untuk menjamin kesamaan substantif (misalnya sistem penanganan keluhan/sistem untuk mengajukan apel atau banding). Dengan demikian tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang digunakan dalam melakukan pengawasan atau supervisi kepada para karyawan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin

terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2014:305), terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat *preventif* dan yang bersifat *korektif*.

1) Pendisiplinan *Preventif*

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negative.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Agar disiplin pribadi semakin kokoh maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu :

- a) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah “anggota keluarga besar” dari organisasi yang bersangkutan.

- b) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c) Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2) Pendisiplinan *Korektif*

Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa depan dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya di masa lalu dan mencegah orang lain melakukan pelanggaran yang serupa. Agar pendisiplinan dapat tercapai, maka dari itu pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Yang dimaksud dengan secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat. Misalnya dengan :

- a) Peringatan lisan oleh penyelia
- b) Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung

- c) Penundaan kenaikan gaji berkala
- d) Penundaan kenaikan pangkat
- e) Pembebasan dari jabatan
- f) Pemberhentian sementara
- g) Pemberhentian atas permintaan sendiri
- h) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan diri
- i) Pemberhentian dengan tidak hormat

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000:80) dalam Sutrisno (2015:50), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:95) terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakikan oleh para karyawan dalam perusahaan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Ivanko Stefen (2012:70), mendefinisikan “Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan”. Motivasi adalah sebab dari tindakan dan upaya mengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi ekstrinsik contohnya dengan

memberikan imbalan, hukuman, dan perolehan tujuan. Motivasi ekstrinsik di sebabkan oleh insentif positif, dan insentif negative.

Menurut Fahmi Irham (2016:100), “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan- kebutuhan yang di inginkan.

Menurut Mangkunegara (2013:93), mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerak karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Hasibuan (2014:72), bahwa “motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.” Robbins (2010:198) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Motivasi adalah perusahaan mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

b. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2014:75). Antara lain:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan Perusahaan
- 5) Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Timbulnya motivasi karena adanya dorongan untuk mencapai atau mewujudkan sasaran tertentu yang telah ditetapkan. Motivasi harus memusatkan pada faktor-faktor yang menimbulkan atau mendorong aktivitas individu. Faktor-faktor tersebut mencakup kebutuhan, motif, dan keinginan. Motivasi berorientasi pada proses dan berhubungan dengan pelaku, arah, tujuan, dan balas jasa perilaku yang diterima atas kinerja. Dapat juga disimpulkan bahwa motif dan motivasi dapat mendorong, menggerakkan aktivitas individu untuk berbuat, bekerja dan melakukan sesuatu dalam suatu organisasi

c. Dampak atau Efek Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Sylvie, Morin, Bellehumeur, & Dupuis, (2010:88) Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi karyawannya karena jika diberikan dorongan baik secara moral maupun materi berupa tunjangan diharapkan dapat memacu dirinya untuk lebih meningkatkan hasil kerja.

Menurut Colquitt (2010:89) efek motivasi berpengaruh terhadap performa kerja dan komitmen organisasi.

- 1) Motivasi memiliki efek positif yang kuat terhadap kinerja pekerjaan, seseorang yang memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat tugas kinerja yang lebih besar. Efek ini sangat kuat untuk karyawan dalam berkompetensi, di ikuti oleh tujuan yang sulit, *valence*, yaitu nilai kedudukan seseorang atas keberhasilan yang dicapai, misalnya seseorang akan mendapatkan prestise dan bonus jika berhasil dalam memenangkan lomba, *instrumentality*, yaitu kesempatan mendapatkan penghargaan yang dijanjikan, dan *expectancy*, yaitu harapan atas tindakan yang dilakukan, misalnya seseorang berpikir bahwa ia memiliki kesempatan 50 % memenangkan sebuah lomba, dan *equity*. Perlu diketahui perilaku warganegara tentang efek motivasi sedikit kontraproduktif, meskipun *equity* memiliki efek moderat yang positif terhadap efek moderat negatife yang terakhir.
- 2) Sedikit yang diketahui tentang pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi, meskipun *equity* memiliki efek moderat yang

positif. Seseorang yang memiliki pengalaman tingkat equity yang lebih tinggi cenderung merasa tingkat komitmen yang lebih tinggi dan afektif dari tingkat komitmen normatif yang lebih tinggi dan sehingga efek pada komitmen yang berkelanjutan lebih lemah.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:111) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indicator sebagai berikut :

1) Kerja keras

Melakukan sesuatu dengan niat yang kuat, sungguh-sungguh, gigih, tidak mengenal lelah, tidak lemah menghadapi cobaan dan selalu semangat dalam melakukan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Antisipasi terhadap masa depan yang menjanjikan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Suatu impian dan harapan seseorang, cita-cita adalah mimpi, mimpi adalah kunci yang akan menentukan mau jadi apa kita di masa depan.

4) Orientasi tugas/sasaran

Konstruk yang menggambarkan bagaimana individu merespon, memberikan reaksi dan menginterpretasikan situasi untuk mencapai suatu prestasi atau kinerja tertentu.

5) Usaha untuk maju

Dalam kehidupan sehari-hari diartikan sebagai kegiatan dengan mengerahkan tenaga, pikiran, atau kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu.

6) Ketekunan

Upaya yang berkesimbangan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

7) Rekan kerja

Seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan di lokasi kerja.

8) Pemanfaatan waktu

Suatu perencanaan, mengorganisir, menggerakkan, dan pengawasan, terhadap produktivitas waktu.

4. Loyalitas Kerja

a. Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Menurut Siagian (2010:108), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebai loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.

Jasna dalam Marpaung dan Krisna (2013:28) mengatakan bahwa loyalitas adalah apabila karyawan memiliki kesadaran dan tanpa

paksaan untuk berkomitmen menjalankan tanggung jawab dan berupaya memberikan kinerja mereka yang terbaik bagi perusahaan.

Hasibuan (2014:117), mengemukakan bahwa keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Nawawi (2010:45) menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap karyawan sebagai bagian dari organisasi yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra organisasi dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Hasibuan (2005) dalam Fahmi (2014:16) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Menurut Poerwopoespito (2004) dalam Fahmi (2014:16-17), loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan karyawan pada organisasi yang diwujudkan dengan kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat berhasil secara maksimal.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas akan terwujud apabila kebutuhan hidup karyawannya dapat terpenuhi, sehingga karyawan betah dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Flippo (2010:70) ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan
- 2) Pemberian kompensasi yang sesuai
- 3) Hubungan dan komunikasi yang baik antara karyawan maupun atasan
- 4) Motivasi yang diberikan perusahaan
- 5) Lingkungan kerja nyaman dan penyiapan sarana kerja yang lengkap
- 6) Pengembangan karir
- 7) Pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan
- 8) Partisipasi dalam pekerjaan
- 9) Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja

c. Indikator Loyalitas Kerja

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja di dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Marpaung (2012:686) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

- 1) Berkarir di perusahaan adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain.
- 2) Mengenal perusahaan yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi pekerjaan karyawan.
- 3) Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.
- 4) Disiplin jam kerja adalah masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa dari hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ryan Adithama (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di BPR Sukahaji Cabang Cikijing	Motivasi (X ₁) Loyalitas (X ₂)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan Loyalitas berpengaruh baik terhadap Produktivitas Kerja
2.	Mukhlis Riyadi (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas	Motivasi Kerja (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Percetakan Karesidenan Banyumas
3.	Rowen (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri	Disiplin Kerja (X ₁) Loyalitas Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Zainatul Abadiyah (2014)	Pengaruh Upah dan Loyalitas Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bogor	Upah (X ₁) Loyalitas (X ₂)	Disiplin Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel upah dan loyalitas secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan
5.	Yofanda Budi Pratama, (2015)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Sleman	1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan Kerja	Kinerja karyawan (Y)	Asosiatif Kausal	Variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber: Refensi Penelitian Terdahulu (2020)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Rusiadi, dkk (2013:69), kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Jadi, kerangka berpikir ini merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau seseorang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercemin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Menurut Sutrisno (2015:95) terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Menurut Budi Setiawan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Brahmasari (2008:15), hubungan motivasi kerja atau gairah kerja mempunyai bentuk *linier* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka motivasi ataupun gairah kerja karyawan akan meningkat

dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Dengan adanya pemberian motivasi terhadap karyawan maka akan meningkatkan gairah kerja, seperti ketepatan dalam bekerja dan tanggung jawab pada pekerjaan. Dengan meningkatnya gairah kerja, maka akan menjadikan kinerja karyawan meningkat, dan target perusahaan akan tercapai. Hubungan antara motivasi dengan kinerja juga disampaikan oleh Al-Omari & Okasheh (2017) "*As employees are motivated their job performance will increase, and they will achieve the desired outcomes and goals of the job*". Ketika karyawan dimotivasi maka kinerja akan meningkat dan target akan tercapai.

Karyawan bekerja sesuai dengan apa yang harus dikerjakan, dan tidak ada motivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Loyalitas Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

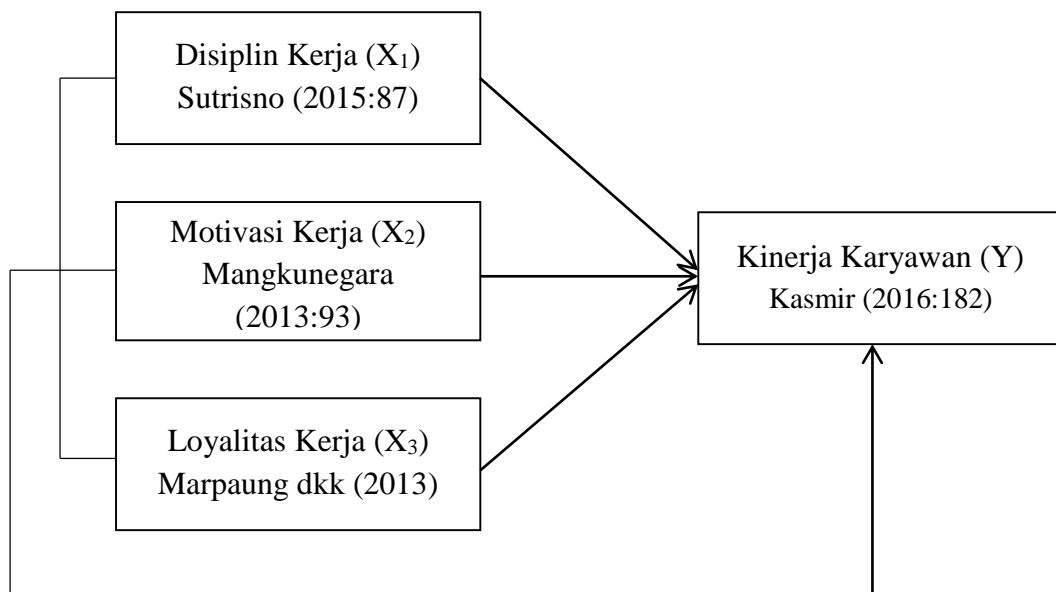
Sudiman dalam Rizky (2015:39) menyatakan bahwa loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang tersebut masih berstatus sebagai karyawan. Pengertian diatas menjelaskan bahwa loyalitas sangat berkaitan dengan kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan kalimat bahwa loyalitas ialah kesediaan karyawan dengan keseluruhan kemampuan, keterampilan, dan pikiran. Hal tersebut berarti bahwa karyawan yang memiliki loyalitas akan bersedia menyumbangkan tenaganya dalam bentuk apapun untuk mencapai

tujuan dari organisasi yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu loyalitas kerja karyawan itu sendiri.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori dari Kasmir (2016:189-193) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Khusus hal yang dibahas dalam penelitian ini adalah 3 faktor saja yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja.

Berdasarkan teori-teori yang telah dibahas, maka metode kerangka konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut:



Sumber: Rangkuman Teori (2020)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Manulang dan Pakpahan, (2014:61), hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat penulisan hipotesis ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall.
3. Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall.
4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmiah dengan langkah-langkah yang relevan terhadap masalah yang dirumuskan. Pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Menurut Rusiadi, (2013:14) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini membahas pengaruh variabel bebas (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. 14 Timbang Langkat, Kec. Binjai Timur Kota Binjai Sumatera Utara (20735).

2. Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan di PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall dimulai pada bulan Januari 2020 hingga Juni 2020. Untuk lebih lanjut dapat lihat dari uraian tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1 Jadwal Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																	
		April 2020			Mei 2020			Juni 2020			Juli 2020			Agustus 2020			September 2020		
1.	Riset Awal/Pengajuan Judul	■																	
2.	Penyusunan Proposal				■														
3.	Perbaikan ACC Proposal							■											
4.	Seminar Proposal										■								
5.	Pengolahan Data										■								
6.	Penyusunan Skripsi										■								
7.	Bimbingan Skripsi													■					
8.	Pendaftaran Sidang Meja Hijau																■		
9.	Sidang Meja Hijau																		■

Sumber: Hasil Analisis Perkiraan Penulis (2020)

C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:50), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Menurut Rusiadi Dkk (2014:68), Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini berdasarkan teori dari Sugiyono (2012:218) yaitu non probability sampling atau sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasinya yaitu 60 orang. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono, jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat obyek penelitian di lakukan. Dalam penelitian ini data di peroleh melalui wawancara, penyebaran kuisioner, dan responden.

b. Sumber Data

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah literature, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Loyalitas Kerja (X_3) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuisioner penulisan sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Disiplin kerja (x_1)	Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sutrisno (2015:87)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan Sutrisno (2015:95)	1. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. 2. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. 4. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakkan oleh para karyawan dalam perusahaan.	Likert
Motivasi kerja (x_2)	Motivasi adalah kondisi yang menggerak karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Mangkunegara (2013:93)	1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita tinggi 4. Orientasi tugas/sasaran 5. Ketekunan 6. Rekan kerja	1. Melakukan sesuatu dengan niat yang kuat, sungguh-sungguh dan gigih. 2. Antisipasi terhadap masa depan yang menjanjikan 3. Suatu impian dan harapan seseorang 4. Konstruksi yang menggambarkan individu merespon dan	Likert

		Mangkunegara (2013:111)	<p>menginterpretasikan situasi untuk mencapai suatu prestasi kinerja tertentu.</p> <p>5. Upaya yang berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga mendapat keberhasilan.</p> <p>6. Seseorang atau kelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan di tempat kerja.</p>	
Loyalitas kerja (x_3)	<p>Loyalitas adalah apabila karyawan memiliki kesadaran dan tanpa paksaan untuk berkomitmen menjalankan tanggung jawab dan berupaya memberikan kinerja mereka yang terbaik bagi perusahaan.</p> <p>Marpaung dkk (2013)</p>	<p>1. Berkarir diperusahaan</p> <p>2. Mengenal perusahaan</p> <p>3. Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan</p> <p>4. Disiplin jam kerja</p> <p>Marpaung (2012:686)</p>	<p>1. Keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain.</p> <p>2. Memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi pekerjaan karyawan.</p> <p>3. Merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan persahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.</p> <p>4. Masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.</p>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang</p>	<p>1. Kualitas (mutu)</p> <p>2. Kuantitas (jumlah)</p> <p>3. Waktu (jangka waktu)</p> <p>4. Kerjasama antar karyawan</p>	<p>1. Suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.</p>	Likert

	diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016:182)	5. Penekanan biaya 6. Pengawasan Kasmir (2016: 208-210)	2. Untuk mengukur kinerja karyawan dengan melihat jumlah pekerjaan yang dihasilkan. 3. Ada pekerjaan dengan batas waktu minimal dan maksimal yang harus di penuhi. 4. Hubungan antar perseorangan dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain. 5. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan 6. Dengan adanya pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.	
--	--	---	--	--

Sumber : refensi penulis 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk menjawabnya. Teknik pengumpulan data ini menggunakan skala likert.
2. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi atau kondisi).

3. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.
4. Dokumentasi yaitu sejarah singkat instansi, visi dan misi instansi, struktur organisasi dan lain sebagainya.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini jenis analisis yang dipakai adalah jenis penelitian asosiatif/kuantitatif. Analisis data menggunakan SPSS Versi 23 sebagai alat untuk regresi berganda. Untuk menghasilkan model yang baik, harus menguji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji kesesuaian. Jadi tahapannya adalah sebagai berikut.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Umar (2010:127), validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pernyataan digunakan analisis pernyataan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Syarat minimum untuk memenuhi apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis yang dapat dilihat pada tabel *corrected total item correlation* hasil dari SPSS dengan nilai = 0,30. Jadi kalau nilai *corrected total item correlation* tiap butir

pernyataan kurang dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika nilai r_{xy} lebih besar dari t-tabel maka dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Manullang dan Pakpahan (2014:92) mengatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60 dan sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* kurang dari ($<$) 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak.

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model.

Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, dkk. 2013).

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogrov Smirnov* dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *asympt.sig. (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya (Rusiadi, dkk. 2013).

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1),

maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homokedastisitas). Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, dkk. 2013).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 23.00) dengan model persamaan analisis regresi linier berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Dependen Variabel)

X₁ = Disiplin Kerja (Independent Variabel)

X₂ = Motivasi Kerja (Independent Variabel)

X₃ = Loyalitas Kerja (Independent Variabel)

α = Konstanta

β = Koefisien

ε = Epsilon/Error term/Tingkat Kesalahan

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji kesesuaian (*Test Goodness of Fit*) bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya (Sugiyono, 2012).

a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikansi 5% (Koencoro dalam Rusiadi, dkk. 2013:279). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut (Rusiadi, dkk. 2013):

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

3) Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0: \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

$H_1: \beta_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5%.

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas dan terikat (disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan).

Hi: minimal $1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas dan variabel terikat (disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan).

Pengujian menggunakan uji F dengan Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < 5\%$.

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Rusiadi, dkk. 2013). Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Umum PT Matahari Departmen Store Tbk

PT. Matahari Department Store dimulai sejak tahun 1958 dimana bapak Hari Darmawan mendirikan suatu perusahaan dagang yang mempromosikan toko seluas 159 meter persegi di pasar Baru Jakarta Pusat yang menjual pakaian dari usaha konveksi garment di lantai dua bangunan toko tersebut. Toko serba ada Matahari yang pertama dibuka pada tahun 1972 dengan luas sekitar 1500 meter persegi yang juga terletak di bilangan Pasar Baru. Dari konsentrasi penjualan pakaian-pakaian Impor dan Eropa, PT. Matahari putra prima mengalihkan pada pakaian-pakaian buatan lokal sejak adanya pengenaan tarif impor di tahun 1975. Sejak pada saat itu juga segmen pasar diarahkan pada segmentasi berpenghasilan menengah.

Pada tahun 1984, 12 tahun setelah pembukaan toko yang pertama PT. Matahari Putra Prima tampil sebagai salah satu perusahaan jaringan “toko Serba ada” dengan jumlah keseluruhan 11 toko terbesar di 3 kota utama Jakarta, Bogor dan Bandung, hanya berselang waktu 8 tahun sesudah tahun 1984 telah berhasil dibuka tambahan 22 toko baru pertanggal 30 Juni 1992, PT. Matahari Putra

Prima membuka 33 buah toko tersebar di 16 kota di seluruh Indonesia. Perseroan yang berkedudukan di Jakarta ini didirikan oleh bapah Hari Darmawan pada tanggal 11 Maret 1986 berdasarkan akta No. 30 yang dibuat. dihadapan notaris dan telah disetujui oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia. Berdasarkan surat keputusan No. C2.5238.HT.01-01.TH.86. tanggal 26 Juli 1986 didaftarkan di kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dibawah No. 1745/1986 tanggal 27 Agustus tahun 1986 dan diumumkan pada berita Negara Republik Indonesia No. 73 tanggal 10 September 1991 tambahan No 2954, pada saat didirikan pemegang saham perseroan terdiri dari Hary Darmawan dengan jumlah nominal saham sebesar Rp. 190.000.000 dan Susah Darmawan dengan nominal jumlah saham Rp. 10.000.000.

Untuk priode akhir tahun 1988 sampai dengan 30 Juni 1992 perkembangan usaha perseroan memperlihatkan trend yang membaik bila ditinjau dari pertumbuhan jumlah toko yang diusahakan secara aktual dengan memperlihatkan efek penggabungan usaha perseroan dengan PT. Matahari Setia Darma dan PT. Matahari Agung Perdana pada bulan Mei 1991 yang diperhitungkan surat per 31 Desember 1988 jumlah toko yang diusahakan perseroan adalah 9 bulan yang kemudian menjadi 12 toko akhir 1989 dan 15 toko pada akhir tahun 1990. Per 31 Desember 1991 setelah pengalihan 13 toko dari PT. Matahari Putra Perkasa ke perseroan yang dilakukan pada bulan Mei 1991 jumlah toko pada pertengahan pertama 1992 jumlah toko meningkat menjadi 33 buah per 30 Juni 1992.

Matahari telah memenuhi kebutuhan pelanggan selama lebih dari 53 tahun dan sekarang memiliki 104 toko di seluruh Indonesia. Misi kami adalah untuk selalu menyediakan produk-produk fashion berkualitas tinggi dengan harga yang terjangkau. Di Matahari, kami selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan kami dan pilihan terbaik dari barang modis dalam suasana toko yang sangat menarik.

Matahari grup terdiri dari perusahaan-perusahaan yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh bapak Hari Darmawan beserta keluarga baik secara langsung maupun tidak langsung. Toko matahari pertama kali berada di Ujung Pandang adalah Matahari Maksar Mall yang dibuka pada tanggal 29 September 1994 yang merupakan toko yang ke 87 pada tanggal 27 Februari 1996 Matahari Plasa Maricaya pun dibuka namun akhirnya ditutup. Setelah itu dibuka Matahari Mall Panakukang, Matahari Mall GTC dan terbaru adalah Matahari New Generation Mall Ratu Indah pada tanggal 19 Desember tahun 2008. Pada perkembangannya akhir tahun 2009. PT. Matahari Department Store dimiliki oleh pihak PT. CVC (Capital Ventura Company). PT. Matahari Department Store (perseroan) yang merupakan salah satu Department store terkemuka di Indonesia didirikan dengan nama PT. Stephens Utama Internasional Leasing Corporation pada tahun 1982, perseroan menciptakan saham perdananya dibursa efek pada tahun 1989 dan namanya diubah menjadi PT. Public Utama Tbk, perseroan juga telah melakukan *Rights Issue* pada tahun 2001 dan 2009.

Pada November 2009 nama perseroan berganti menjadi PT. Matahari Department Store Tbk (MDS) sesuai dengan SK Menteri Hukum dan HAM No. AHU-57063.AH.01.02 tahun 2009 tertanggal 23 November 2009. Dengan demikian divisi Matahari Department Store yang sebelumnya bernaung di bawah PT. Matahari. Putra Prima Tbk, berubah menjadi perusahaan Department Store moderen tersendiri dan mandiri. Tujuan strategi ini untuk meningkatkan fokus pada pengembangan usaha Department Store dan juga agar lebih memanfaatkan kesempatan pasar yang terus berkembang sekaligus agar perseroan menjadi lebih mandiri dan transparan serta memungkinkan akses ke pasar modal dengan strategi tersebut perseroan juga telah memenuhi harapan untuk dapat memberikan informasi yang lebih luas dan jelas mengenai kinerja perseroan kepada pemegang saham sekaligus untuk memudahkan para penanam modal yang ingin ikut serta dalam mengembangkan dan pertumbuhan perseroan dikemudian hari. Harapan ini terwujud pada April 2010, ketika *CVC Capital Partnes Asia Pacitic III Parallel Fund-A, LP* (bersama-sama disebut sebagai *CVC Asia Fund III*) menjadi pemegang saham pengendali dalam PT. Matahari Department Store Tbk. PT. Matahari Department Store Tbk, selama beberapa dasawarsa terakhir telah meningkatkan merek ikonik Matahari dan juga merek private label lain, melalui penjualan pakaian dan produk lain yang fashionable dan terjangkau harganya. Sekarang perseroan mempunyai 95 gerai

Department Store Tbk di seluruh Indonesia dan merupakan jaringan Department Store terkemuka di Indonesia.

Dengan pendekatan yang memfokuskan kepada peningkatan kinerja terbaik dan pengembangan nilai *brand equity* yang sangat tinggi di mata konsumen perseroan terus melakukan pengembangan usaha hingga pada tahun 2010 berhasil mencatat laba bersih yang tertinggi sepanjang sejarah yaitu sejumlah Rp 625 Miliar. PT. Matahari Putra Prima Tbk. adalah sebuah perusahaan ritel di Indonesia yang merupakan pemilik dari jaringan supermarket Hypermart. Perkuartal pertama tahun 2008, Matahari Putra Prima sudah mempunyai 79 departmen store, 38 hypermarket, 31 supermarket, 46 outlet farmasi, dan lebih dari 88 hiburan keluarga di lebih dari 50 kota di Indonesia.

Berikut perjalanan sejarah berkembangnya PT. Matahari Department Store Tbk, 1958 : Toko pertama in Pasar Baru, Jakarta, 1972 : Pioneer of Department Storeconcept in Indonesia, 1980 : Membuka Toko Pertama outside Jakarta - Sinar Matahari Bogor, 1988 : Core Business Expansion to Supermarket Operasi.

1st Rights Issue - Rp 75B, 1992 : IPO (Penawaran Saham Perdana) di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya, 1996 : Issuance of 5-year US\$100 Million Bond & 2nd Rights Issue - Rp 226B, : Multipolar became majority shareholder 3rd Rights Issue Rp 902B, 2000 : Meluncurkan Matahari Club Card (MCC), 2001 : Settlement of 5-year US\$ 100 Million Bond, 2002 : Manajemen Tim baru, Restrukturisasi bisnis inti : Matahari Department Store, Matahari

Supermarket & TimeZone, Independent and transparent Business Units, Issuance of 5-year Obligasi I - Rp 450 Billion. 2003 : Tahun konsolidasi, Closure of Non-profitable stores, Re-focus to internal infrastructure, resources & company's Foundation. 2004 : Meluncurkan Hypermart, Top 500 As-Pac Retail Award: 1- Indonesia, Issuance of 5-year Obligasi II : Rp 300 B & Syariah I Rp 150 B. 2005 : Ekspansi bisnis: 10 Department store, 4 Kids2Kids, 13 Hypermart, 4 Cut Price, 1 Matahari Supermarket, membuka Matahari Dept.Store di China, Top 500 As-Pac Retail Award:1- Indonesia. 2011 : Palembang siap dijadikan target Matahari Tbk untuk membuka puluhan gerai di Kota Palembang.

b. Filosofi PT Matahari Departmen Store Tbk

Berikut adalah filosofi PT. Matahari Department Store :

Matahari berusaha menciptakan tingkat hidup yang lebih baik bagi seluruh karyawan, Matahari berusaha menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, tentram dan sejahtera sebagai pancaran cita-cita karyawan, Matahari berusaha menciptakan system organisasi terpadu demi masa depan perusahaan dan karyawan atas dasar efisiensi kerja yang maksimal, Matahari berusaha, mendidik, melatih dan mengembangkan seluruh karyawan yang merata tanpa membedakan tradisi, agama, asal keturunan, sadar akan tugas dan kewajiban, menjunjung tinggi tujuan perusahaan sebagai penunjang perekonomian Negara, Matahari berharap atas dasar sinkronisasi saling percaya

mempercayai hormat menghormati, bekerja sama dengan baik dengan azas kekeluargaan untuk mencapai tujuan kekal abadi.

Peranan humas dalam perusahaan PT. Matahari Department Store Tbk King's Bandung fungsi manajemen yang mengevaluasi opini, sikap, dan perilaku publik, mengidentifikasi kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur suatu individu atau sebuah organisasi dengan kepentingan publik, dan merencanakan serta melaksanakan program aksi untuk memperoleh pengertian dan dukungan publik. Dalam suatu perusahaan, humas (Hubungan Masyarakat) adalah profesi yang memegang kendali agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Humas dianggap menjadikan perusahaan menjadi lebih baik.

c. Visi, Misi dan Logo Perusahaan

1) Visi PT. Matahari Department Store adalah sebagai berikut :

Semua orang Indonesia dapat tampil menarik dan nyaman.

2) Misi

Misi PT. Matahari Department Store adalah sebagai berikut :

Menyediakan berbagai kebutuhan fashion berkualitas dan terjangkau bagi para pelanggan, sehingga dapat memberikan pengalaman belanja yang menyenangkan dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

3) Logo Matahari Department Store.



Gambar 4.1 Logo Matahari Department Store

4) Arti Logo Matahari Department Store.

Berikut daftar arti gambar pada logo Matahari Department Store yang diatas adalah :

- **Garis Pertama**, yang melengkung setengah lingkaran melambangkan bola dunia.
- **Garis Kedua**, yang melengkung setengah lingkaran dan menjorok keluar melambangkan *Go Internasional* yang diartikan bahwa PT. Matahari Department Store berharap suatu saat nanti perusahaan kami dapat *Go Internasional*.
- **Warna Merah**, diartikan sebagai keberanian untuk bersaing dengan perusahaan Department yang lain.

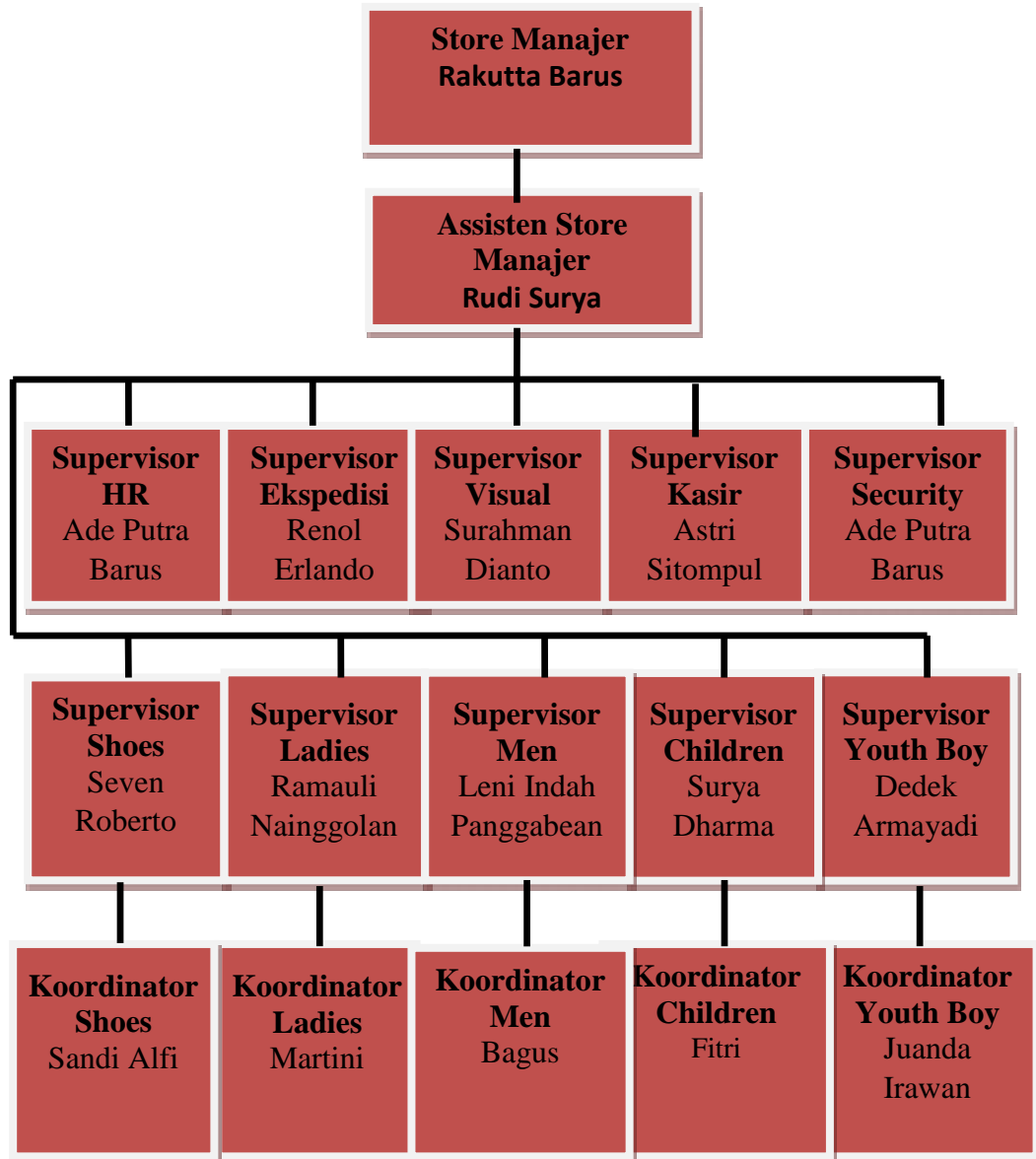
d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bagan yang menggambarkan pola hubungan, kerja antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi perusahaan dapat diketahui dengan menggambarkan bagan organisasinya sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenang setiap jabatan. Dalam menjalankan serta mempelancar aktivitas baik di instansi pemerintahan atau di swasta maka diperlukan organisasi yang jelas agar dapat diketahui posisi dan tugas-tugasnya untuk mencapai yang diinginkan.

Berikut adalah struktur organisasi PT Matahari Department Store

Tbk Binjai Supermall:

Matahari Department Store (MDS) Binjai Supermall 309



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT.Matahari Department Store

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data dan kuesioner yang di dapat di lapangan.

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang di ambil dari 60 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap disiplin kerja, motivasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall. Karakteristik responden yang akan di uraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	41.7	41.7	41.7
	Perempuan	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang (41,7%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang (58,3%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	47	78.3	78.3	78.3
	D3	1	1.7	1.7	80.0
	S1	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall yang memiliki tingkat pendidikan paling banyak adalah jenjang SMA/SMK sebanyak 47 orang (78,3%), jenjang S1 sebanyak 12 orang (20%), serta responden yang memiliki tingkat pendidikan paling sedikit adalah jenjang D3 sebanyak 1 orang (1,7%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 21 Tahun	17	28.3	28.3	28.3
	21-25 Tahun	22	36.7	36.7	65.0
	25-30 Tahun	6	10.0	10.0	75.0
	31-35 Tahun	8	13.3	13.3	88.3
	35-40 Tahun	3	5.0	5.0	93.3
	> 40 Tahun	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa usia reponden karyawan PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall yang

berkisar < 21 tahun berjumlah 17 orang (28,3%), usia 21-25 tahun berjumlah 22 orang (36,7%), usia 25-30 tahun berjumlah 6 orang (10%), usia 31-35 tahun berjumlah 8 orang (13,3%), usia 35-40 tahun berjumlah 3 orang (5%) dan usia responden yang diatas 40 tahun berjumlah 4 orang (6,7%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu: disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu: Kinerja. Dalam penyebaran angket ada 6 butir pernyataan untuk setiap variabel pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 60 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
 - b. Setuju (S) dengan skor 4
 - c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
- a. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Variabel Disiplin Kerja (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Taat Terhadap Aturan Waktu (X_{1-1}), Taat Terhadap Peraturan Perusahaan (X_{1-2}), Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan (X_{1-3}), Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Perusahaan (X_{14}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.4 s/d Tabel 4.7.

Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Karyawan wajib datang sesuai dengan jam masuk kerja	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	7	11,7
Setuju	42	70
Sangat setuju	11	18,3
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas tentang indikator taat terhadap aturan waktu dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan wajib datang sesuai dengan jam masuk kerja ada sebanyak 7 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 11,7%, 42 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 70% dan 11 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 18,3% dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa karyawan harus datang sesuai dengan jam masuk kerja untuk menjaga kedisilinan kerja demi meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Perusahaan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Karyawan harus mematuhi setiap peraturan perusahaan	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	18	30
Setuju	28	46,7
Sangat setuju	14	23,3
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas tentang indikator taat terhadap peraturan perusahaan dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan harus mematuhi setiap peraturan perusahaan ada sebanyak 18 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 30%, 28 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 46,7% dan 14 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 23,3% dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa karyawan harus mematuhi setiap peraturan dan SOP yang telah diberlakukan oleh perusahaan untuk menjaga kedisiplinan kerja demi meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maksimal.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Karyawan harus mampu memberikan pelayanan dan perilaku yang baik terhadap konsumen, rekan kerja dan atasan	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	46	76,7
Setuju	4	6,7
Sangat setuju	10	16,7
Total	60	100
<i>Mean</i>	3,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas tentang indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan harus mampu memberikan pelayanan dan perilaku yang baik terhadap konsumen, rekan kerja dan atasan ada sebanyak 46 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 76,7%, 4 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 6,7% dan 10 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 16,7% dengan nilai rerata 3,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa ada sebagian karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan kurang setuju bahwa karyawan harus mampu memberikan pelayanan dan perilaku yang baik terhadap konsumen, rekan kerja dan atasan, hal ini menggambarkan bahwa kurangnya *punishment* yang diberikan kepada pimpinan perusahaan terhadap karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja dan kurangnya

pelatihan kerja dalam hal pelayanan sehingga kinerja karyawan dapat menurun.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Perusahaan

Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Peraturan disiplin kerja sesuai dengan kemampuan para karyawan (X _{1.4})		Teguran yang diberikan pimpinan karena datang terlambat sudah sesuai dengan peraturan yang ada (X _{1.5})		Hukuman yang diberikan pimpinan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan (X _{1.6})	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang setuju	13	21,7	8	13,3	46	76,7
Setuju	25	41,7	33	55	4	6,7
Sangat setuju	22	36,7	19	31,7	10	16,7
Total	60	100	60	100	60	100
<i>Mean</i>	4,00		4,00		3,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas tentang taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Peraturan disiplin kerja sesuai dengan kemampuan para karyawan ada sebanyak 13 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 21,7%, 25 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 41,7%, dan 22 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 36,7% dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall menyatakan bahwa Peraturan disiplin kerja yang ada di perusahaan telah dibuat dan sesuai dengan kemampuan para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 2) Untuk item Teguran yang diberikan pimpinan karena datang terlambat sudah sesuai dengan peraturan yang ada, ada sebanyak 8 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 13,3%, 33 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 55%, dan 19 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 31,7% dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa teguran dan sanksi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan yang telah melakukan pelanggaran disiplin kerja telah sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.
- 3) Untuk item Hukuman yang diberikan pimpinan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan ada sebanyak 46 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 76,7%, 4 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 6,7%, dan 10 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 16,7% dengan nilai rerata 3,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian karyawan PT Matahari Department Tbk Binjai Supermall menyatakan bahwa hukuman yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan untuk setiap karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja belum sesuai dengan peraturan yang seharusnya karena pimpinan masih bertindak tidak adil.

b. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Variabel Motivasi Kerja (X_1) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari Kerja Kerja (X_{1-1}), Orientasi Masa Depan (X_{1-2}), Ketekunan (X_{1-3}), Orientasi Tugas/Sasaran (X_{1-4}), Tingkat Cita-Cita Tinggi (X_{1-5}), dan Rekan Kerja (X_{1-6}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.8 s/d Tabel 4.13

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja Keras ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	1	1,7
Kurang setuju	14	23,3
Setuju	28	46,7
Sangat setuju	17	28,3
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas tentang indikator kerja keras dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan ada sebanyak 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,7%, 14 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 23,3%, 28 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 23,3%, dan 17 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 28,3% dengan nilai rerata 4,00.

Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa ada beberapa karyawan yang memiliki kerja keras dalam bekerja sehingga ia merasa tertantang dan termotivasi untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Masa Depan ($\bar{X}_{2.2}$)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Perusahaan sudah mempunyai program pemberian jaminan hari tua untuk karyawan	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	3	5
Kurang setuju	6	10
Setuju	34	56,7
Sangat setuju	17	28,3
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas tentang indikator orientasi masa depan dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Perusahaan sudah mempunyai program pemberian jaminan hari tua untuk karyawan ada sebanyak 3 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 5%, 6 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 10%, 34 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 56,7%, dan 17 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 28,3% dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store

Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa seharusnya perusahaan memiliki program jaminan hari tua untuk meningkatkan motivasi dan pemberian *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja paling baik.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Cita-Cita Tinggi ($X_{2,3}$)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Atasan memberikan pujian kepada karyawan apabila karyawan menjalankan tugas pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	3	5
Kurang setuju	15	25
Setuju	34	56,7
Sangat setuju	8	13,3
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas tentang indikator tingkat cita-cita tinggi dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Atasan memberikan pujian kepada karyawan apabila karyawan menjalankan tugas pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan ada sebanyak 3 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 5%, 15 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 25%, 34 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 56,7%, dan 8 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 13,3% dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store

Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa seharusnya perusahaan memiliki program jaminan hari tua untuk meningkatkan motivasi dan pemberian *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja paling baik.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Tugas/Sasaran ($\bar{X}_{2.4}$)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Penghargaan yang telah diberikan kantor meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	2	3,3
Kurang setuju	4	6,7
Setuju	41	68,3
Sangat setuju	13	21,7
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas tentang indikator orientasi tugas/sasaran dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Penghargaan yang telah diberikan kantor meningkatkan motivasi Pegawai dalam bekerja ada sebanyak 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,3%, 4 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 6,7%, 41 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 68,3%, dan 13 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 21,7% dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan

setuju bahwa penghargaan yang telah diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketekunan (X_{2.5})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	2	3,3
Kurang setuju	17	28,3
Setuju	33	55
Sangat setuju	8	13,3
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas tentang indikator ketekunan dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal ada sebanyak 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,3%, 17 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 28,3%, 33 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 55%, dan 8 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 13,3% dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa karyawan harus selalu

berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal dengan meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan bersama.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Rekan Kerja (X_{2,6})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Karyawan merasa termotivasi untuk lebih giat bekerja karena mendapat dukungan dari rekan kerja	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	2	3,3
Tidak setuju	1	1,7
Kurang setuju	4	6,7
Setuju	41	68,3
Sangat setuju	12	20
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas tentang indikator rekan kerja dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan merasa termotivasi untuk lebih giat bekerja karena mendapat dukungan dari rekan kerja ada sebanyak 2 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 3,3%, 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,7%, 4 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 6,7%, dan 41 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 68,3% dan 12 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 20% serta dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa adanya motivasi kerja untuk lebih giat

dan semangat dalam bekerja dikarenakan adanya dukungan yang baik diberikan oleh rekan kerja.

c. Variabel Loyalitas Kerja (X_3)

Variabel Loyalitas Kerja (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Berkarir di Perusahaan (X_{1-1}), Mengenal Perusahaan (X_{1-2}), Kebanggaan Sebagai Bagian dari Perusahaan (X_{1-3}), Disiplin Jam Kerja (X_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.14 s/d Tabel 4.17

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Berkarir di Perusahaan ($X_{3.1}$)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya ingin menetap di perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	2	3,3
Kurang setuju	11	18,3
Setuju	42	70
Sangat setuju	5	8,3
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas tentang indikator berkarir di perusahaan dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya ingin menetap di perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan ada sebanyak 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,3%, 11 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan

persentase 18,3%, 42 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 70%, dan 5 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 8,3% serta dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa adanya tingkat loyalitas kerja para karyawan yang ditandai dengan menetapnya karyawan pada perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengenal Perusahaan (X_{3,2})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya mengetahui keseluruhan tentang perusahaan tempat saya bekerja	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	1	1,7
Kurang setuju	7	11,7
Setuju	41	68,3
Sangat setuju	11	18,3
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas tentang indikator mengenal perusahaan dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mengetahui keseluruhan tentang perusahaan tempat saya bekerja ada sebanyak 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,7%, 7 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 11,7%, 41 orang responden yang menyatakan setuju dengan

persentase 68,3%, dan 11 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 18,3% serta dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa pengetahuan karyawan tentang keseluruhan dari perusahaan dapat menggambarkan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan itu baik.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebanggaan Sebagai Bagian dari Perusahaan

Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja ($\bar{X}_{3,3}$)		Saya mendukung dan bekerja keras untuk tercapainya tujuan perusahaan ($\bar{X}_{3,4}$)		Saya memiliki sikap untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan oleh perusahaan ($\bar{X}_{3,5}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	1	1,7
Tidak setuju	-	-	2	3,3	3	5
Kurang setuju	14	23,3	7	11,7	11	18,3
Setuju	35	58,3	36	60	29	48,3
Sangat setuju	11	18,3	15	25	16	26,7
Total	60	100	60	100	60	100
<i>Mean</i>	4,00		4,00		4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas tentang indikator kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya selalu menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja ada sebanyak 14 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 23,3%, 35 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 58,3%, dan 11 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase

18,3% dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Department Store Tbk Binjai menyatakan setuju bahwa tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dari bagaimana para karyawan menjaga nama baik tempat ia bekerja.

- 2) Untuk item saya mendukung dan bekerja keras untuk tercapainya tujuan perusahaan, ada sebanyak 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,3%, 7 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 11,7%, 36 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 60% dan 15 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 25% serta dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa tingkat loyalitas karyawan dapat dilihat dari bagaimana para karyawan saling mendukung dan bekerja kerja untuk tercapainya tujuan perusahaan.
- 3) Untuk item saya memiliki sikap untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan oleh perusahaan ada sebanyak 1 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 1,7%, 3 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 5%, 11 orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 18,3%, 29 orang responden menyatakan setuju dengan persentase 48,3% dan 16 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 26,7% serta dengan nilai rerata

4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahati Department Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan akan memiliki sikap untuk tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Jam Kerja (X_{3.6})

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya selalu mematuhi peraturan dengan menerapkan disiplin waktu jam masuk dan keluar dari perusahaan sesuai dengan peraturan yang ada	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	2	3,3
Kurang setuju	17	28,3
Setuju	33	55
Sangat setuju	8	13,3
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas tentang indikator disiplin jam kerja dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu mematuhi peraturan dengan menerapkan disiplin waktu jam masuk dan keluar dari perusahaan sesuai dengan peraturan yang ada, ada sebanyak 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,3%, 17 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 28,3%, 33 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 55%, dan 8 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 13,3% serta dengan nilai rerata 4,00.

Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan ditandai dengan karyawan yang selalu menerapkan disiplin waktu pada jam kerja.

d. Variabel Kinerja (Y)

Variabel Loyalitas Kerja (X_1) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari Kualitas (Mutu) (X_{1-1}), Kuantitas (X_{1-2}), Waktu (Jangka Waktu) (X_{1-3}), Kerjasama Antar Karyawan (X_{1-4}), Penekanan Biaya (X_{1-5}), Pengawasan (X_{1-6}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.18 s/d Tabel 4.23

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Mutu) (Y_1)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	2	3,3
Setuju	48	80
Sangat setuju	10	16,7
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas tentang indikator kualitas (mutu) dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik, ada sebanyak 2 orang responden yang menyatakan kurang

setuju dengan persentase 3,3%, 48 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 80%, 10 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 16,7%, serta dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik atau tidak.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Jumlah)
(Y₂)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan.	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	4	5,7
Kurang setuju	7	11,7
Setuju	37	61,7
Sangat setuju	12	20
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas tentang indikator kuantitas (jumlah) dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan, ada sebanyak 4 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 5,7%,

7 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 11,7%, 37 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 61,7%, dan 12 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 20% serta dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan atau tidak.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu (Jangka Waktu) (Y₃)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditentukan.	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	1	1,7
Kurang setuju	8	13,3
Setuju	43	71,7
Sangat setuju	8	13,3
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas tentang indikator waktu (jangka waktu) dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditentukan, ada sebanyak 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,7%, 8 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase

13,3%, 43 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 71,7%, dan 8 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 13,3% serta dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan selama bekerja apakah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan sesuai dengan jangka waktu yang seharusnya atau tidak.

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama Antar Karyawan (Y₄)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan.	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	2	3,3
Kurang setuju	10	16,7
Setuju	34	56,7
Sangat setuju	14	23,3
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas tentang indikator kerjasama antar karyawan dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya mampu bekerjasama dengan semua karyawan, ada sebanyak 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,3%, 10 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 16,7%, 34 orang responden yang

menyatakan setuju dengan persentase 56,7%, dan 14 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 23,3% serta dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa kinerja karyawan akan semakin baik jika karyawan yang ada pada perusahaan saling bekerja sama dan memiliki *team work* yang baik dan kompak.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penekanan Biaya (Y₅)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	1	1,7
Kurang setuju	12	20
Setuju	33	55
Sangat setuju	14	23,3
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas tentang indikator penekanan biaya dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja, ada sebanyak 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,7%, 12 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 20%, 33 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 55%, dan 14 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 23,3%

serta dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa penilaian kinerja pada indikator penekanan biaya dapat dilihat dari inisiatif yang diambil karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (Y₆)

Jawaban Responden	Item pernyataan	
	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan.	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-
Tidak setuju	4	6,7
Kurang setuju	5	8,3
Setuju	40	66,7
Sangat setuju	11	18,3
Total	60	100
<i>Mean</i>	4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas tentang indikator pengawasan dengan 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan., ada sebanyak 4 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 6,7%, 5 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 8,3%, 40 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 66,7%, dan 11 orang responden menyatakan sangat setuju dengan persentase 18,3% serta dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan

bahwa karyawan PT Matahari Departmen Store Tbk Binjai Supermall menyatakan setuju bahwa penilaian kinerja pada indikator pengawasan dapat dilihat dari bagaimana tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya di ukur. Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir daftar pertanyaan ataupun pernyataan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila setiap pertanyaan atau pernyataan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.24 Uji Validitas Variabel X₁ (Disiplin Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	19.07	6.945	.466	.764
Pernyataan X1.2	19.20	6.264	.488	.759
Pernyataan X1.3	19.73	5.690	.636	.719
Pernyataan X1.4	18.98	6.627	.359	.792
Pernyataan X1.5	18.95	6.150	.625	.727
Pernyataan X1.6	19.73	5.690	.636	.719

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Dari Tabel 4.24 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar (>) dari 0,30.

Tabel 4.25 Uji Validitas Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	19.73	7.826	.765	.818
Pernyataan X2.2	19.67	8.395	.616	.846
Pernyataan X2.3	19.97	8.067	.740	.824
Pernyataan X2.4	19.67	9.548	.439	.873
Pernyataan X2.5	19.97	8.101	.762	.820
Pernyataan X2.6	19.75	8.225	.619	.847

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Dari Tabel 4.25 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar (>) dari 0,30.

Tabel 4.26 Uji Validitas Variabel X₃ (Loyalitas Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	19.77	7.368	.626	.806
Pernyataan X3.2	19.57	7.741	.508	.826
Pernyataan X3.3	19.65	6.943	.723	.786
Pernyataan X3.4	19.53	7.440	.489	.831
Pernyataan X3.5	19.67	6.260	.615	.813
Pernyataan X3.6	19.82	6.593	.744	.779

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Dari Tabel 4.26 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar (>) dari 0,30.

Tabel 4.27 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y1	19.88	6.647	.518	.776
Pernyataan Y2	20.07	5.148	.643	.736
Pernyataan Y3	20.05	6.387	.428	.787
Pernyataan Y4	20.02	5.271	.642	.737
Pernyataan Y5	20.02	5.610	.552	.760
Pernyataan Y6	20.05	5.574	.538	.765

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Dari Tabel 4.27 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar ($>$) dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang responden terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $>$ 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Tabel 4.28 Uji Reliabilitas Variabel X₁ (Disiplin Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Dari Tabel 4.28 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,781 $>$ 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

Tabel 4.29 Uji Reliabilitas Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Dari Tabel 4.29 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,862 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

Tabel 4.30 Uji Reliabilitas Variabel X₃ (Loyalitas Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Dari Tabel 4.30 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,835 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel loyalitas kerja adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

Tabel 4.31 Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

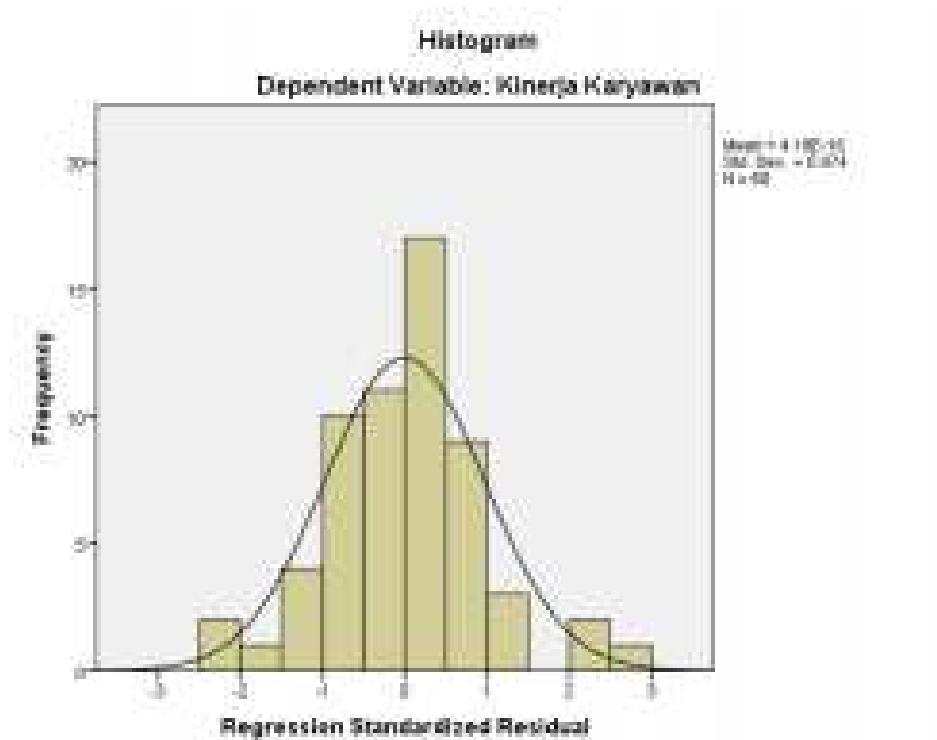
Dari Tabel 4.31 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,793 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas

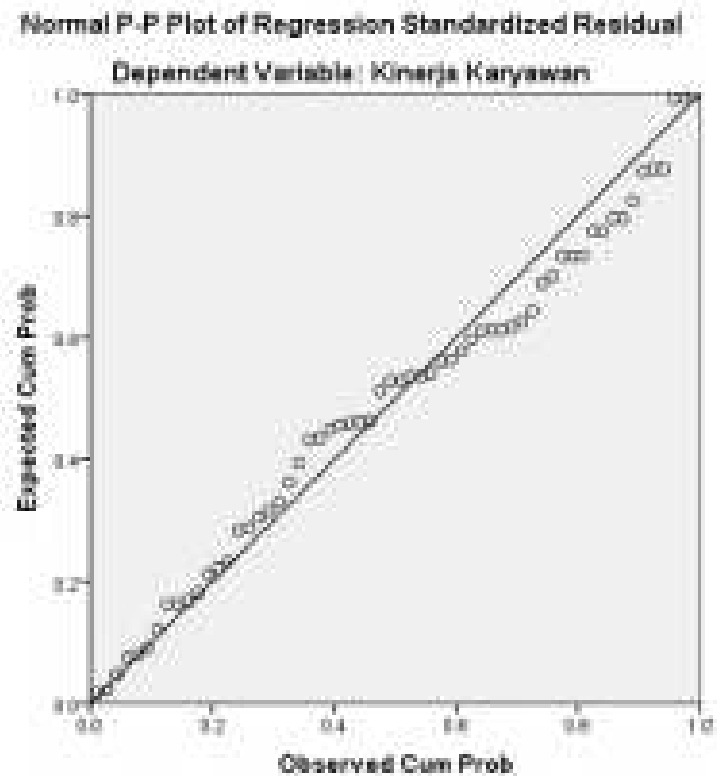
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 4.3 hasil pengujian normalitas data disiplin kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja dan kinerja diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 4.4. di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja karyawan yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Maka model regresi layak di pakai.

Tabel 4.32 Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54026110
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.081
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan hasil Tabel 4.32 diatas diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai p yakni 0.200, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak

terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dari hasil data yang telah berdistribusi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.33 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.498	2.097		1.191	.239		
Disiplin Kerja	.202	.072	.210	2.811	.007	.954	1.049
Motivasi Kerja	.259	.107	.314	2.428	.018	.317	3.153
Loyalitas Kerja	.539	.141	.490	3.812	.000	.321	3.115

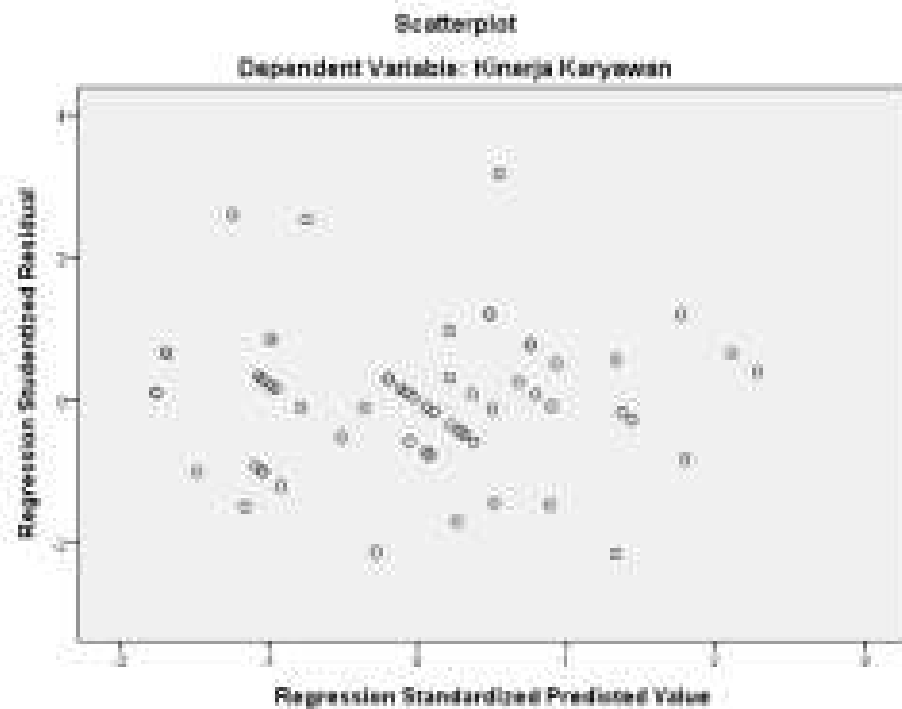
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.33 terlihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel motivasi adalah $1,049 < 10$ dan nilai *tolerancinya* adalah $0,954 > 0,10$, untuk variabel disiplin kerja nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah $3,153 < 10$ dan nilai *tolerancinya* adalah $0,317 > 0,10$, sedangkan untuk variabel loyalitas kerja nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah $3,115 < 10$ dan nilai *tolerancinya* adalah $0,321 > 0,10$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Gambar 4.5 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.5 terlihat bahwa gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik – titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain : variabel - variabel yang akan di uji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.34 Uji Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.498	2.097		1.191	.239
	Disiplin Kerja	.202	.072	.210	2.811	.007
	Motivasi Kerja	.259	.107	.314	2.428	.018
	Loyalitas Kerja	.539	.141	.490	3.812	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.34 yang terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$$Y = 2,498 + 0,202 X_1 + 0,259 X_2 + 0,539 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada tidak anggap, baik pada variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Loyalitas kerja (X_3). Maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai sebesar 2,498. Artinya tanpa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja maka tingkat Kinerja karyawan telah ada sebesar 2,498.
- b) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,202 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap disiplin kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya bahwa penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan juga.
- c) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi kerja (X_2) sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,259 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga peningkatan terhadap motivasi kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap Motivasi Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan juga.

- d) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Loyalitas Kerja (X_3) sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,539 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga peningkatan terhadap loyalitas kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap loyalitas kerja akan menurunkan kinerja karyawan juga.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Fit*) / Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Hipotesis untuk pengujian secara parsial adalah :

- 1) H1: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall.
- 2) H2: Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall.
- 3) H3: Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Terima H_0 (Tolak H_1), jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig < \alpha$ 5%

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Jika nilai signifikan $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.35 Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.191	.239
Disiplin Kerja	2.811	.007
Motivasi Kerja	2.428	.018
Loyalitas Kerja	3.812	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.35 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.35 diatas terlihat bahwa variabel disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,811 sedangkan t_{tabel} 1.672 (t_{hitung} 2,811 > t_{tabel} 1.672) dengan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.35 terlihat bahwa variabel motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,428 sedangkan t_{tabel} 1.672 (t_{hitung} 2,428 > t_{tabel} 1.672) dengan tingkat signifikan sebesar $0,018 <$

0,05 , artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 4.35 terlihat bahwa loyalitas kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,812 sedangkan t_{tabel} 1.672 (t_{hitung} 3,812 < 1.672) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall.

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} ,

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Terima H_0 (Tolak H_1), jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada Sig F > α 5%

Tolak H_0 (Terima H_1), jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada Sig F < α 5%

**Tabel 4.36 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.011	3	110.337	44.144	.000 ^b
	Residual	139.972	56	2.499		
	Total	470.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.36 diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 44,144 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$) adalah menggunakan rumus $Df (1) = k - 1$ ($4-1=3$), $Df (2) = n - k$ ($60-4=56$) adalah sebesar 2,77 (lihat pada table F). Dapat disimpulkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar $44,144 >$ nilai f_{tabel} 2,77. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) dan loyalitas kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.37 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.687	1.581

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.37 diatas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,687 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 68,7% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi dan loyalitas kerja, sedangkan sisanya (100% - 68,7% = 31,3%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lain.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Loyalitas Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall. Peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan menyebarkan 60 angket kepada karyawan yang ada di PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store Tbk (Hipotesis H₁)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,811 dengan sig. 0,007. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (pertama) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dilakukan oleh para karyawan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rowen (2017) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sutrisno (2015:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel pra survei indikator disiplin kerja menggambarkan bahwa kondisi disiplin kerja saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan yang ditandai dengan pemberlakuan jam kerja perusahaan belum sesuai dengan kemampuan para karyawan, ada beberapa karyawan yang mengatakan bahwa sop yang ada di perusahaan tidak dijalankan dengan baik, dan adanya teguran serta peringatan yang

diberikan kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja. Dari beberapa hal tersebut diatas merupakan faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja para karyawan.

Dan berdasarkan data hasil uji parsial rata-rata karyawan menyatakan setuju bahwa dengan mentaati disiplin kerja dan semua peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan selama di kantor dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja kuat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store Tbk (Hipotesis H₂)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,428 dengan sig. 0,018. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (ke dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang ada didalam diri karyawan dan motivasi kerja yang didukung dan diberikan oleh pimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall. Hal ini menandakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan. Semakin baiknya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan membuat kinerja mereka semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mukhlis Riyadi (2016) yang menguji Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Hasibuan (2014) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel pra survei indikator motivasi kerja menggambarkan bahwa motivasi kerja yang ada pada karyawan saat

ini belum maksimal yang ditandai dengan kurangnya kerjasama tim yang dibangun oleh para karyawan, kurangnya pemberian motivasi kerja yang berupa promosi jabatan bagi para karyawan yang disiplin dan memiliki prestasi kerja tinggi, serta beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik dan maksimal dalam kondisi apapun. Dari beberapa hal tersebut diatas merupakan faktor dari kurangnya motivasi kerja yang berdampak pada rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Dari data yang diperoleh dari hasil uji parsial bahwa rata-rata dari karyawan menyatakan setuju bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju serta memberikan promosi jabatan dapat memberikan semangat kerja dan tentunya hal tersebut berimbas pada peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator motivasi tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kuat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Loyalitas Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store Tbk (Hipotesis H₃)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,812 dengan sig. 0,000. Berdasarkan

hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (ke tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa adanya loyalitas kerja yang ada didalam diri karyawan terhadap perusahaan akan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Rizky Pradana (2015) yang menguji loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Indonesia Kota Semarang dengan hasil analisis yaitu loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Fathoni (2011) Loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya.

Ukuran loyalitas kerja meliputi keterlibatan karyawan, pengabdian karyawan terhadap kesuksesan organisasi. Seseorang yang memiliki loyalitas yang tinggi akan terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada rasa memiliki terhadap perusahaan. Loyalitas kerja dianggap penting bagi organisasi karena pengaruhnya terhadap kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki loyalitas kerja cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Dari data yang diperoleh rata-rata mereka setuju bahwa loyalitas kerja dengan mereka memiliki alasan tetap bertahan karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator loyalitas kerja tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan loyalitas kuat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store Tbk (Hipotesis H4)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 44,144 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,77 dengan probabilitas signifikan yaitu 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riza Nurul Awaliyah (2019) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa kemampuan individu, motivasi kerja, disiplin kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja (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 Kasmir (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya

kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja. jadi, dari penjelasan secara teori menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan disiplin kerja dan loyalitas kerja karyawan yang tinggi, serta motivasi yang diberikan perusahaan mampu membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka semua variabel dependen dalam penelitian ini berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 2,811 dengan tingkat signifikan 0,007 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,672 ($2,811 > 1,672$ sig $0,007 < 0,05$).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 2,428 dengan tingkat signifikan 0,018 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,672 ($2,428 > 1,672$ sig $0,018 < 0,05$).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 3,812 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari t_{tabel} 1,672 ($3,812 > 1,672$ sig $0,000 < 0,05$).
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 44,144 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 2,77 ($44,144 > 2,77$ sig $0,000 < 0,05$).

B. Saran

1. Disarankan bagi manajemen PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall agar dapat mengendalikan tingkat disiplin kerja para karyawan seperti jam kerja yang telah ditentukan harus sesuai dengan kesanggupan para karyawan, peraturan mengenai sop pekerjaan harus dijalankan dengan baik, serta tentang pemberian hukuman, teguran dan peringatan kepada para karyawan yang melanggar peraturan harus sesuai dengan kesalahan yang karyawan lakukan.
2. Disarankan bagi manajemen PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall untuk memberikan pelatihan atau gatering khusus kepada karyawan agar para karyawan dapat meningkatkan kerjasama tim dalam bekerja, adanya pemberian promosi jabatan dalam pengembangan karir bagi karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
3. Disarankan bagi manajemen PT Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall untuk memberikan jenjang karir yang lebih jelas kepada karyawan lama dan diharapkan kepada pimpinan perusahaan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan tentang keseluruhan dari perusahaan agar pengetahuan dan loyalitas karyawan meningkat.
4. Disarankan bagi pimpinan untuk mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan, hal ini merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat, dimana seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruh yang baik terutama dapat memberikan contoh perilaku agar karyawan mau bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan

perusahaan. Kepada peneliti berikutnya untuk melanjutkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih besar dan objek penelitian yang berbeda, menggunakan data *longitudinal* atau *time series* untuk mengetahui pada waktu seperti apa hubungan dan pengaruh yang dihipotesiskan. Peneliti berikutnya dapat menggambarkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja misalnya variabel kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisai, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, pengawasan ,pelatihan dan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSATAKA

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance : A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Jurnal of Applied Engineering Reseachr*.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *JUMANT*, 9(1), 95-103.
- Colquitt, Jason A.; Jeffery A. LePine; dan Michael J. Wesson. (2010). *Organization Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi Kesepuluh jilid 1. Indonesia: Macanan Jaya Cemerlang
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Fahmi, Irham. (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi". Bandung : Alfabeta.
- _____ (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi". Bandung: Alfabeta.
- Fathoni. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B. (2010). "Manajemen Personalialia", Jakarta: Erlangga,
- Hasibuan, H. Malayu. S.P (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan". Jakarta: Haji Mas Agung

- _____ (2014). “Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah”. Jakarta: PT Bumi Aksara
- 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.
- Ivanko, Stefan. (2012). “Organizational Behavior. Ljubljana: University Of Ljubljana Faculty Of Public Administration”.
- Kasmir. (2016). “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2011). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____ (2013). “Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan”. Cetakan Pertama. Bandung: Rosada.
- _____ (2017). “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Cetakan Ke-12. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M.. dan Manuntun P. (2014). “Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis”. Bandung: Citapustaka Media.
- Mondy, R, W. (2010). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nawawi, Hadari. (2010). “Administrasi Personel”. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. (2010). “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen. (2010). “Teori Organisasi”. Jakarta : Arcan.

- Rusiadi, dkk. (2013). "Metode Penelitian Manajemen. Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan". Medan: USU Press.
- _____ (2014). "Metode Penelitian Manajemen. Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep. Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews. Amous. Lisrel". Cetakan Ketiga. Medan: USU Press.
- Siagian, Sondang P. (2010) "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____ (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sudarmanto. (2011). "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM". Jogja: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2012). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B". Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T., dan Rosidah. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik". Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, H. (2010). "Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). "Manajemen Kinerja Devisi Buku Perguruan Tinggi". Jakarta: PT. Jasa Grafindo Persada.

JURNAL DAN PENELITIAN

- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internatinal Wiratama Indonesia)". Jurnal Mangemen dan Kewirausahaan.
- Marpaung Rio, Krisna Maria. (2012). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan di PT. Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber". Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 10. No.3.

- Mukhlis Riyadi. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pradana, Risky. (2015). "Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Raditya Priyo, dkk. (2014). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Stars International Kota Surabaya)". Jurnal Ilmiah Manajemen. Malang: Universitas Brawijaya
- Rowen. (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri". Skripsi. Universitas Sanata Darma Yogyakarta.
- Ryan Adithama. (2015). "Pengaruh Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di BPR Sukahaji Cabang Cikijing". SKRIPSI. Cirebon: Kementerian Agama Republik Indonesia Institut Agama Islam Negeri (Iain) Syekh Nurjati.
- Sylvie St-Onge, Denis Morin, Mario Bellehumeur, Francine Dupuis. (2010). Managers' "Motivation to Evaluate Subordinate Performance. Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal. Vol. 4 No. 3, pp. 273-293
- Yofanda Budi Pratama. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman". Universitas Negeri Yogyakarta. Fakultas Ekonomi. Program Studi Manajemen.
- Zainatul Abadiah. (2014). "Pengaruh Upah dan Loyalitas Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bogor)". Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

KUESIONER PENELITIAN
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Binjai Supermall

Assalamualaikum wr.wb

Selamat pagi/siang/sore

Saya adalah mahasiswa Universitas Pembangunan Pancabudi. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian tentang hubungan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam rangka penyelesaian skripsi. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu membantu saya untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak dinilai benar atau salah. Oleh karena itu, jawablah setiap pertanyaan dengan jujur sesuai dengan keadaan yang terdapat di kantor tempat Bapak/Ibu bekerja dan pastikan tidak ada pertanyaan yang terlewat. Hasil dari kuesioner dan data pribadi Bapak/Ibu bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr.wb

Hormat Saya

Juanda Irawan

PERNYATAAN VARIABEL X₁ (DISIPLIN KERJA)

No.	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Karyawan wajib datang sesuai dengan jam masuk kerja					
2	Karyawan harus mematuhi setiap peraturan perusahaan					
3	Karyawan harus mampu memberikan pelayanan dan perilaku yang baik terhadap konsumen, rekan kerja dan atasan					
4	Peraturan disiplin kerja sesuai dengan kemampuan para karyawan					
5	Teguran yang diberikan pimpinan karena datang terlambat sudah sesuai dengan peraturan yang ada.					
6	Hukuman yang diberikan pimpinan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.					

PERNYATAAN VARIABEL X₂ (MOTIVASI KERJA)

No.	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
2	Perusahaan sudah mempunyai program pemberian jaminan hari tua untuk karyawan					
3	Atasan memberikan pujian kepada karyawan apabila karyawan menjalankan tugas pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan					
4	Penghargaan yang telah diberikan kantor meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja					
5	Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
6	Karyawan merasa termotivasi untuk lebih giat bekerja karena mendapat dukungan dari rekan kerja					

PERNYATAAN VARIABEL X₃ (LOYALITAS KERJA)

No.	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya ingin menetap di perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru					
2	Saya mengetahui keseluruhan tentang perusahaan tempat saya bekerja					
3	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan tempat saya bekerja					
4	Saya mendukung dan bekerja keras untuk tercapainya tujuan perusahaan					
5	Saya memiliki sikap untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan oleh perusahaan					
6	Saya selalu mematuhi peraturan dengan menerapkan disiplin waktu jam masuk dan keluar dari perusahaan sesuai dengan peraturan yang ada					

PERNYATAAN VARIABEL Y (Kinerja)

No.	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.					
2	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
3	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditentukan.					
4	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan.					
5	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.					
6	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan.					

Lampiran

**Karakteristik Data Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Tingkat Pendidikan**

NO	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	USIA
1	1	2	5
2	1	1	5
3	1	1	5
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	3	1
8	1	3	1
9	1	3	2
10	1	3	6
11	2	1	6
12	2	1	1
13	2	1	1
14	2	1	1
15	1	1	1
16	1	3	6
17	1	1	6
18	1	1	2
19	1	1	3
20	2	1	3
21	2	1	2
22	2	1	2
23	2	1	3
24	1	1	3
25	1	1	3
26	1	1	2
27	1	3	2
28	1	3	3
29	2	1	2
30	2	1	1
31	1	3	1
32	1	3	1
33	1	3	4
34	1	3	2
35	2	1	2

Keterangan:		
Jenis Kelamin		
1	Laki-laki	25
2	Perempuan	35
Pendidikan		
1	SMA/SMK	47
2	D3	1
3	S1	12
Usia		
1	<21 tahun	17
2	21-25 tahun	22
3	25-30 tahun	6
4	31-35 tahun	8
5	35-40 tahun	3
6	> 40 tahun	4

36	2	1	2
37	2	1	4
38	2	1	4
39	2	1	4
40	2	1	2
41	2	1	2
42	2	1	1
43	2	1	2
44	2	1	4
45	1	1	4
46	2	1	4
47	2	1	2
48	2	1	2
49	2	1	2
50	2	1	2
51	2	1	2
52	2	1	2
53	2	1	2
54	2	1	4
55	2	1	2
56	2	1	2
57	2	1	1
58	2	1	1
59	2	1	1
60	2	3	1

Lampiran

Data Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Kuesioner

No	Disiplin Kerja (X1)						Total	Motivasi (X2)						Total	Loyalitas Kerja (X3)						Total	Kinerja (Y)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	4	4	5	5	5	5	28	5	4	4	4	4	4	25	4	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	4	25
2	5	4	5	5	4	5	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	5	27
3	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	4	4	3	20	4	4	4	4	4	4	24
4	3	5	5	3	3	5	24	4	4	3	4	4	4	23	4	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	3	4	22
5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	5	4	27	4	4	4	5	5	5	22	4	4	4	5	5	5	27
6	5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	18	4	4	4	4	3	4	23
7	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	4	5	28
9	5	5	3	4	5	3	25	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	5	4	26
10	4	3	3	5	4	3	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	5	5	5	5	28	2	4	2	4	3	4	19	3	4	3	3	4	3	17	5	4	5	4	5	3	26
12	4	4	4	3	3	4	22	3	4	3	2	3	2	17	3	4	3	4	3	3	17	4	2	4	2	3	4	19
13	4	4	3	4	4	3	22	4	5	4	3	4	3	23	4	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	5	30
14	4	3	3	5	4	3	22	4	5	4	5	3	4	25	4	4	4	5	3	3	20	4	4	5	4	2	4	23
15	4	3	3	4	4	3	21	4	5	4	5	4	5	27	3	4	5	4	4	4	20	4	5	4	4	5	4	26
16	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	5	5	5	5	28	5	4	4	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	5	27
18	4	4	3	5	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	3	3	4	3	21	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24

20	4	4	3	4	4	3	22	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24
21	4	3	3	4	4	3	21	4	5	4	5	4	5	27	4	5	4	3	4	4	20	4	4	4	5	4	4	25
22	4	4	3	4	4	3	22	4	3	4	2	4	4	21	4	4	4	3	2	4	17	4	4	3	4	3	4	22
23	4	3	3	4	4	3	21	4	3	4	4	3	4	22	3	4	4	4	1	3	16	4	5	3	4	5	4	25
24	4	4	3	5	4	3	23	4	3	4	3	4	5	23	4	4	4	3	4	4	19	4	4	3	3	4	2	20
25	3	3	3	4	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	5	3	4	19	4	4	3	4	3	4	22
26	4	4	3	5	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	3	4	4	3	22	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	4	4	27
28	4	4	3	4	4	3	22	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	5	5	5	22	5	5	4	5	4	4	27
29	3	4	3	3	3	3	19	5	5	4	4	4	5	27	4	4	4	5	5	4	22	5	4	4	4	4	4	25
30	3	4	3	5	3	3	21	5	4	4	4	4	5	26	5	4	5	5	4	4	23	5	5	4	4	4	4	26
31	5	5	3	4	5	3	25	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	3	17	3	4	4	3	4	4	22
32	5	5	3	5	5	3	26	4	2	3	4	2	4	19	4	2	4	3	4	2	17	3	4	2	4	3	4	20
33	5	4	3	4	5	3	24	3	4	3	4	2	3	19	3	4	3	2	5	2	17	4	3	4	2	3	4	20
34	4	4	3	4	4	3	22	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	2	3	4	16	4	2	4	3	4	2	19
35	4	4	3	4	5	3	23	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	3	3	22
36	4	3	3	3	4	3	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
37	5	5	3	5	5	3	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	3	3	4	3	21	5	4	4	5	4	5	27	4	5	5	4	5	4	23	4	5	4	5	4	4	26
39	5	5	3	4	5	3	25	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	20	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	3	5	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	23
41	4	3	3	5	4	3	22	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	3	17	4	3	4	3	4	2	20
42	4	3	3	4	4	3	21	3	4	2	4	3	4	20	2	4	3	4	2	3	15	4	3	4	3	4	3	21
43	4	3	3	3	4	3	20	3	2	3	4	3	1	16	4	3	3	4	3	3	17	4	2	3	4	3	4	20

44	4	3	3	3	4	3	20	3	4	3	4	3	4	21	4	3	4	3	4	3	18	4	4	4	3	4	4	23
45	3	4	3	3	3	3	19	4	3	4	3	4	3	21	3	4	3	4	4	4	18	4	3	4	4	3	4	22
46	5	5	3	5	5	3	26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
47	4	5	5	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	5	27
48	3	3	3	5	3	3	20	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	24	4	5	4	4	5	5	27
49	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	3	4	5	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	4	22	4	4	3	4	4	4	23
51	4	3	3	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
52	4	3	3	3	4	3	20	3	4	3	4	3	4	21	4	4	3	4	3	3	18	4	3	4	4	3	4	22
53	4	4	3	4	4	3	22	3	4	3	4	3	4	21	4	4	4	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23
54	3	5	3	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
55	4	5	3	5	5	3	25	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	24	4	5	4	4	5	5	27
56	4	5	5	4	5	5	28	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
57	4	3	3	5	4	3	22	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	3	17	4	3	4	3	4	2	20
58	4	3	3	4	4	3	21	3	4	2	4	3	4	20	2	4	3	4	2	3	15	4	3	4	3	4	3	21
59	4	3	3	3	4	3	20	3	2	3	4	3	1	16	4	3	3	4	3	3	17	4	2	3	4	3	4	20
60	4	3	3	3	4	3	20	3	4	3	4	3	4	21	4	3	4	3	4	3	18	4	4	4	3	4	4	23

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)
Lampiran

Titik Persentase Distribusi Tabel t
d.f = 1 - 80

Df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran

Hasil Olah Data Kuesioner Melalui SPSS

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	41.7	41.7	41.7
	Perempuan	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	47	78.3	78.3	78.3
	D3	1	1.7	1.7	80.0
	S1	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 21 Tahun	17	28.3	28.3	28.3
	21-25 Tahun	22	36.7	36.7	65.0
	25-30 Tahun	6	10.0	10.0	75.0
	31-35 Tahun	8	13.3	13.3	88.3
	35-40 Tahun	3	5.0	5.0	93.3
	> 40 Tahun	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Statistics

		Pernyataan X1.1	Pernyataan X1.2	Pernyataan X1.3	Pernyataan X1.4	Pernyataan X1.5	Pernyataan X1.6
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.07	3.93	3.40	4.15	4.18	3.40
	Std. Error of Mean	.071	.095	.099	.097	.084	.099
	Median	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00
	Mode	4	4	3	4	4	3
	Std. Deviation	.548	.733	.764	.755	.651	.764

Variance	.301	.538	.583	.570	.423	.583
Range	2	2	2	2	2	2
Minimum	3	3	3	3	3	3
Maximum	5	5	5	5	5	5
Sum	244	236	204	249	251	204

Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	11.7	11.7	11.7
Setuju	42	70.0	70.0	81.7
Sangat Setuju	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	18	30.0	30.0	30.0
Setuju	28	46.7	46.7	76.7
Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	46	76.7	76.7	76.7
Setuju	4	6.7	6.7	83.3
Sangat Setuju	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	13	21.7	21.7	21.7
Setuju	25	41.7	41.7	63.3
Sangat Setuju	22	36.7	36.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	13.3	13.3	13.3
	Setuju	33	55.0	55.0	68.3
	Sangat Setuju	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	46	76.7	76.7	76.7
	Setuju	4	6.7	6.7	83.3
	Sangat Setuju	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Statistics

		Pernyataan X2.1	Pernyataan X2.2	Pernyataan X2.3	Pernyataan X2.4	Pernyataan X2.5	Pernyataan X2.6
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.02	4.08	3.78	4.08	3.78	4.00
Std. Error of Mean		.099	.099	.095	.083	.092	.104
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4
Std. Deviation		.770	.766	.739	.645	.715	.803
Variance		.593	.586	.545	.417	.512	.644
Range		3	3	3	3	3	4
Minimum		2	2	2	2	2	1
Maximum		5	5	5	5	5	5
Sum		241	245	227	245	227	240

Pernyataan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	25.0
	Setuju	28	46.7	46.7	71.7
	Sangat Setuju	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	6	10.0	10.0	15.0
	Setuju	34	56.7	56.7	71.7
	Sangat Setuju	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	15	25.0	25.0	30.0
	Setuju	34	56.7	56.7	86.7
	Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	4	6.7	6.7	10.0
	Setuju	41	68.3	68.3	78.3
	Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	31.7
	Setuju	33	55.0	55.0	86.7
	Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	5.0
	Kurang Setuju	4	6.7	6.7	11.7
	Setuju	41	68.3	68.3	80.0
	Sangat Setuju	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Statistics

		Pernyataan X3.1	Pernyataan X3.2	Pernyataan X3.3	Pernyataan X3.4	Pernyataan X3.5	Pernyataan X3.6
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.83	4.03	3.95	4.07	3.93	3.78
Std. Error of Mean		.079	.079	.084	.092	.116	.092
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4
Std. Deviation		.615	.610	.649	.710	.899	.715
Variance		.379	.372	.421	.504	.809	.512
Range		3	3	2	3	4	3
Minimum		2	2	3	2	1	2
Maximum		5	5	5	5	5	5
Sum		230	242	237	244	236	227

Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	11	18.3	18.3	21.7
	Setuju	42	70.0	70.0	91.7
	Sangat Setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	7	11.7	11.7	13.3
	Setuju	41	68.3	68.3	81.7
	Sangat Setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	23.3
	Setuju	35	58.3	58.3	81.7
	Sangat Setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	7	11.7	11.7	15.0
	Setuju	36	60.0	60.0	75.0
	Sangat Setuju	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	6.7
	Kurang Setuju	11	18.3	18.3	25.0
	Setuju	29	48.3	48.3	73.3
	Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	31.7
	Setuju	33	55.0	55.0	86.7
	Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Statistics

		Pernyataan Y1	Pernyataan Y2	Pernyataan Y3	Pernyataan Y4	Pernyataan Y5	Pernyataan Y6
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.13	3.95	3.97	4.00	4.00	3.97
Std. Error of Mean		.056	.099	.075	.095	.092	.095
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4
Std. Deviation		.430	.769	.581	.736	.713	.736
Variance		.185	.591	.338	.542	.508	.541
Range		2	3	3	3	3	3
Minimum		3	2	2	2	2	2
Maximum		5	5	5	5	5	5
Sum		248	237	238	240	240	238

Pernyataan Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Setuju	48	80.0	80.0	83.3
	Sangat Setuju	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	7	11.7	11.7	18.3
	Setuju	37	61.7	61.7	80.0
	Sangat Setuju	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	8	13.3	13.3	15.0
	Setuju	43	71.7	71.7	86.7
	Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	10	16.7	16.7	20.0
	Setuju	34	56.7	56.7	76.7
	Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	12	20.0	20.0	21.7
	Setuju	33	55.0	55.0	76.7
	Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pernyataan Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	5	8.3	8.3	15.0
	Setuju	40	66.7	66.7	81.7
	Sangat Setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	19.07	6.945	.466	.764
Pernyataan X1.2	19.20	6.264	.488	.759
Pernyataan X1.3	19.73	5.690	.636	.719
Pernyataan X1.4	18.98	6.627	.359	.792
Pernyataan X1.5	18.95	6.150	.625	.727
Pernyataan X1.6	19.73	5.690	.636	.719

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	19.73	7.826	.765	.818
Pernyataan X2.2	19.67	8.395	.616	.846
Pernyataan X2.3	19.97	8.067	.740	.824
Pernyataan X2.4	19.67	9.548	.439	.873
Pernyataan X2.5	19.97	8.101	.762	.820
Pernyataan X2.6	19.75	8.225	.619	.847

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	19.77	7.368	.626	.806
Pernyataan X3.2	19.57	7.741	.508	.826
Pernyataan X3.3	19.65	6.943	.723	.786
Pernyataan X3.4	19.53	7.440	.489	.831
Pernyataan X3.5	19.67	6.260	.615	.813
Pernyataan X3.6	19.82	6.593	.744	.779

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y1	19.88	6.647	.518	.776
Pernyataan Y2	20.07	5.148	.643	.736
Pernyataan Y3	20.05	6.387	.428	.787
Pernyataan Y4	20.02	5.271	.642	.737

Pernyataan Y5	20.02	5.610	.552	.760
Pernyataan Y6	20.05	5.574	.538	.765

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.687	1.581

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.011	3	110.337	44.144	.000 ^b
	Residual	139.972	56	2.499		
	Total	470.983	59			

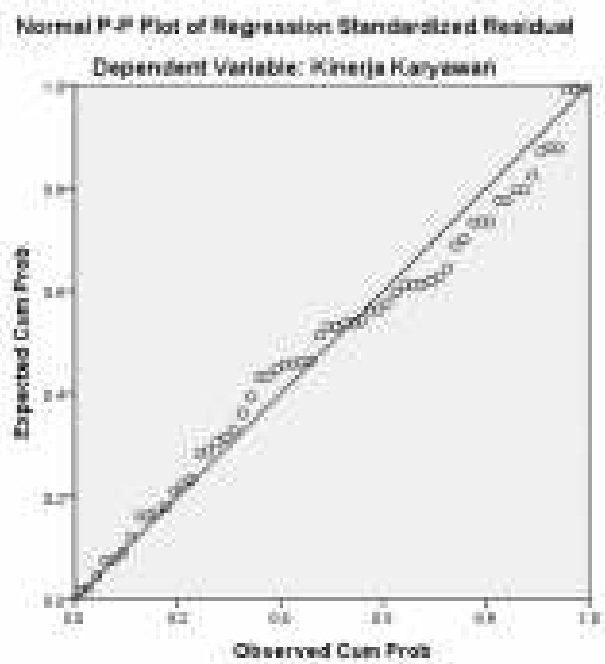
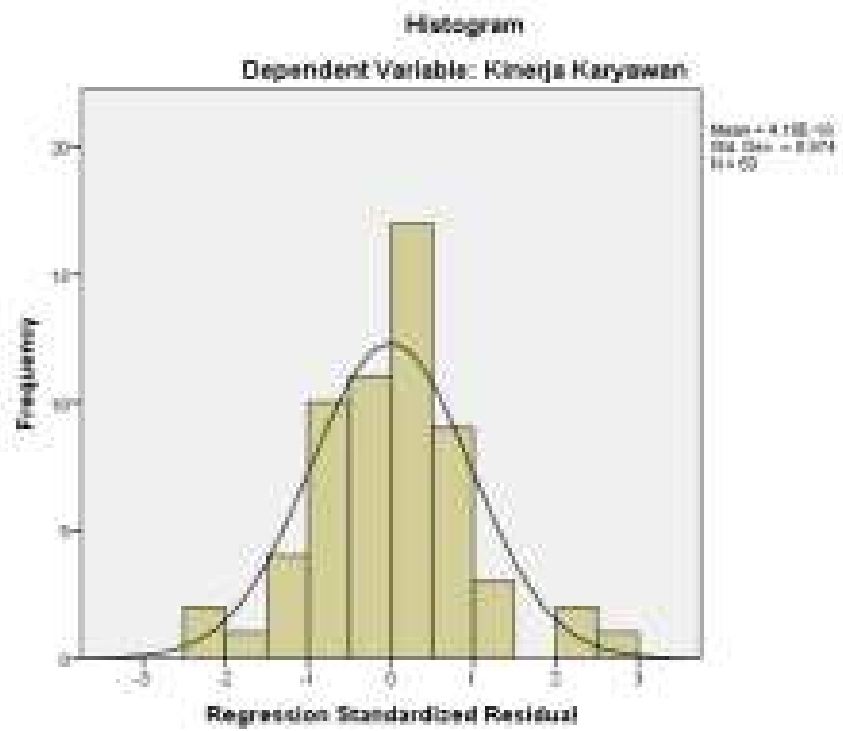
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

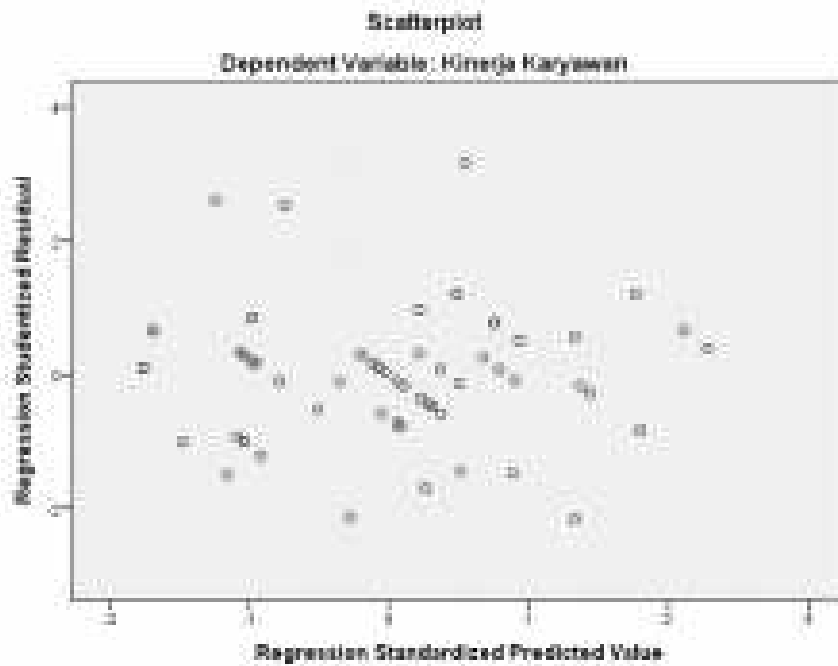
b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.498	2.097		1.191	.239
	Disiplin Kerja	.202	.072	.210	2.811	.007
	Motivasi Kerja	.259	.107	.314	2.428	.018
	Loyalitas Kerja	.539	.141	.490	3.812	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54026110
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.081
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.