

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDALA FINANCE
CABANG GOWA**

**DEWI LASARI
105720 4966 14**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini Kupersembahkan kepada

Kedua Orang tuaku :

Ayahanda Arifuddin dan Ibunda Hamsina yang selalu sabar dalam membimbingku dan selalu menasehatiku dengan penuh kasih sayang dan disetiap doa yang kalian panjatkan selalu kalian utamakan menyebut namaku di setiap doa mu dengan menyelesaikan studi terakhir ini untuk mendapatkan gelar sarjana itu semua kupersembahkan untuk kalian sebagai salah satu bukti pengabdianku kepada kalian.

Adikku tercinta

Reski Anugrah

Terima kasih semangat, doa dan dukungan kalian yang selalu senantiasa memberikan hal yang positif

Serta almamater tercinta, Universitas Muhammadiyah Makassar

MOTTO

Saat Allah Mendorongmu ke tebing, yakinlah kalau hanyab ada dua hal yang mungkin terjadi, mungkin saja Ia akan menangkapmu, atau Ia ingin kau belajar bagaimana caranya terbang



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa

Nama Mahasiswa : DEWI LASARI

NIM : 105720 4966 14

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Kamis tanggal 07 Februari 2019

Makassar, Januari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Muchram. BL, M.Si
NIDN : 602785

Aulia, S.IP., M.Si.M
NIDN : 0923058802

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua
Jurusan Manajemen

Ismail Rasulong, SE, MM
NBM : 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 108 5576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Dewi Lasari, Nim : 105720496614, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 2 Jumadil Akhir 1440 H/ 07 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 02 Jumadil Al-Akhir 1440
07 Februari 2019

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof.Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE.,MM (.....)
2. Abdul Muttalib SE.,MM (.....)
3. Ismail Badollahi, SE.,M.Si.Ak (.....)
4. Sri Andayaningsih, SE.,MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DEWI LASARI

Stambuk : 10572 04966 14

Jurusan : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia
menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Februari 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Dewi Lasari

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



Ismail Rasulong, SE, MM
NBM : 903078

Ketua Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE, MM
NBM : 1085576

ABSTRAK

Dewi Lasari, 2018. Pengaruh Disiplin kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawanda PT. Mandala Finance Cabang Gowa. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar di bimbing oleh (H. Muchran dan Aulia)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, digunakan, digunakan sampel sebanyak 40 responden karyawan PT. Mandala Finance Cabang Gowa. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), studi kepustakaan, dan memperoleh data langsung dari pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda dengan uji hipotesis, uji T (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas secara parsial PT. Mandala Finance Cabang Gowa, variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan, variabel loyalitas merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan

Kata kunci: Disiplin kerja, Loyalitas dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

Dewi Lasari, 2018.*The Influence of Work Discipline and Loyalty to Karywan's Performance in Pt. Mandala Finance Gowa Branch. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar, guided by (H. muchrsn and Aulia)*

This study aims to analyze the effect of work discipline and loyalty on employee performance at PT. Mandala Finance Gowa Branch. This study uses saturated sampling technique, used, used a sample of 40 respondents of PT. Mandala Finance Gowa Branch. This research data is obtained from questionnaires (primary), literature study, and obtaining direct data from related parties according to the research objectives. The technique uses the classic assumption test, multiple regression with hypothesis testing, T (partial) test. The results showed that work discipline and loyalty partially PT. Mandala Finance Gowa Branch, variable work discipline on employee performance obtained significant influence, then for employee loyalty variables on employee performance obtained a significant influence, loyalty variable is the most dominant variable affecting employee performance

Keywords: work discipline, employee loyalty and performance

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Layanan Internet Banking Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Kas Unismuh Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Suryono dan ibu Nursaidah Oli'i yang senantiasa member harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Muchran. BI,M.Si., selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis. Sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak. Aulia, S.IP., M.Si.M., selaku pembimbing II yang telah berkenaan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Terima kasih teruntuk untuk kedua orang tua saya yang telah menemani dalam suka duka serta memberikan dukungan secara moral.
9. Rekan-Rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih teruntuk temanku DeztyAnnisa, YuyunFijriani, Ayu Andira, Milnawati, Nur Annisa, Mirnawati danMiftahulJannah yang selalu memberikan saran dan masukan untuk mendapatkan hal yang terbaik dalam segala hal.
11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu

yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater kampus biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

BillahifiiSabililHaq, FastabiquKhairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 09 Juni 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Ruang Lingkup Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori	5
B. Tinjauan Empiris	20
C. Kerangka Konsep	21
D. Hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Rancangan Penelitian	24
B. Tempat dan Waktu Penelitian	24
C. Populasi dan Sampel	24
D. Jenis dan Sumber Data	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	27
G. Instrumen Penelitian	29
H. Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambar Umum Perusahaan	36
B. Deskripsi Data	39
C. Deskripsi Variabel	42
D. Uji Instrumen Penelitian	46
E. Uji Asumsi Klasik	48
F. Uji Regresi Linear Berganda	51
G. Pengujian Hipotesis	53
H. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56
C. Keterbatasan Penelitian	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 : Definisi Operasional	28
Tabel 3.2 : Skor Pemberian Jawaban Setiap Responden	30
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan	39
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4.5 : Karakteristik Responden berdasarkan Usia	42
Tabel 4.6 : Frekuensi Jawaban Disiplin Kerja	43
Tabel 4.7 : Frekuensi Jawaban Loyalitas	44
Tabel 4.8 : Frekuensi Jawaban Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4.9 : Hasil Uji Validitas	46
Tabel 4.10 : Hasil Uji Realibilitas	47
Tabel 4.11 : Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.12 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda	51
Tabel 4.13 : Hasil Uji koefisien Determinasi (R^2)	52
Tabel 4.14 : Hasil Uji T (Parsial).....	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 :Kerangka Pikir	24
Gambar 4.1 : Struk Organisasi PT. Mandala finance Cabang Gowa	38
Gambar 4.2 : Hasil Uji Normalitas	48
Gambar 4.3 : Hasil Uji Heterokdisitas.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan faktor penentu yang terpenting dalam kemajuan zaman. Hal tersebut harus diakui sebab perkembangan dunia sekarang adalah hasil dari pemikiran manusia untuk mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri. Di bidang ekonomi dan bisnis, hal tersebut berhubungan dengan kemampuan perusahaan terhadap perubahan yang terjadi.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan perusahaan, penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja guna meningkatnya produk yang berkualitas.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah disiplin kerja. Seorang karyawan dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan

dan masyarakat.

Peranan disiplin kerja ini sangat berpengaruh terhadap tingkat kemajuan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang dilakukan secara baik maka akan menghasilkan karyawan yang patuh, bertanggung jawab, menghargai waktu, efektif dan efisien.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa, bahwa tingkat kedisiplinan yang masih rendah, dimana masih ada karyawan yang terlambat, menyalahi aturan berpakaian, dan aturan sebagainya kedisiplinan para karyawan adalah hal yang perlu sangat diperhatikan oleh para karyawan.

Salah satu indikator yang sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tidak lain yaitu loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik ataupun buruk.

Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dibentuk oleh perusahaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Karyawan agar memiliki loyalitas tinggi, maka dibutuhkan sebuah keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan kerja yang baik untuk dapat menjalankan pekerjaannya. Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh jika kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak saling mendukung. Jika suatu

perusahaan memiliki karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah atau menurun maka seharusnya perusahaan merenungkan atau introspeksi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Karena karyawan yang loyal akan mudah dikembangkan, inisiatif untuk kemajuan perusahaan, akan mendukung program perusahaan, dapat ikut serta memecahkan masalah yang sedang dihadapi perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan perusahaan untuk kedepan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja di perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa 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 melaukan pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan.

Berangkat dari permasalahan tersebut penulis tertarik mengangkat masalah penelitian yang ada pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa dengan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian adalah:

1. Apakah disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa?
2. Variable manakah antara disiplin kerja dan loyalitas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang

Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa.
2. Untuk mengetahui Variabel mana yang lebih dominan berpengaruh antara disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan dan pengambilan keputusan, khususnya mengenai disiplin kerja dan loyalitas karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi kalangan peneliti dan pihak lain yang memerlukan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau pengetahuan serta pola pikir peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari perkuliahan dengan mengimplementasikan pada keberadaan atau praktek yang sesungguhnya terjadi.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini berguna untuk memberi gambaran yang jelas tentang batasan masalah dalam penelitian sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Finance Cabang Gowa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti, dan taat terhadap peraturan serta norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan siap menerima sanksi sangsinya bila melanggar.

Berikut pengertian disiplin yang dikemukakan oleh Mangkunagara (2013:129) yang berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak kinerja yang menurun. Makanya, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih ada kebiasaan karyawan yang melambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang ditentukan, ataukah terlibat masalah dengan rekan kerjanya

Kedisiplinan diartikan dengan karyawan bersedia mematuhi peraturan yang ada, melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik, dan selalu dan pulang tepat pada waktunya. Kedisiplinan sangat diperlakukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena

akan berdampak pada kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:195) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan menurut Handoko (2014:208) antara lain:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah pencegahan yang dilakukan agar setiap tindakan dan perilaku dari para karyawan jangan sampai berperilaku negatif. Artinya disiplin yang dilakukan untuk mencegah dan sebelum terjadinya masalah. Dengan, kata lain disiplin preventif dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari penerapan disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata mata karena dipaksa manajemen, melainkan kemauan dari karyawan itu sendiri.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan. Sebagai contoh, tindakan kedisiplinan berupa

peringatan atau skorsing.

Sasaran pendisiplinan untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah kegiatan yang dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan agar mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang, sebuah contoh sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut;

a) Peringatan lisan

Karyawan yang melakukan ringan akan menerima peringatan lisan oleh atasan landing dan diberi tahu jika masih mengulangi perbuatannya, maka karyawan akan menerima hukuman yang lebih berat.

b) Peringatan tertulis

Karyawan yang melanggar akan diberikan peringatan tertulis oleh atasan langsung, peringatan ini masuk dalam arsip karyawan, karyawan akan di beri sanksi yang lebih berat jika periode tertentu tidak dapat mengubah dan memperbaiki perilakunya.

c) Pemberhentian sementara

Karyawan kembali melanggar peraturan yang berlaku dan berakibat pada pemberhentian sementara tanpa mendapat gaji untuk waktu tertentu. Karyawan diberi peringatan terakhir

dari pimpinan, bahwa karyawan akan diberhentikan atau dipecat jika masih melanggar dalam periode waktu tertentu

d) Pemberhentian atau pemecatan

Karyawan diberhentikan atau dipecat dari pekerjaan karena kembali mengulangi kesalahannya dengan melanggar peraturan

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Untuk pelanggaran serius tertentu, seperti berkelahi dalam perusahaan atau mencuri, biasanya dikecualikan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tersebut biasanya akan langsung dipecat.

Sedangkan menurut Mangkunagara (2013:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang berlaku di perusahaan
- 2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin lebih banyak berlanjut dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan dengan cara mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin merupakan suatu bagian penting dalam perusahaan. Menurut Dhama (2013)

indikator disiplin kerja adalah;

- 1) Kehadiran karyawan setiap hari
- 2) Ketepatan jam kerja
- 3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
- 4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Sedangkan menurut Kurniadi (2014) bahwa terdapat beberapa indikator-indikator disiplin kerja adalah;

- 1) Kepatuhan karyawan terhadap jam kerja
- 2) Kepatuhan pada perintah dan peraturan yang telah di tentukan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Bekerja dengan penuh tanggungjawab dan rasa jujur
- 5) Menggunakan dan memelihara bahan dan alat perlengkapan kantor dengan hati-hati
- 6) Bertingkah laku yang sopan
- 7) Berpakaian yang sopan dan tanda pengenal instansi

d. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014:194) pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya:

- 1) Tujuan dan kemampuan.
- 2) Teladan pimpinan.
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat
- 6) Sanksi hukuman

- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Sedangkan menurut Ardana, Mujatim, dan Utama (2016:134) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam perusahaan antara lain sebagai berikut:

- 1) Pemberian kompensasi yang cukup memadai
- 2) Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan,
- 3) Adanya penghargaan pada prestasi,
- 4) Adanya keteladanan pimpinan,
- 5) Penerapan disiplin yang bersifat memotivasi,
- 6) Adanya keberanian pimpinan untuk menindak yang melanggar disiplin.

2. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesehatan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Menurut Poewadaminta (2013:609) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Steers dan Porter, dalam Nitisemito (2016:177) berpendapat bahwa pertama loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu

sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan yang pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila membuat kesalahan.

Menurut Hasibuan (2016) loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi.

Menurut Reinheld, dalam Susanto (2014:179) semakin tinggi loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin mudah dalam peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, karyawan melaksanakan tugasnya dengan adanya rasa kesenangan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

b. Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, dalam Trianasari (2014) antara lain:

- 1) Taat Pada Peraturan
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan
- 3) Kemauan untuk bekerja sama
- 4) Rasa memiliki terhadap perusahaan
- 5) Hubungan antar pribadi

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

Sedangkan indikator-indikator loyalitas menurut Saydam (2015) antara lain:

- 1) Kesehatan dan kepatuhan,
- 2) Tanggungjawab
- 3) Pengabdian.
- 4) kejujuran

c. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas akan terwujud apabila kebutuhan hidup pekerjaannya dapat terpenuhi, sehingga perusahaan betah dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Steers dan Porter, dalam Kusumo (2016) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu :

1) Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, umpan balik, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki.

2) Karakteristik Pekerjaan

Berupa tantangan kerja, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.

3) Karakteristik Desain Perusahaan

Dilihat dari tingkat keikutsertaan dalam pengambilan setiap keputusan di perusahaan.

4) Pengalaman yang Diperoleh Dalam Pekerjaan

Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya dan rasa aman terhadap perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkapkan dapat dilihat

bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru akan dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik, seperti telah diharapkan

Sedangkan menurut Fippo (2014) ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, diantaranya adalah;

- 1) Keputusan terhadap pekerjaan
- 2) Pemberian kompensasi yang sesuai
- 3) Hubungan dan komunikasi yang baik antar 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.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan, Manajemen Kinerja dan Penilaian Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan hasil dari perwujudan bakat kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam

bentuk karya nyata.

Menurut Mangkunagara (2013:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ukuran dari kinerjanya seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah tercapai atau tidak dan sejauh mana pemegang pekerjaan telah mencapai hasil tersebut. Sehingga menjadi dasar untuk memberikan informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantau mereka sendiri.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam suatu jangkauan tertentu.

2) Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatan untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang (Dhama, 2013:25)

Menurut Fahmi (2015:3) manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen guna mewujudkan visi dan misi perusahaan

dengan cara menggunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Suatu organisasi yang professional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa adanya dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan. Dengan demikian, manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi dengan mengelola kinerja sesuai target yang telah direncanakan.

3) Pengertian Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah pengukuran hasil kerja selama periode tertentu. Menurut Mangkunagara (2013:69) penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. penilaian kinerja juga harus dilaksanakan secara adil, yaitu penilaian harus dilaksanakan kepada pada semua karyawan agar tercipta keadilan pada penilaian kinerja tersebut.

Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan, jika disbanding dengan seperangkat standar yang kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Mathis dan Jackson, dalam Prians 2014: 272)

Berdasarkan dari beberapa pengertian mengenai penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses pengukuran atau penilaian hasil dari pekerjaan dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang

dilaksanakan dalam suatu periode yang juga di tentukan

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunagara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut.

1) Faktor Kemampuan

Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2016:11) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan dan Keterampilan Individu
- 2) Faktor Dukungan Organisasi
- 3) Faktor Psikologis

Sedangkan menurut Fippo (2014:14) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Motivasi,
- 2) Kepemimpinan,
- 3) Lingkungan kerja dan
- 4) Disiplin kerja.

c. Indikator Kinerja karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukuran disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri, Mondy, Noe, Premeaux, dalam Priana (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketetapan waktu
- 4) Kemandirian
- 5) Inisiatif
- 6) Kerja sama

Sedangkan menurut Mangkunagara (2015:67), indikator kinerja meliputi diantaranya adalah:

- 1) Kuantitas hasil kerja,
- 2) Kualitas hasil kerja,
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan,
- 4) Efektivitas dan
- 5) Kehadiran dan ketepatan waktu.

d. Tujuan Penilaian kinerja

Wearther dan Davis dalam Priansa (2014:272) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, antara lain

- 1) Peningkatan kinerja,
- 2) Penyesuaian kompensasi,

- 3) Keputusan penempatan,
- 4) Kebutuhan pengembangan dan pelatihan,
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir,
- 6) Prosedur perekrutan,
- 7) Umpan balik karyawan

Sedangkan, menurut Rivai (2013) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut

- 1) Meningkatkan motivasi,
- 2) Meningkatkan kepuasan hidup,
- 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka,
- 4) Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif
- 5) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar,
- 6) Pengembangan tentang pengetahuan,
- 7) Adanya kesempatan untuk berkomunikasi keatas,
- 8) Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya
- 9) Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.

4. Metode Penelitian Kinerja

Menurut Gomes (2013:137) metode penelitian kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana

untuk menilai kinerja karyawan. Yang termasuk dalam metode tradisional adalah:

1) Skala Rating

Metode ini merupakan metode yang paling banyak digunakan, dimana penilaian dilakukan oleh atasan dan supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, kematangan, dan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

2) Perbandingan karyawan

Metode yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya

3) Daftar periksa (*check list*)

Metode ini hanya memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

4) *Freeform essay*

Metode dengan cara seorang penilai diharuskan karangan yang isinya berupa persepsi tentang karyawan yang dinilainya

5) Kejadian kritis

Dengan metode ini penilaian harus mencatat semua kejadian tingkah laku bawahannya sehari hari yang kemudian dimasukkan kedalam catatan khusus yang terdiri dari beberapa macam tingkah laku. Misalnya inisiatif, kerjasama dan keselamatan

b. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan. Yang termasuk dari metode ini adalah:

- 1) Pusat penilaian (*assessment center*)
- 2) Manajemen berdasarkan sasaran (*manajemen by objective*)

Berdasarkan metode penilaian kinerja yang telah dijelaskan diatas, berarti penilaian kinerja juga bisa dilaksanakan oleh penilai yang panggil dari luar, maupun penilai juga biasanya dari dalam perusahaan. Metode penilaian kinerja ini juga harus dilakukan dengan seadil adilnya agar para karyawan juga akan bersungguh sungguh dalam memerhatikan kinerjanya masing-masing.

B. Tinjauan Empiris

**Tabel 2.1 ;
TINJAUAN EMPIRIS**

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Keterangan
1.	Mahardikawanto, 2013	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. AshariPemalang	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, variabel lingkungan kerja, dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD. Dr. M. AshariPemalang
2.	Putri, Sonnia Indah, 2014	Pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terbukti bahwa variabel kepemimpinan dan loyalitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	Amin, Ayu Novita 2014	Pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,44 atau 44%. Ini

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Keterangan
		Nusantara Card Semesta Cabang Makassar	menunjukkan bahwa 44% pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 56% disebabkan oleh Faktor lain
4.	Abidin, Fudin Zainal2013	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Rekatama Putra Gegana, serta pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rekatama Putra Gegana. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	Nuryani, Dwi 2016	Pengaruh loyalitas dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Puncak Sejati Jepara	Tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui pengaruh loyalitas dan etos kerja terhadap kinerja karyawan CV. Puncak Sejati Jepara, dimana hasilnya adalah loyalitas dan etos kerja secara bersama sama berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada CV. Puncak Sejati Jepara
6.	Wicaksono, Bayu 2016	Pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. bagian packing	Adapun tujuan penelitian ini ingin mengetahui pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimana hasilnya adalah ada pengaruh positif kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan komitmen organisasi secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Vision bagian packing

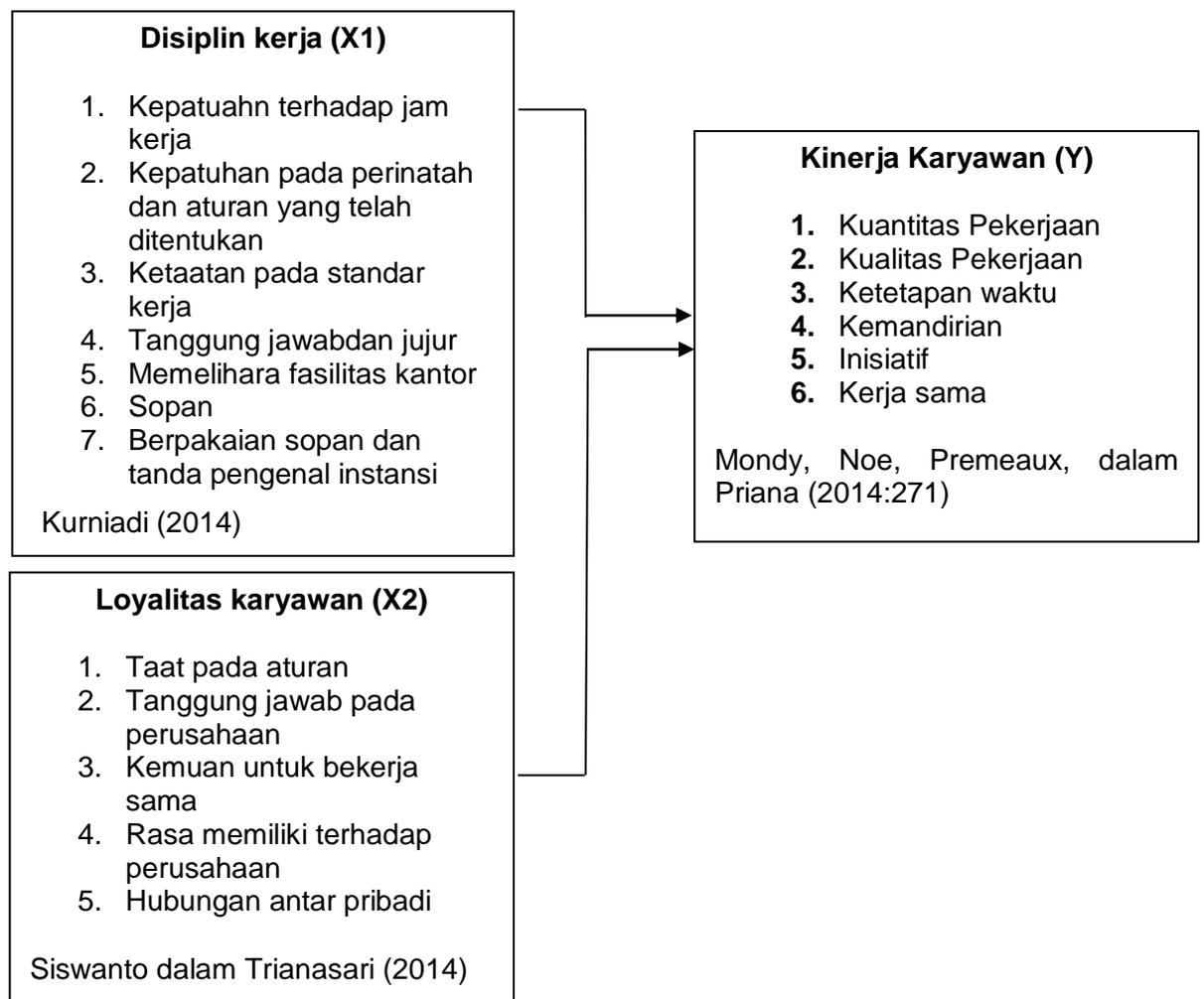
C. Kerangka Konsep

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor diantaranya disiplin kerja dan loyalitas karyawan. Perusahaan sangat memahami pentingnya disiplin kerja dan loyalitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun pencapaian keberhasilan dapat dilakukan dengan memperhatikan disiplin kerja dan loyalitas untuk meningkatkan kinerja

karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa.

Adapun kerangka pikir yang dapat dikemukakan dalam bentuk gambar dibawah ini



Gambar 2.1
KERANGKA KONSEP

D. Hipotesis

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, serta kerangka pikir yang diajukan dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ Diduga bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa

H₂ Diduga bahwa loyalitas karyawan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Finance Cabang Gowa

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti diperlukan rancangan penelitian agar semua proses penelitian dapat terlaksana dengan baik dan sistematis. Rancangan penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perancangan dan pelaksanaan penelitian. Maka dapat dilakukan rancangan penelitian akan sangat berguna dalam proses pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena pengukuran variabel penelitian dalam bentuk angka dapat melakukan analisis dalam bentuk statistik. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yakni mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data, dan pengujian hipotesis. Tujuan untuk mengetahui keterkaitan pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Makassar dengan objek penelitian adalah karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa

C. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2017: 80)

“populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.”

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa dengan jumlah karyawan 40 orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah sebagai berikut:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat sampel yang ada pada populasi itu”

Dalam pemilihan sampel terdapat teknik sampling untuk menentukan sampel mana yang akan dilakukan dalam penelitian.

Alasan pemilihan teknik sampel jenuh atau sensus, dikarenakan jumlah karyawan PT. Mandala Finance Cabang Gowa yang sedikit sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel. Sedangkan, sampel besar cenderung memberikan atau mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil tingkat kesalahannya. Oleh karena itu, sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 40 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka melalui penjabaran kuesioner yang masih perlu

di analisis.

- b. Data kualitatif, yaitu informasi yang bukan dalam bentuk angka, melainkan yang diperoleh melalui wawancara, serta data secara lisan maupun tulisan dari dalam perusahaan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara. Dengan objek penelitian yaitu karyawan PT. Mandala Finance Cabang Gowa.
- b. Data Sekunder, adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen dan laporan tertulis yang ada pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut

1. Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas
2. Penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti berikut:
 - a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang di teliti.

- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data yang menunjang penelitian.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dibagikan berupa daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagian sampel penelitian. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pertanyaan mengenai pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa.

F. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

- a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang menjadi sebab perubahan variabel yang terkait yang dilambangkan dengan (X). variabel bebas dalam hal ini adalah.

1) Disiplin Kerja (X1)

Disiplin adalah menghargai, patuh atau taat terhadap peraturan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi yang melanggar. Menurut Hasibuan (2014:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku

2) Loyalitas Karyawan (X2)

Loyalitas adalah kesetiaan seseorang dalam perusahaan, dimana karyawan yang memiliki loyalitas adalah karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tat pada peraturan yang berlaku. Menurut

Fathoni (2014:122) loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan ikut menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Menurut Sugiyono (2017:39), “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas“. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya atau dipengaruhi variabel bebas yang dilambangkan dengan (Y) variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian dan penilaian yang memberikan penjelasan variabel-variabel operasional agar dapat diukur, adapun definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 :
DEFINISI OPERASIONAL

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin kerja (X_1)	Disiplin adalah, patuh atau taat terhadap peraturan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi jika melanggar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan terhadap jam kerja. 2. Kepatuhan terhadap perintah dan aturan yang telah ditentukan. 3. Ketaatan pada standar kerja. 4. Tanggung jawab an jujur

Variabel	Definisi	Indikator
		5. Memelihara peralatan kantor 6. Sopan. 7. Berpakaian sopan dan tanda pengenal instansi
Loyalitas karyawan (X_2)	Loyalitas adalah kesetiaan seseorang dalam perusahaan, dimana karyawan memiliki loyalitas adalah karyawan yang bekerja dengan senang hati dan taat pada peraturan yang berlaku	1. Taat ada aturan. 2. Tanggung jawab terhadap perusahaan. 3. Kemauan untuk bekerja sama. 4. Rasa memiliki terhadap perusahaan. 5. Hubungan antar pribadi
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kuantitas pekerjaan. 2. Kualitas pekerjaan. 3. Ketepatan waktu. 4. Kemandirian 5. Inisiatif. 6. Kerja sama

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati (Sugiyono, 2017:102)

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan definisi operasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi instrument penelitian untuk

mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden.

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner variabel disiplin kerja, loyalitas dan kinerja diukur dengan menggunakan Skala Likers.

”Skala Likers digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”

Tabel 3.2 :

SKOR PEMBERIAN JAWABAN SETIAP RESPONDEN

Pertanyaan	Jawaban (Skor)	
	Positif (+)	Negatif (-)
selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-kadang	3	3
Hampir tidak pernah	2	4
Tidak pernah	1	5

Survey ini menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di setiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, maka penentuan range sebagai berikut:

$$\text{Range} = (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) : \text{range skor}$$

Skor tertinggi : $40 \times 5 = 200$

Skor terendah : $40 \times 1 = 40$

Sehingga range untuk hasil survey, yaitu: $(200 - 40) : 5 = 32$

Range skor:

40-72 = Sangat Rendah

73-105 = Rendah

106-138 = Cukup

139-171 = Tinggi

172-204 = Sangat Tinggi

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka

perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarakan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2017:126). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka di atas 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran. Reliabilitas diukur dengan *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghazali (2016) instrumen penelitian dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,60. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

H. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan

data yang telah terkumpul (Sugiyono, 2017:147). Metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data dengan analisis yang diolah dengan program *SPSS for Windows*, yang mana analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2016). Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan kurva P-Plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonalnya, maka menunjukkan pola distribusi tidak normal (Ghozali, dalam Nur 2016:44).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Pengujian terhadap ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Adapun kriteria yang

digunakan dalam pengujian metode VIF ini adalah $VIF < 10$, maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independennya. Sedangkan, $tolerance > 0,1$, maka tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, dalam Nur 2016:44).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji hereteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan baik adalah apabila terdapat kesamaan atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Dasar membentuk pola tertentu atau teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskdastisitas. Sebaliknya apabila titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 atau sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, dalam Nur 2016:44).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain (Noor, 2014:179).

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa. Adapun rumus regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- X_1 = Disiplin kerja
- X_2 = Loyalitas karyawan
- a = Nilai konstanta
- b_1 b_2 = Koefisien regresi
- e = Standar error

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika (R^2) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu *Adjusted R Square*.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji F (simultan/serempak) dan uji T (parsial) :

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai

t_{tabel} dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila $< (0,05)$, maka H1 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Mandal Finance disahkan berdasarkan keputusan Menteri Keuangan RI No. 323/KMK.017/1997 pada tanggal 21 juli 1997. Berdasarkan keputusan tersebut, kegiatan usaha perusahaan tersebut meliputi Sewa Guna Usaha, Anjak piutang, Usaha Kartu Kredit, dan Pembiayaan Konsumen. Sampai saat ini perusahaan memfokuskan diri pada kegiatan usaha pembiayaan konsumen roda dua.

Perusahaan mencatatkan sahamnya dengan kode MFIN di Bursa Efek Indonesia pada tanggal 6 September 2005 dengan menjual sahamnya kepada publik sebesar 24,53%. Kegiatan ini bertujuan untuk memperkuat struktur permodalan serata meningkatkan sumber dana untuk modal kerja perusahaan.

Guna memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap pembiayaan dengan skema syariah, Perusahaan telah membentuk Unit Usaha Syariah pada bulan April 2006 berdasarkan Rekomendasi Dewan Syariah Nasional- Majelis Ulama Indonesia No.U-075/DSN-NUI/2006.

Perusahaan memegang teguh komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen dan mitra bisnis, melalui pelayanan optimal yang didukung oleh pengelola sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan berkesinambungan, serta ketersediaan infrastruktur yang memadai.

2. Visi dan Misi perusahaan

a. Visi Mandala finance

Menjadi perusahaan pembiayaan terbaik secara finansial yang berorientasi pada pelanggan

b. Misi Mandala Finance

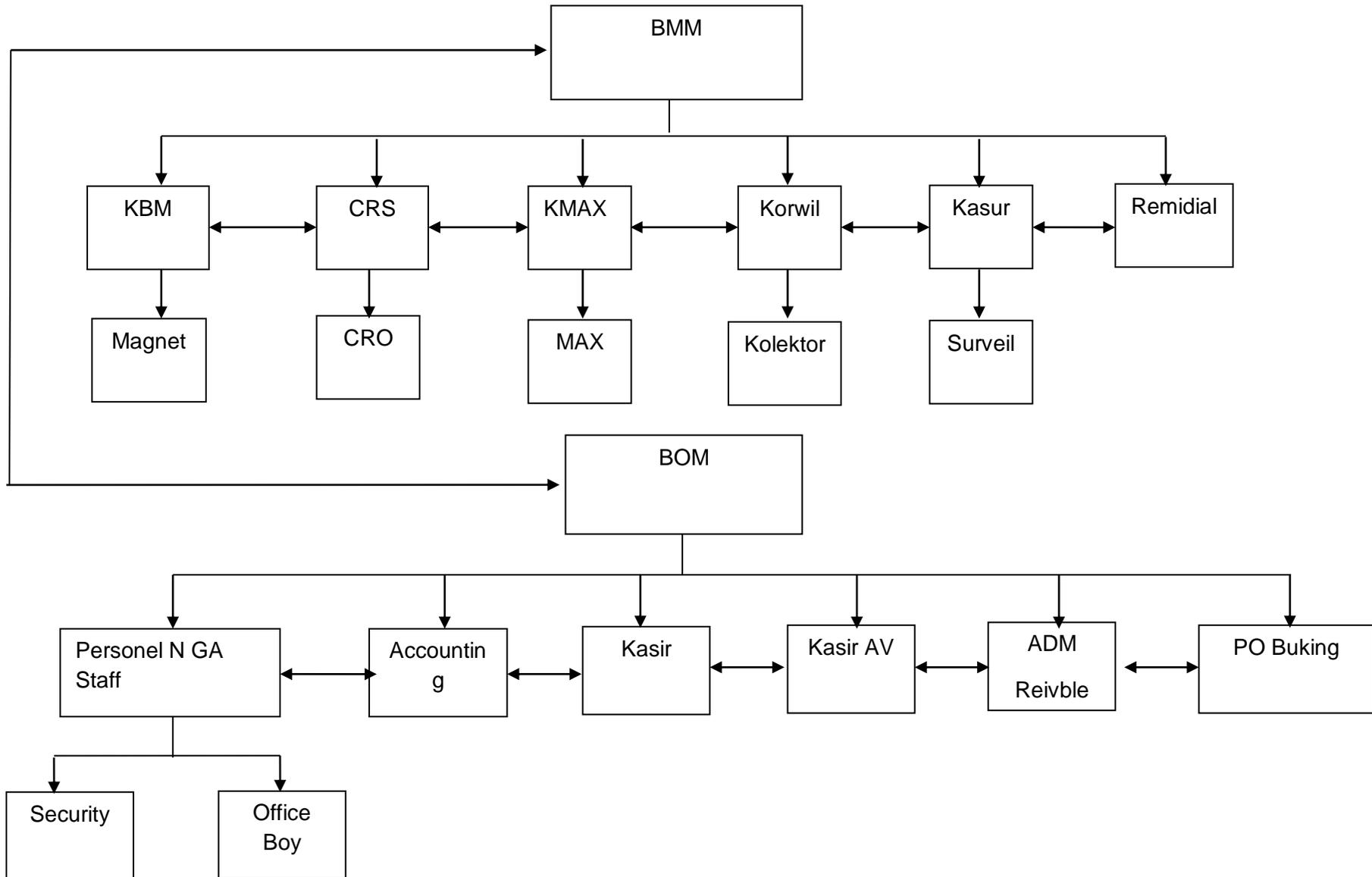
- 1) Menyediakan fasilitas pembiayaan dengan cepat dan efektif melalui perbaikan proses kerja, teknologi informasi serta perluasan jaringan
- 2) Mengutamakan kepuasan pelanggan dan mitra usaha.
- 3) Menjaga kredibilitas dan kepercayaan perbankan

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan bagian dari manajemen perusahaan .dengan adanya struktur organisasi yang baik, dapat menjamin kelancaran suatu perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan, pembagian ini diperoleh melalui struktur organisasi perusahaan yang baik. Melalui struktur organisasi yang baik tugas tugas yang di golongan sedemikian rupa sehingga dapat dilaksanakan secara efektif, terarah dan terawasi.

PT Mandala Finance sebagaimana halnya dengan perusahaan lainnya, juga mempunyai struktur organisasi yang dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI PT. MANDALA FINANCE CABANG GOWA TAHUN 2018



Sumber: PT Mandala Finance Cabang Gowa

B. Deskripsi Data

Pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel yaitu karyawan pada PT Mandala finance Cabang Gowa .proses pendistribusian hingga pengumpulan data dilakukan pada bulan juli 2018, kuesioner dibagikan pada seluruh karyawan pada PT Mandala Finance yang berjumlah 40 orang.

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandala Finance yang berjumlah 40 orang. Adapun karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian antara lain status perkawinan, pendidikan terakhir, jenis kelamin, masa kerja dan usia.

a. Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.1;
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN STATUS PERKAWINAN

Status perkawinan	Responden	Persentase
Kawin	30	75%
Belum kawin	10	25%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai status perkawinan, dimana responden yang berstatus kawin sebanyak 30 orang atau 75% Sedangkan yang berstatus belum kawin berjumlah 10 orang atau 25% Berarti karyawan yang berstatus kawin lebih banyak daripada yang belum kawin

b. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
PENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase
SMA/Sederajat	17	42,5%
Diploma	1	2%
S1	20	50%
S2	2	4,5%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2018)

Tabel 4.2 berdasarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Diman responden menunjukkan bahwa yang memiliki pendidikan terakhir S1 merupakan yang paling banyak yaitu 20 orang atau 50% dan sisanya yaitu SMA/Sederajat berjumlah 17 orang atau 45,5%. Diploma berjumlah 1 orang atau 2 %, sedangkanyang pendidikan terakhirnya S2 berjumlah _2 orang atau 2,5%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan karyawan PT Mandalafinance yang kebanyakan telah S1 cukup mampu menjalankan tugas yang diberikan dan lebih menjaga kelakuan dalam perusahaan

c. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS
KELAMIN

Jenis kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	29	70%
Perempuan	11	30%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas yaitu mengenai deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, di mana dari 40 responden yang dikumpulkan sebanyak 29 orang atau 70% yang berjenis kelamin laki-laki sedangkan sebanyak 11 orang atau 30% yang berjenis kelamin perempuan berarti karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan

d. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Responden berdasarkan Masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA
KERJA

Masa Kerja	Responden	Persentase
<5 Tahun	21	52,5%
6-10 Tahun	15	37,5%
>11 Tahun	4	10%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas tentang karakteristik responden berdasarkan masa kerja, responden paling dominan adalah karyawan dengan masa kerja <5 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 52,5% sedangkan dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 15 atau 37,5% dan masa kerja >11 tahun jumlah 4 orang atau

10%. Hal ini menunjukkan rata rata masa kerja yaitu 6 tahun yang artinya sudah cukup berpengalaman dalam dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dilihat dari usia PT Mandala Finance yaitutahun.

e. Karakteristik Responeden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responeden Berdasarkan Usia yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.5
KARAKTERISTIK RESPONEDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Responden	Persentase
21-30 Tahun	12	30%
31-40 Tahun	20	50%
>41 Tahun	8	20%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.5 tentang karakteristik responden berdasarkan usia . responden yang berusia 31-40 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu terdiri dari 20 orang atau 50%, sedangkan sisanya berusia antara 21-30 tahun sebanyak 12 orang atau 30% dan >40 tahun yang berjumlah 8 orang atau 20% kebanyak responden dalam penelitian ini berusia 31-40 tahun. Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa rata rata karyawan PT Mandala Finance adalah termsukusia produktif, sehingga lebih mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, karena masih memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

C. Deskripsi Variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Disiplin Kerja

Berdasarkan data yang di peroleh dari karyawan melalui kuesioner di peroleh deskripsi data mengenai disiplin kerja sebagai berikut

Tabel 4.6
FREKUENSI JAWABAN DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Skor
1	Saya tidak pernah telat datang ke perusahaan	52%	22,5%	15%	2,5%	7,5%	164
2	Peraturan perusahaan terklalu membebani dan sulit untuk di taati	42,5%	22,5%		55%	12,5%	105
3	Kinerja saya lebih baik dibanding kinerja karyawan lainnya	42,5%	32,5%		5%	20%	159
4	Fasilitas perusahaan sangat memadai untuk menunjang pekerjaan di perusahaan	50%	25%	15%	2,5%	7,5%	163
5	Semua kesalahan yang terjadi di perusahaan akan menjadi tanggung jawab saya	20%	35%	12,5%	27,5%	5%	135
6	Ramah dan santun dalam melayani nasabah	85%	7,5%	5%	2,5%		190
7	Atribut perusahaan terklalu ribet digunakan setiap hari kerja	10%	10%		55%	25%	90
Jumlah							1006
Rata-rata							143,7

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2018)

Tabel 4.6 menunjukkan tanggapa responden terhadap disiplin kerja, tanggapa disiplin kerja dengan nilai rata-rata 143,7. Berdasarkan tanggapan responden yang memiliki nilai terendah sebesar 90 yakni atribut perusahaan terlalu ribet digunakan setiap hari, sedangkan indikator yang memiliki skor tertinggi yakni ramah dan santun dalam melayani nasabah dengan nilai 190

2. Deskripsi Loyalitas Karyawan

Tabel 4.7
FREKUENSI LOYALITAS KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Skor
1	Saya sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya dan bertanggung jawab atas resiko atas apa yang telah dilaksanakan	47,5%	52,5%				179
2	Saya menganggap perusahaan ini adalah perusahaan saya sendir	50%	32,5%	5%	7,5%	5%	166
3	Pekerjaan di perusahaan sulit untuk dikerjakan sendiri	10%	47,5%	2,5%	5,0%		131
4	Saya tidak pernah memiliki musuh di perusahaan, terutam dengan pegawai lainnya	52,5%	42,5%	5%			177
5	Saya sudah nyaman bekerja di perusahaan ini karean pekerjaannya sangat mudah	30%	60%	2,5%	2,5%	5%	163
Jumlah							816
Rata-rata							163,2

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4,7 mengenai loyalitas karyawan dapat disimpulkan bahwa rata rata skor dari loyalitas karyawan yaitu 163,2 . indikator yang memiliki nilai terendah yaitu pekerjaan diperusahaan sulit untuk dikerjakan sendiri yakni dengan nilai 131 berarti para karyawan cukup mandiri dalam mengerjakan tugasnya. Sedangkan indikator yang memiliki nilai tertinggi yakni kesanggupan melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawaban atas resiko yang ditimbulkan dengan nilai 179

3. Deskripsi Kinerja Karyawan

Tabel 4.8
FREKUENSI KINERJA KARYAWAN

No	pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Skor
1	Sangat mudah menemukan nasabah sesuai target perusahaan perbulan	17,5%	62,5%	5%	12,5	2,5%	152
2	Kinerja saya selalu tersusun secara sistematis dan tidak ada kesalahan sedikit pun	17,5%	52,5%	20%	7,5	2,5%	150
3	Selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan tidak tertunda	27,5%	65%	5%	2,5		167
4	pekerjaan yang diberikan perusahaan bisa saya kerjakan sendiri dan tidak memerlukan bantuan karyawan lain	15	40%	5%	37,5	2,5%	131

5	saya selalu mengerjakan pekerjaan di perusahaan tanpa di perintah	32,5%	62,5%	5%			169
6	Bekerja sama dengan karyawan dan atasan bukanlah hal yang sulit	62,5%	37,5%				185
	Jumlah						954
	Rata-Rata						159

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2018)

Dalam tabel 4.8 mengenai kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata sebesar 159. Indikator yang memiliki nilai terendah yaitu pekerjaan yang dilakukan sendiri tanpa bantuan orang lain dengan nilai 131. Dan indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu indikator kerja sama dengan nilai 185

D. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi bila korelasi faktor besarnya 0.3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono 2017:126). Untuk itu kuisisioner bisa dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0.30.

Tabel 4.9
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	No. Item	Corrected Item- Total correlation	Rstandar	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	X1.1	0,565	0,30	Valid
	X1.2	0,572		Valid
	X1.3	0,728		Valid
	X1.4	0,432		Valid
	X1.5	0,478		Valid
	X1.6	0,599		Valid
	X1.7	0,640		Valid
Loyalitas (X2)	X2.1	0,576	0,30	Valid
	X2.2	0,678		Valid
	X2.3	0,459		Valid
	X2.4	0,470		Valid
	X2.5	0,606		Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,560	0,30	Valid
	Y2	0,727		Valid
	Y3	0,614		Valid
	Y4	0,733		Valid
	Y5	0,539		Valid
	Y6	0,341		Valid

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2018)

Dari tabel uji validitas memperlihatkan indikator dari variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan nilai corrected item. Total correlation lebih lebih besar dari 0.30 dengan demikian indikator dan kuesioner yang digunakan variabel disiplin kerja, loyalitas dan kinerja karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, realibilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran. Realibilitas diukur dengan *crombach's Alpha*. menurut Ghosalo (2012) instrumen penelitian dikatakan reliable jika *crombach's Alpha* >. Realibilitas suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai *crombach's Alpha*.0.60

Tabel 4.10
UJI REALIBILITAS

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,731	0,60	Reliabel
Loyalitas (X2)	0,696	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,736	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2018)

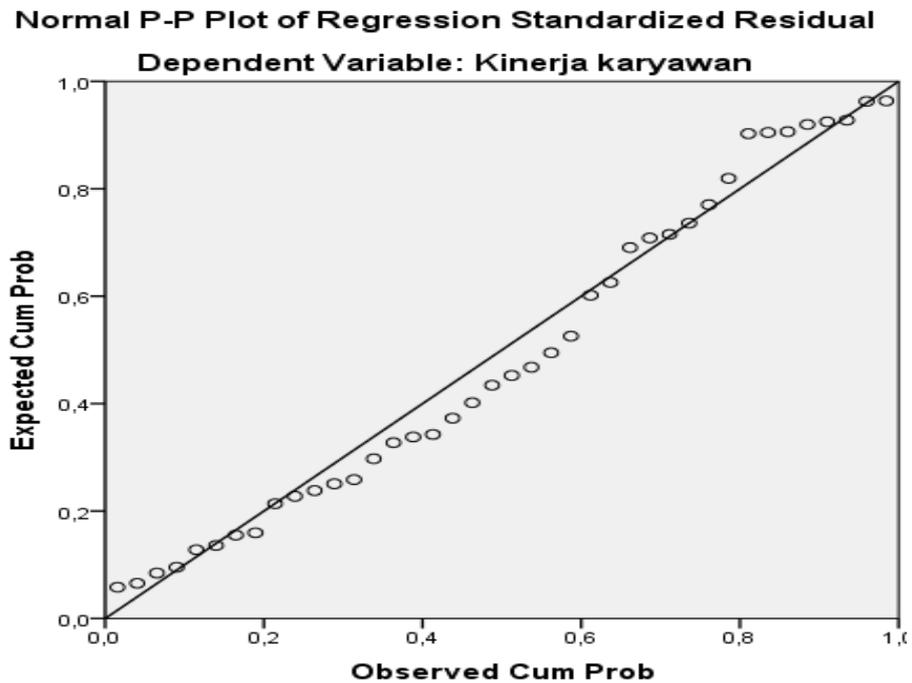
Hasil uji reliabilitas semua variabel memiliki nilai *cronbach Alpha* yang lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item item pernyataan dari kuesioner disiplin kerja, loyalitas dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur

E. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda (Ghozali 2009) adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. dalam penelitian ini uji normalitas di gunakan kurva P-Plot, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti diagonalnya maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonalnya atau tidak mengikuti garis arah garis diagonalnya, maka menunjukkan pola distribusi tidak normal (Ghozali dalam Nur 2012:44)



Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2018)

Gambar 4.2
HASIL UJI NORMALITAS (NORMAL PROBABILITY PLOT)

Dengan demikian melihat grafik normal plot, dapat disimpulkan bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa pola distribusinya normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel linear beranda, pengujian terhadap ada atau tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian metode $VIF < 10$, maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas sedangkan, $tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat

multikolinearitas (ghozali dalam Nur 2012:44). Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel tersebut.

Tabel 4.11
UJI MULTIKOLINEARITAS

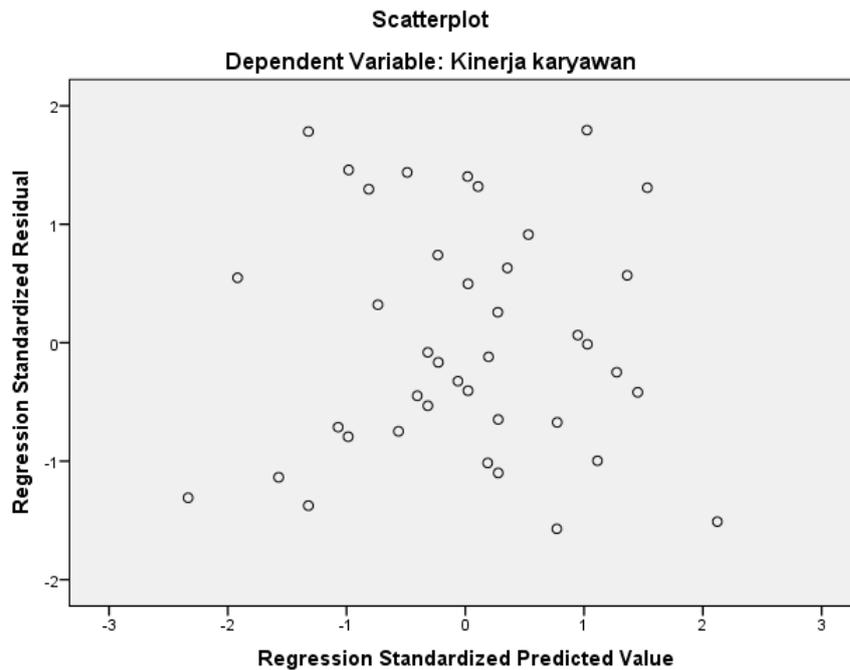
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	,955	1,047
Loyalitas	,955	1,047

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2018)

Hasil uji multikolinear menunjukkan nilai tolerance dari setiap variabel bebas berada diatas 0,1 yaitu 0,955 dan nilai VIF berada dibawah 10 yaitu 1,047. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinear pada variabel bebasnya.

3. Uji Heterokdisitas

Uji heterokdisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan baik adalah apabila terdapat kesamaan atau tidak heterokdisitas. Pegujian ini dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dari residualnya. Dasar membentuk pada pola tertentu atau teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heterokdisitas. Sebaliknya apabila titik-titik yang ada menyebar diatas dan dibawah angka 0 atau sumbu Y, maka tidak terjadi heterokdisitas (Ghozli Nur 2012;44)



Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2018)

Gambar 4.3
HASIL UJI HETEROKDISITAS

Berdasarkan diagram *scatterpot* pada gambar 4.3, dapat disimpulkan bahwa data tersebar secara acak tanpa membentuk suatu pola tertentu. Serta titik-titikna menyebar diatas dan di bawah 0 atau sumbu Y, ini membuktikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikina dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini dapat dikatakan baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain (Noor, 2011:179). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja

karyawan. Adapun hasil olah data menggunakan program SPSS 22 (*Statistical Package for Sosial Science 22*) yang dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.12
HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,704	3,248		1,756	,087
Disiplin kerja	,136	,077	,218	1,768	,085
Loyalitas	,726	,149	,600	4,862	,000

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2018)

Model persamaan regresi berganda dari hasil SPSS tersebut yaitu unstandarnized *coefficients* adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

a = 5,704 berarti bahwa nilai konstanta, ketika disiplin kerja dan loyalitas konstan, maka nilai kinerja 4,842

b1 = koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,136 menyatakan bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,136 satuan

b2 = koefisien regresi loyalitas karyawan sebesar 0,726 menyatakan bahwa apabila loyalitas karyawan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,726satuan.

Hasil analisis regresi linear berganda dari tabel 4,12 menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ,sedangkan loyalitas karyawan juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2) (Ghozali, 2009), nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan *Adjusted R Square*. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.13
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 ^a	,462	,433	2,27832

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

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4,14 dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,701$ untuk mengetahui besarnya variasi dari kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,463. hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan loyalitas karyawan se Koefisien Determinasi besar 46,3% dan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi faktor faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

G. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. pengujian hipotesis ini uji T (parsial). adapun hasil dari pengujian

tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya yaitu disiplin kerja dan loyalitas secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Apabila nilai t-hitung > t-tabel. begitupun jika tingkat signifikannya apabila < (0.05), maka dapat dikatakan variabel tersebut secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dapat dilihat dari tabel sebagai berikut.

Tabel 4.14
HASIL UJI T (PARSIAL)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	5,704	3,248		1,756	,087
	Disiplin Kerja	,136	,077	,218	1,768	,085
	Loyalitas	,726	,149	,600	4,862	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2018)

Berdasarkan hasil pada tabel 4,14 tentang uji T, dapat dilihat pengaruh dari masing-masing variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (probabilitas). Jika tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut secara individu berpengaruh dan signifikan.

H. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian menjelaskan mengenai pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja dan loyalitas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, loyalitas terhadap kinerja karyawan selanjutnya akan dibahas sebagai berikut.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,136, selain itu $0,081 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel disiplin kerja dalam penelitian ini dianggap sesuai dengan penelitian terdahulu

2. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk loyalitas karyawan sebesar 0,726 selain itu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Reicheld, dalam Sutanto (2010;179) yang menyatakan bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, Sonnia Indah (2014) yang meneliti tentang loyalitas karyawan pada perusahaan kudus, dimana dari hasil penelitian dikemukakan bahwa bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif baik secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel loyalitas karyawan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala finance cabang Gowa dan untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari rumusan masalah yang di ajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian yang di kelolah dari SPSS menggunakan uji T (parsial) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa.
2. Loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance cabang Gowa hal ini diperoleh dari hasil dari perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien untuk loyalitas karyawan sebesar 0,710 selain itu $0,000 < 0,05$

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan agar perlunya PT. Mandala Finance Cabang gowa memperhatikan ketepatan waktu dan kehadiran karyawan, serta lebih memperhatikan aturan berpakaian sesuai standar perusahaan,.

2. Disarankan kepada PT. Mandla Finance Cabang Gowaagar lebih menegaskan aturan perusahaan kepada para karyawan sehingga kinerja karyawan akan lebih mudah meningkat dan tercapai
3. Disarankan pula pada PT. Mandala Finance Cabang Gowaagar mendorong karyawannya agar bisa bekerja samakepada seluruh komponen pada perusahaan
4. Bagi peneliti selanjutnya di harapkan untuk dapat menuerusakan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karayawan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian hanya menggunakan data variabel bebas saja yaitu disiplin kerja dan liyalitas untuk mengetahui kinerja karyawan.
2. Kurangnya kesungguhan dari beberapa responden dalam menjawab pertanyaan. Hal ini dikarenakan aktivitas beberapa responden yang cukup padat
3. Peneliti mendaoot sedikit kesulitan dalam memperoleh data karena lambatnya tanggapan dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang.,Mujiati, Ni Wayan, dan Utama, I WayanMudiarta. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi, Irham. 2015. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. AsdiMahasatya.
- Ghozali, Imam. 2016. Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.Cetakan Keenam belas. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniadi, Dede Hasan. 2014. Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan dikaitkan dengan Produktivitas Kerjanya. Bandung: PPs IKIP
- Kusumo, B.C.S. 2016.Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunagara, A. A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunagara, A. A. Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex S. 2016. Manajemen Personalia. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2014. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah. Jakarta: kencana Prenadamedia Group.
- Pedoman Penulisan Skripsi. 2017. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

- Saydam, Gouzali. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro), Jakarta :Djambatan.
- Simanjuntak, Payaman J. 2016. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Trianasari, Y. 2014. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Veithzal, Rivai. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lampiran

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDALA FINANCE CABANG GOWA

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon di beri tanda silang (X) pda kolom jawaban Bapak/Ibu anggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1s/d 5 yang memiliki makna

Sangat setuju (SS)	=5
Setuju (S)	=4
Ragu-Ragu (RR)	=3
Tidak Setuju (TS)	=2
Sangat Tidak Setuju (STS)	=1
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak mempengaruhi pekerjaan anda
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu kepada penyebar kuesioner
5. Terimah kasih atas partisipasi anda

Identitas Responden

Nama Responden

(bebas isi atau tidak) :

Usia :Tahun

Jenis kelamin : Pria Wanita

Pendidikan terakhir :

Status :

Lama bekerja :

Devisi :

1. Variabel Disiplin kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	skor
1	Saya tidak pernah telat datang ke perusahaan						
2	Peraturan perusahaan terlalu membebani dan sulit untuk di taati						
3	Kinerja saya lebih baik dibanding kinerja karawan lainnya						
4	Fasilitas perusahaan sangat memadai untuk menunjang pekerjaan di perusahaan						
5	Semua kesalahan yang terjadi di perusahaan akan menjadi tanggung jawab saya,						
6	ramah dan santun dalam melayani nasabah						
7	Altribut perusahaan terlalu ribet digunakan setiap hari kerja						

2. Variabel Loyalitas (X2)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	SKOR
1	Saya sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya dan bertanggung jawab atas resiko atas apa yang telah dilaksanakan						
2	Saya menganggap perusahaan ini adalah perusahaan saya sendiri						
3	Pekerjaan di perusahaan sulit dikerjakan sendiri						
4	Saya tidak pernah memiliki musuh dengan sesama karyawan						
5	Saya sudah nyaman bekerja di perusahaan karena pekerjaannya sangat mudah						

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	SKOR
1	Sangat mudah menemukan nasabah sesuai target perusahaan perbulan						
2	Kinerja saya selalu tersusun secara sistematis dan tidak ada kesalahan sedikit pun						
3	Selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan tidak tertunda						
4	pekerjaan yang diberikan perusahaan bisa saya kerjakan sendiri dan tidak memerlukan bantuan karyawan lain						
5	saya selalu mengerjakan pekerjaan di perusahaan tanpa di perintah						
6	Bekerja sama dengan karyawan dan atasan bukanlah hal yang sulit						

Disiplin Kerja (X1)

No	Disiplin Kerja							SKOR
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	5	2	5	3	4	5	4	28
2	5	4	5	5	4	5	4	32
3	2	2	5	2	2	5	2	20
4	4	2	5	4	5	5	2	27
5	4	2	5	4	5	5	2	27
6	5	2	2	5	1	5	2	22
7	5	5	5	5	3	5	5	33
8	3	5	5	5	4	5	5	32
9	4	4	5	4	3	5	1	26
10	5	4	4	3	4	3	4	27
11	5	1	4	5	5	5	2	27
12	5	2	4	5	5	5	2	28
13	3	2	4	3	4	4	2	22
14	5	4	5	5	4	5	3	31
15	3	2	2	1	4	2	1	15
16	5	2	5	4	5	5	2	28
17	1	2	2	4	2	2	2	15
17	4	2	3	5	3	3	1	21
18	4	2	4	5	2	4	2	23
19	5	2	4	5	1	4	2	23
20	5	2	2	4	4	2	2	21
21	5	1	5	5	1	5	1	23
22	4	4	4	4	2	4	1	23
23	5	2	4	4	2	4	1	22
24	4	2	4	1	2	4	2	19
25	4	1	3	5	4	3	1	21
26	1	1	5	5	1	5	1	19
27	5	4	2	5	2	2	2	22
28	5	2	2	3	2	2	3	19
29	5	5	5	4	1	5	5	30
30	3	5	5	3	4	5	5	30
32	4	4	5	4	3	5	1	26
33	5	4	4	3	4	4	4	28
34	5	1	4	5	5	4	2	26
35	5	2	4	5	5	5	3	29
36	3	2	4	3	4	5	2	23
37	5	4	5	5	4	5	2	30

38	3	2	2	1	4	5	1	18
39	5	2	5	5	5	5	2	29
40	1	2	2	4	1	4	2	16
	164	105	159	160	130	170	93	981
								140,1429

Loyalitas (X2)

No	loyaltas					skor	Gender
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		
1	5	5	4	4	5	23	1
2	5	5	4	4	5	23	1
3	5	5	5	5	4	24	1
4	5	5	4	5	5	24	1
5	5	4	4	5	5	23	1
6	5	1	2	5	4	17	1
7	4	4	3	4	4	19	2
8	5	5	5	5	5	25	1
9	4	5	4	5	3	21	2
10	4	4	4	4	4	20	1
11	4	5	2	5	4	20	2
12	4	5	2	5	4	20	1
13	5	5	2	5	5	22	1
14	4	4	4	4	4	20	2
15	4	5	2	4	4	19	1
16	4	4	2	2	5	17	2
17	4	3	2	5	4	18	2
18	4	2	4	4	4	18	1
19	4	4	4	4	4	20	2
20	5	4	4	4	4	21	1
21	5	5	4	5	5	24	1
22	5	5	2	5	4	21	1
23	5	5	4	5	4	23	2
24	5	4	2	4	1	16	1
25	5	1	5	5	1	17	2
26	5	5	5	5	5	25	2
27	4	2	4	4	2	16	1
28	4	4	4	4	4	20	2
29	4	5	2	5	4	20	2
30	4	5	2	5	4	20	1

31	5	5	2	5	5	22	1
32	4	4	4	4	4	20	1
33	4	5	2	4	4	19	1
34	4	4	2	2	5	17	1
35	4	3	2	5	4	18	1
36	4	2	4	4	4	18	1
37	4	4	4	4	4	20	1
38	5	4	4	4	4	21	1
39	5	5	4	5	5	24	1
40	5	5	2	5	4	21	1
Jumlah	179	166	131	177	163	816	
Rata-rata						163.2	

Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan							
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	SKOR	Gender
1	5	5	5	2	2	5		1
2	4	4	4	4	5	5	26	1
3	4	2	4	2	5	5	22	1
4	4	5	5	4	5	5	28	1
5	5	4	5	3	4	5	26	1
6	4	4	4	4	4	5	25	1
7	4	4	4	4	4	4	24	2
8	4	4	4	4	4	5	25	1
9	4	4	4	4	4	5	25	2
10	4	5	4	4	4	4	25	1
11	4	4	4	2	4	5	23	2
12	5	3	5	5	5	4	27	1
13	2	4	5	5	5	5	26	1
14	4	3	4	4	4	4	23	2
15	4	4	4	2	4	5	23	1
16	4	4	4	4	4	5	25	2
17	4	3	4	2	4	4	21	2
18	3	3	3	2	4	5	20	1
19	2	4	4	4	4	4	22	2
20	4	4	4	2	4	4	22	1
21	5	5	5	5	5	5	30	1
22	5	5	5	2	5	5	27	1

23	4	4	4	3	4	5	24	2
24	4	2	2	2	4	4	18	1
25	1	1	5	1	5	5	18	2
26	4	4	4	4	5	5	26	2
27	2	2	4	2	2	4	16	1
28	4	5	4	4	4	4	25	2
29	4	4	4	2	4	5	23	2
30	5	3	5	5	5	4	27	1
31	2	4	5	5	5	5	26	1
32	4	3	4	4	4	4	23	1
33	4	4	4	2	4	5	23	1
34	4	4	4	4	4	5	25	1
35	4	3	4	2	4	4	21	1
36	3	3	3	2	4	5	20	1
37	2	4	4	4	4	4	22	1
38	4	4	4	2	4	4	22	1
39	5	5	5	5	5	5	30	1
40	4	4	4	4	5	5	26	1
Jumlah	152	150	167	131	169	185	954	
Rata-rata							159	

Disiplin Kerja (X1)

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X.T
N Valid	40	40	40	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	7,5	7,5	7,5
2,00	1	2,5	2,5	10,0
3,00	6	15,0	15,0	25,0
4,00	9	22,5	22,5	47,5

5,00	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	5	12,5	12,5	12,5
2,00	22	55,0	55,0	67,5
4,00	9	22,5	22,5	90,0
5,00	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	8	20,0	20,0	20,0
3,00	2	5,0	5,0	25,0
4,00	13	32,5	32,5	57,5
5,00	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	24	60,0	60,0	60,0
5,00	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	5,0	5,0	5,0
	2,00	11	27,5	27,5	32,5
	3,00	5	12,5	12,5	45,0
	4,00	14	35,0	35,0	80,0
	5,00	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	6	15,0	15,0	15,0
	5,00	34	85,0	85,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	10	25,0	25,0	25,0
	2,00	22	55,0	55,0	80,0
	4,00	4	10,0	10,0	90,0
	5,00	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X.T

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17,00	2	5,0	5,0	5,0
	19,00	1	2,5	2,5	7,5
	22,00	5	12,5	12,5	20,0
	23,00	8	20,0	20,0	40,0
	24,00	4	10,0	10,0	50,0
	27,00	7	17,5	17,5	67,5
	28,00	1	2,5	2,5	70,0
	29,00	6	15,0	15,0	85,0
	30,00	1	2,5	2,5	87,5
	31,00	3	7,5	7,5	95,0
	33,00	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Loyalitas (X2)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.T
N	Valid	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	21	52,5	52,5	52,5
	5,00	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	5,0	5,0	5,0
	2,00	3	7,5	7,5	12,5
	3,00	2	5,0	5,0	17,5
	4,00	13	32,5	32,5	50,0
	5,00	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	16	40,0	40,0	40,0
	3,00	1	2,5	2,5	42,5
	4,00	19	47,5	47,5	90,0
	5,00	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,0	5,0	5,0
	4,00	17	42,5	42,5	47,5
	5,00	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	5,0	5,0	5,0

2,00	1	2,5	2,5	7,5
3,00	1	2,5	2,5	10,0
4,00	24	60,0	60,0	70,0
5,00	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X2.T

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16,00	2	5,0	5,0	5,0
17,00	4	10,0	10,0	15,0
18,00	4	10,0	10,0	25,0
19,00	3	7,5	7,5	32,5
20,00	10	25,0	25,0	57,5
21,00	5	12,5	12,5	70,0
22,00	2	5,0	5,0	75,0
23,00	4	10,0	10,0	85,0
24,00	4	10,0	10,0	95,0
25,00	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	YT
N Valid	40	40	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,5	2,5	2,5
	2,00	5	12,5	12,5	15,0
	3,00	2	5,0	5,0	20,0
	4,00	25	62,5	62,5	82,5
	5,00	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,5	2,5	2,5
	2,00	3	7,5	7,5	10,0
	3,00	8	20,0	20,0	30,0
	4,00	21	52,5	52,5	82,5
	5,00	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,5	2,5	2,5
	3,00	2	5,0	5,0	7,5
	4,00	26	65,0	65,0	72,5
	5,00	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,5	2,5	2,5
2,00	15	37,5	37,5	40,0
3,00	2	5,0	5,0	45,0
4,00	16	40,0	40,0	85,0
5,00	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	5,0	5,0	5,0
4,00	25	62,5	62,5	67,5
5,00	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	15	37,5	37,5	37,5
5,00	25	62,5	62,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

YT

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16,00	1	2,5	2,5	2,5
18,00	2	5,0	5,0	7,5

20,00	2	5,0	5,0	12,5
21,00	2	5,0	5,0	17,5
22,00	5	12,5	12,5	30,0
23,00	6	15,0	15,0	45,0
24,00	3	7,5	7,5	52,5
25,00	7	17,5	17,5	70,0
26,00	6	15,0	15,0	85,0
27,00	3	7,5	7,5	92,5
28,00	1	2,5	2,5	95,0
30,00	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

UJI VADILITAS DAN RELIBILITAS

4. Vadilitas

Disiplin Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.T
X1.1	Pearson Correlation	1	,160	,186	,317*	,273	,080	,215	,565**
	Sig. (2-tailed)		,325	,249	,046	,088	,624	,183	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,160	1	,315*	,034	-,018	,150	,637**	,572**
	Sig. (2-tailed)	,325		,048	,834	,910	,356	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,186	,315*	1	,225	,230	,749**	,311	,728**
	Sig. (2-tailed)	,249	,048		,164	,154	,000	,051	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,317*	,034	,225	1	-,015	,182	,034	,432**
	Sig. (2-tailed)	,046	,834	,164		,925	,260	,834	,005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,273	-,018	,230	-,015	1	,183	,144	,478**
	Sig. (2-tailed)	,088	,910	,154	,925		,258	,376	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	,080	,150	,749**	,182	,183	1	,190	,599**
	Sig. (2-tailed)	,624	,356	,000	,260	,258		,241	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	,215	,637**	,311	,034	,144	,190	1	,640**
	Sig. (2-tailed)	,183	,000	,051	,834	,376	,241		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.T	Pearson Correlation	,565**	,572**	,728**	,432**	,478**	,599**	,640**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,002	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

loyalitas

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.T
X2.1	Pearson Correlation	1	,184	,264	,402	,138	,576*
	Sig. (2-tailed)		,256	,100	,010	,395	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,184	1	-,114	,163	,487	,678
	Sig. (2-tailed)	,256		,483	,314	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,264	-,114	1	,072	-,020	,459*
	Sig. (2-tailed)	,100	,483		,659	,902	,003
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,402	,163	,072	1		
	Sig. (2-tailed)	,010	,314	,659			
	N	40	40	40	40		
X2.5	Pearson Correlation	,138	,487	-,020	-,046		
	Sig. (2-tailed)	,395	,001	,902	,776		
	N	40	40	40	40	40	40
X2.T	Pearson Correlation	,576*	,678*	,459*	,470*	,606*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,002	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	YT
Y1	Pearson Correlation	1	,430**	,142	,137	,068	,054	,560**
	Sig. (2-tailed)		,006	,382	,398	,675	,740	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	,430**	1	,337*	,410**	,050	,240	,727**
	Sig. (2-tailed)	,006		,033	,009	,761	,136	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	,142	,337*	1	,373*	,314*	,216	,614**
	Sig. (2-tailed)	,382	,033		,018	,049	,181	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	,137	,410**	,373*	1	,415**	-,038	,733**
	Sig. (2-tailed)	,398	,009	,018		,008	,815	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	,068	,050	,314*	,415**	1	,253	,539**
	Sig. (2-tailed)	,675	,761	,049	,008		,115	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	,054	,240	,216	-,038	,253	1	,341*
	Sig. (2-tailed)	,740	,136	,181	,815	,115		,031

	N	40	40	40	40	40	40	40
YT	Pearson Correlation	,560**	,727**	,614**	,733**	,539**	,341*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,031	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Reliabilitas

Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,731	,780	8

Loyalita

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,696	6

Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	7

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Loyalitas (X2), Disiplin kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,474	,446	2,25208

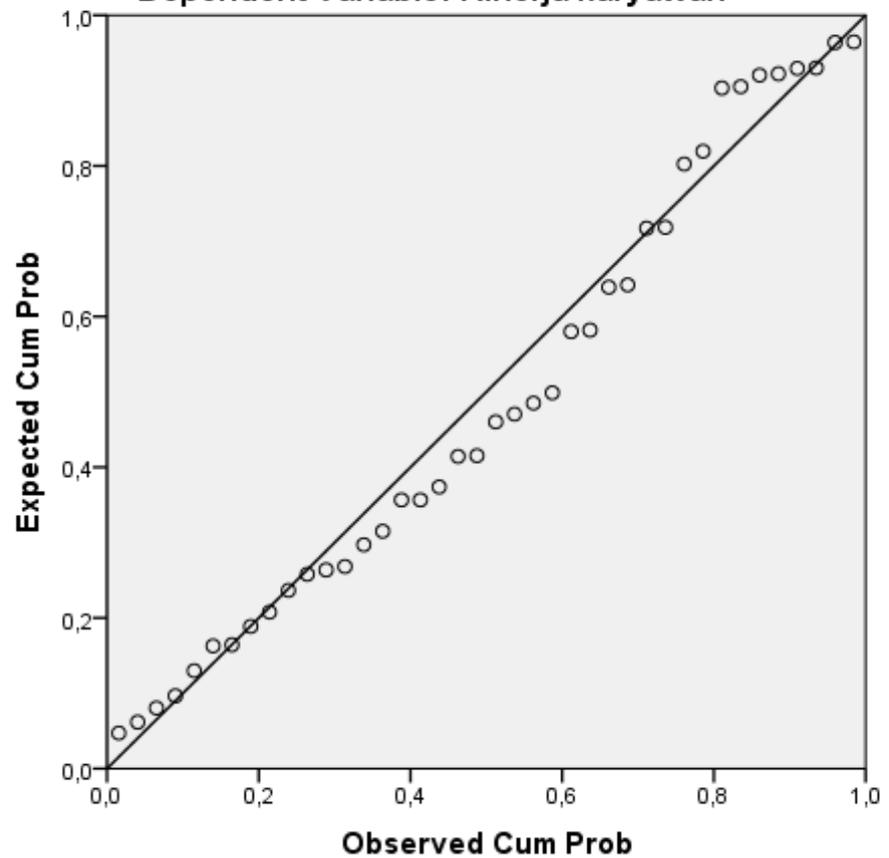
a. Predictors: (Constant), Loyalitas (X2), Disiplin kerja (X1)

Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalita

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

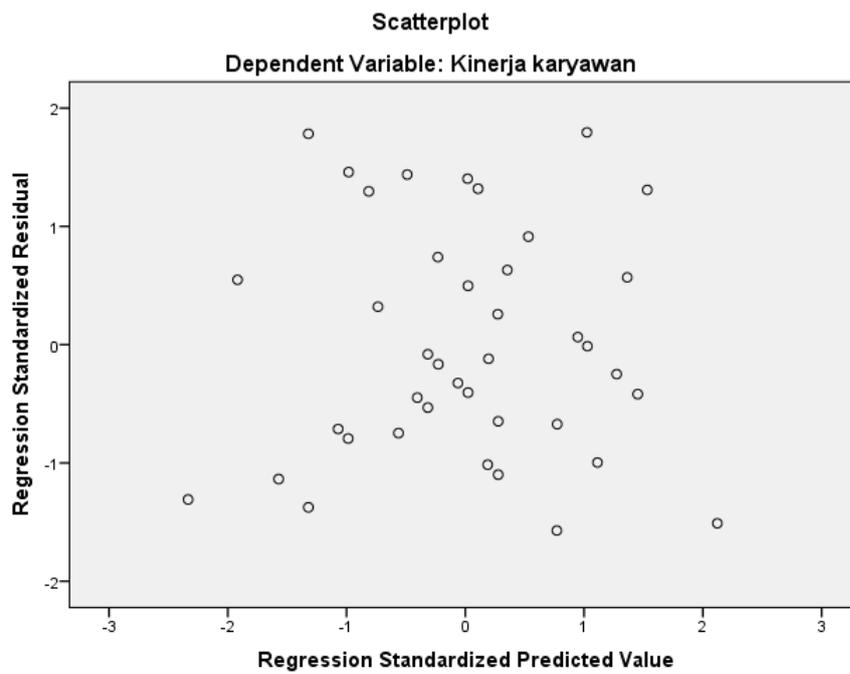
Dependent Variable: Kinerja karyawan



2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	,955	1,047
Loyalitas	,955	1,047

3. Uji heteroskedstisits



Regresi Linear Berganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165,043	2	82,521	15,898	,000 ^b
	Residual	192,057	37	5,191		
	Total	357,100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,704	3,248		1,756	,087
	Disiplin Kerja	,136	,077	,218	1,768	,085
	Loyalitas	,726	,149	,600	4,862	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

BIOGRAFI PENULIS



DEWI LASARI lahir di Romang Lompoa pada tanggal 08 April 1997 dari pasangan suami istri Bapak Arifuddin dan Ibu Hamsina penulis adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Penulis sekarang bertempat tinggal di Romang Lompoa Desa Gentungan Kecamatan Bajeng Barat.

Penulis memulai pendidikan ditingkat Sekolah Dasar di SD impres Muhammadiyah Romang Lompoa tamat pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan pendidikan di sekolah tingkat pertama tepatnya di SMP Negeri 2 Bajeng Barat lulus pada tahun 2011, selanjutnya penulis melanjutkan kembali pendidikannya disekolah menengah Atas di SMA Muhammadiyah Limbung lulus pada tahun 2014. Ketika duduk di bangku SMA penulis aktif di organisasi Palang Merah Remaja, menjabat sebagai bendahara periode 2013-2014

Pada tahun 2014 penulis mengikuti program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.