



**PENGARUH DISIPLIN DAN LOYALITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. ALFA SCORPII
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi manajemen bisnis*

Oleh:

**FARHAN MUZAKIR PANJAITAN
NIM. 1540200149**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2021



**PENGARUH DISIPLIN DAN LOYALITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. ALFA SCORPII
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi manajemen bisnis*

Oleh:

**FARHAN MUZAKIR PANJAITAN
NIM. 1540100149**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I

**Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005**

PEMBIMBING II

**Azwar Hamid, M.A.
NIP.19860311 201503 1 005**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2021**

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Farhan Muzakir Panjaitan**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, // November 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

Assalamu'alaikumWr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Farhan Muzakir Panjaitan** yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ALFA SCORPII Padangsidempuan**”.

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

PEMBIMBING I



Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP.19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II



Azwar Hamid M.A.
NIP. 1860311 201503 1 005

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Farhan Muzakir Panjaitan**

NIM : 15 402 00149

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak bebas royalti non eksklusif (*non-exclusive royalty-free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: "**Pengaruh Disiplin dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. ALFA SCORPII Padangsidempuan**".

Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Padangsidempuan
Pada tanggal: 11 November 2021


Farhan Muzakir Panjaitan
NIM. 15 402 00149

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **FARIHAN MUZAKIR PANJAITAN**

NIM : 1540200149

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 11 November 2021

takan,



FARIHAN MUZAKIR PANJAITAN
NIM. 15 402 00149

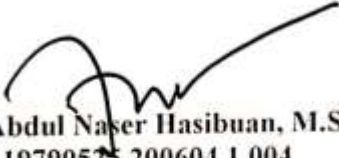


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : FARHAN MUZAKIR PANJAITAN
NIM : 15 40200 149
FAKULTAS/PRODI : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alfa Scorpii Padangsidimpuan

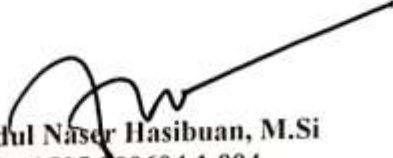
Ketua,


Dr. Abdul Naser Hasibuan, M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Sekretaris,

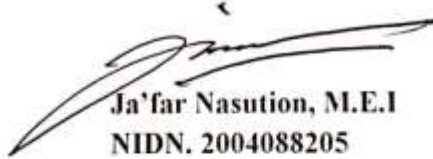

Nurul Izzah, M. Si
NIP. 19900122 201801 2 002

Anggota


Dr. Abdul Naser Hasibuan, M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004


Nurul Izzah, M.Si
NIP. 199001222018012002


Dr. Budi Gautama Siregar, M.M
NIP. 19790720 201101 1 005


Ja'far Nasution, M.E.I
NIDN. 2004088205

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : 06 Desember 2021
Pukul : 14.00 WIB s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus / 69,25 (C)
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,06
Predikat : Sangat Memuaskan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H.TengkuRizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

TITUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALFA SCORPII PADANGSIDIMPUAN.

NAMA : FARHAN MUZAKIR PANJAITAN
NIM : 15 402 00149

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, Desember 2021
Dekan,


Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Farhan Muzakir Panjaitan
Nim : 1540200149
Judul : Pengaruh Disiplin dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alfa Scorpii Padangsidempuan

Latar belakang masalah pada penelitian ini adalah mengenai kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan tujuan dan maksud perusahaan. Permasalahan kinerja ini sering ditemukan kurangnya kedisiplinan di PT. Alfa Scorpii Padangsidempuan yang dapat menyebabkan turunnya atau tidak normalnya penjualan produktifitas karyawan dan tingkat keterlambatan masuk yang selalu terjadi. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah disiplin, loyalitas berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, loyalitas terhadap kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti, pihak akademik, untuk PT. Alfa Scorpii Padangsidempuan.

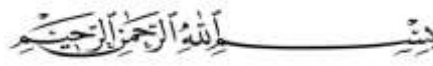
Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen. Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan disiplin, loyalitas, dan kinerja. Disiplin adalah sikap kesediaan seseorang dalam menaati norma-norma yang ada disekitarnya, sedangkan loyalitas adalah mengikuti dengan patuh atau setia terhadap peraturan, dan untuk kinerja yaitu cara agar dapat memperoleh hasil yang baik bagi kelompok, organisasi, serta individu dengan mengelola serta memahami kinerja berdasarkan target yang sudah dirancang, serta syarat kompetensi yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 responden. Adapun uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji f dengan menggunakan SPSS 23.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan menunjukkan secara parsial disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan variabel disiplin, loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin dan loyalitas merupakan modal yang berharga untuk menciptakan kinerja karyawan yang bagus di PT. Alfa Scorpii Padangsidempuan.

Kata Kunci : Disiplin, Loyalitas, Dan kinerja

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alfa Scorpii Padangsidempuan”**. Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Rektor IAIN Padangsidempuan serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar M.A., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, SH,I,M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum,

Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan Bapak/Ibu Dosen serta Pegawai Administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM, selaku Pembimbing I dan Bapak Azwar Hamid, M.A selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
6. Teristimewa keluarga tercinta (Ayahanda Saiful Panjaitan dan Ibunda Samsidar Laini Harahap, Saudara saya Fadlan Syafrin azwir Panjaitan, Saudari saya Fadila Tussyah Raini Panjaitan, Fatwa fela Aura Panjaitan) yang paling berjasa dalam hidup peneliti. Doa dan usahanya yang tidak mengenal lelah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.
7. Seluruh Saudara/I yang telah memberikan dukungan dalam proses penyelesaian Studi S-1 IAIN Padangsidempuan (Suprianto, Abdul Amin, Nurjannah Hasibuan)
8. Untuk sahabat peneliti yang berada dalam lingkungan kos Situmba Sihitang yaitu Fajri, Zulhan, Selamat, Zulhamdi, Wardiman Suhendri Hutagalung, Dll yang selalu memberikan motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan karya ini dan rekan-rekan ES MB2 dan MB3, angkatan 205 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang jauh lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas karunian-nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. Amin yarabbal alamin.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, November 2021
Peneliti

Farhan Muzakir Panjaitan
NIM 1540200149

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidakdilambangkan	Tidakdilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
— ُ	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....ى	fathah dan alif atauya	ā	a dan garis atas
.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
.....و	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhirkatanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diterangkan oleh tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ا. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan dua Cara bias dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2012. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Definisi Operasional Variabel.....	8
E. Rumusan Masalah.....	10
F. Tujuan Penelitian	11
G. Kegunaan Penelitian	11
H. Sistematika Pembahasan.....	13

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori.....	14
1. Kinerja	14
a. Pengertian Kinerja Karyawan	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
c. Tujuan Kinerja	16
d. Penilaian Kerja Karyawan.....	17
e. Manfaat Penilaian Kerja.....	18
f. Mengukur Kinerja Karyawan.....	19
2. Disiplin	20
a. Pengertian Disiplin	20
b. Macam-Macam Disiplin	21
c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	23

d. Indikator-Indikator Kedisiplinan.....	24
e. Sanksi pelaksanaan disiplin kerja.....	25
3. Loyalitas Karyawan.....	26
a. Pengertian Loyalitas Karyawan.....	26
b. Hubungan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	28
c. Hubungan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan	29
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pikir.....	32
D. Hipotesis.....	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
B. Jenis Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel.....	36
D. Instrumen Pengumpulan Data	37
1. Studi Kepustakaan.....	37
2. Wawancara.....	37
3. Dokumentasi	38
4. Kuesioner/angket.....	38
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	39
1. Uji validitas	37
2. Uji reabilitas	38
F. Analisis Data	40
1. Uji normalitas.....	40
2. Uji linearitas	41
3. Uji Asumsi Klasik.....	41
4. Analisis Regresi Berganda	43

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum dan Sejarah Perusahaan	
1. Sejarah Singkat Perusahaan	47
2. Kondisi Geografis	48
3. Visi dan Misi	49
4. Struktur Organisasi	49
B. Hasil Analisis Data	
1. Uji Validitas dan Reabilitas	52
a. Hasil Uji Validitas.....	52
b. Hasil Uji Reabilitas	54
2. Analisis Data	55
a. Hasil Uji Normalitas	53
b. Hasil Uji Linearitas	56
c. Uji Asumsi Klasik.....	58
d. Analisi Regresi Linear Berganda	60
e. Uji Hipotesis	62
C. Pembahasan Hasil Penelitian	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Daftar Pencapaian Target Karyawan	5
Tabel I.2 Jadwal Keterlambatan Karyawan	5
Table I.3 Definisi Operasional	9
Table II.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel III.1 Jumlah Karyawan.....	36
Tabel III.2 Penetapan Skor Alternatif Jawaban Angket.....	38
Tabel III.3 Kisi-kisi Angket Disiplin	39
Tabel III.4 Kisi-Kisi Angket Loyalitas	39
Tabel III.5 Kisi-kisi Angket Kinerja	39
Tabel IV.1 Uji Validitas Disiplin	52
Tabel IV.2 Uji Validitas Loyalitas	53
Tabel IV.3 Uji Validitas Kinerja.....	53
Tabel IV.4 Uji Reliabilitas Disiplin	54
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas Loyalitas	54
Tabel IV.6 Uji Reliabilitas Kinerja	55
Tabel IV.7 Uji Normalitas.....	56
Tabel IV.8 Uji Linearitas Disiplin	57
Tabel IV.9 Uji Linearitas Loyalitas	58
Tabel IV.10 Uji Multikolenieritas.....	59
Tabel IV.11 Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel IV.12 Uji Regresi Linear Berganda	61
Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	62
Tabel IV.14 Uji Parsial	63
Tabel IV.15 Uji Simultan.....	64

BAB I

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALFA SCORPII DI PADANGSIDIMPUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang terfokus mempelajari hubungan serta peranan manusia dalam suatu organisasi. Bagian utama manajemen sumber daya manusia yakni manusia termasuk bagian tenaga kerja di perusahaan. Manusia selalu berperan aktif serta dominan pada tiap-tiap aktifitas organisasi disebabkan karena manusia sebagai pelaku, perencana, serta penentu tercapainya tujuan organisasi.¹

Seberapa baik sumberdaya manusia yang akan dikelola bisa menentukan kesuksesan dalam suatu organisasi dimasa yang akan datang. Dimana manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk mendapatkan, menilai, melatih serta mampu memberi kompensasi pada tiap-tiap karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka keamanan, kesehatan, dan masalah dalam suatu keadilan.

Begitu juga dengan PT. ALFA SCORPII di Padangsidimpuan Selatan yakni sebagai salah satu instansi swasta dibidang *distribution, service* motor dan *sparepart*. Karyawan yang sudah bekerja dan bergabung dengan perusahaan yang sudah memiliki berbagai kemampuan tambahan yang dapat didapatkan dari *training*. Dalam sebuah perusahaan yang menjalani bisnis seperti ini kinerja karyawan sangatlah diharapkan bisa meningkatkan dari hari sebelumnya untuk mendapatkan hasil maksimal bagi perusahaan sendiri dan konsumennya.

¹Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 9.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja yang bagus dan maksimal dari karyawan sangat berpengaruh besar terhadap majunya perusahaan tersebut.

Dalam penelitian Budi Gautama dalam jurnalnya mengatakan “kinerja merupakan hasil dari kualitas serta kuantitas pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya.”²

Lijan Poltak Sinambela mengemukakan bahwa kinerja pegawai dan teori pengukuran implikasi yakni:

Kinerja yaitu hasil akhir ataupun tingkatan keberhasilan seseorang selama waktu tertentu dalam mengerjakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart hasil kerja, target yang sudah ditetapkan sebelumnya serta sudah disetujui bersama.³

Wexley dan Yukl mengemukakan dalam buku Lijan Poltak Sinambela “kinerja adalah implementasi dari teori keseimbangan yang menyebutkan yakni seseorang akan menampilkan prestasi yang optimal jika ia memperoleh manfaat serta ada dorongan dalam pekerjaannya dengan masuk akan serta adil.”⁴

Kinerja karyawan di PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan merupakan faktor penting yang diharapkan mampu mendukung kemajuan dari perusahaan tersebut dengan kata lain produktivitas kerja pegawai tergambar dengan kinerja karyawan. Adapun fenomena permasalahan kinerja ini sering ditemukan kurangnya kedisiplinan di PT.ALFA SCORPII Padangsidimpuan yang dapat menyebabkan turunnya atau tidak normalnya penjualan produktifitas karyawan

²Budi Gautama Siregar, “Peranan Quality Of Work Life Dalam Meningkatkan Kinerja,” *Jurnal IAIN Padang Sidimpuan*, 2016, hlm. 10.

³Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 6.

⁴Lijan Poltak Sinambela., hlm. 8.

dan tingkat keterlambatan masuk yang selalu terjadi. Dalam mendapatkan standar kinerja karyawan yang maksimal dibutuhkan keahlian yang profesional karyawan dalam mencapai tugasnya wajib memiliki komitmen tinggi, dalam rangka mewujudkan hal tersebut sangat dipengaruhi disiplin dan loyalitas, jika tidak ada disiplin maka semua aktifitas yang akan dilaksanakan kemungkinan akan menghasilkan kualitas kerja yang maksimal.

Pada dasarnya disiplin kerja merupakan patuh terhadap perintah yang sudah ditetapkan organisasi. Disiplin yaitu sebuah proses yang dipakai dalam merangsang problem kinerja. Pada proses ini menyangkut manajer pada pengidentifikasian serta menyampaikan permasalahan-permasalahan kinerja kepada para pegawai.⁵

Singodimejo mengemukakan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia disebutkan yaitu:

Disiplin kerja yaitu sikap kesediaan seseorang dalam menaati norma-norma aturan yang sudah ditetapkan di wilayah itu sendiri. Dengan disiplin karyawan yang bagus maka dapat mempermudah tujuan perusahaan., jika disiplin kerja tidak baik maka akan mengakibatkan adanya penghambat dalam mencapai tujuan perusahaan.⁶

Menurut Melayu SP dalam buku Manajemen SDM menyatakan bahwa:

Disiplin merupakan kesadaran seseorang dalam mentaati seluruh peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan wajib dijalankan dalam organisasi perusahaan. Jika tidak ada motivasi disiplin karyawan yang baik, maka perusahaan sulit mendapatkan tujuan. Jadi kesimpulannya kedisiplinan merupakan awal keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.⁷

⁵Lijan Poltak Sinambela, hlm. 253.

⁶Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Penerbit In Media), hlm. 48.

⁷Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 193-194.

Dewi Y.A Mahale dan Lucky O. H Dotulong dalam penelitiannya menyatakan bahwa: “Disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai serta Hutan Lidung (BPDASHAL).”⁸

Dalam penelitian Indra Lestari Sumbung dan Syaikhul Falah menyebutkan yakni: “Disiplin berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja PNS”.⁹ Oleh karena itu diadakannya penelitian kedepannya terkait tentang kualitas produk terhadap keputusan pembelian.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dipahami bahwa karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang maksimal dalam hal pekerjaannya dengan baik tanpa harus adanya pengawasan dari atasan. Salah satu bagian yang ikut mempengaruhi kedisiplinan para karyawan adalah keteladanan pimpinan yang pada dasarnya menjadi panutan bagi para anggotanya. Keteladanan terlihat saat adanya balas jasa yang diterima oleh anggota dan sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan dalam menjalankan tugas dan mampu menjamin kesejahteraan para karyawannya.

⁸Dewi Y.A Mahale dan Lucky O.H Dotulong, “Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan, serta Diklat terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lidung (BPDASHAL),” *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen* Vol 5, No. 2 (Juni 2017): hlm. 16.

⁹Indra Lestari Sumbung dan Syaikhul Falah, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Intensif sebagai Variabel Moderasi,” *Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah* Vol 2, N0.1 (Mei 2017) , hlm. 15.

Adapun data karyawan yang tidak memenuhi kedisiplinan (datang terlambat) pada bulan januari 2020 yang didapat peneliti adalah:

Tabel I. 1
Daftar pencapaian target

No	Bulan	Target karyawan	Yang diperoleh karyawan
1	Januari	100%	80%

Sumber data: wawancara dengan Mega Maya Sari sebagai General Affair di PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan

Keterangan tabel I.1 diatas dapat menunjukkan bahwa keterlambatan mempengaruhi hasil (target) yang diperoleh oleh karyawan, dan begitu juga dengan tabel 2, dibawah ini adalah data pencapaian target karyawan pada bulan Januari 2020.

Tabel I.2
Jadwal Keterlambatan Karyawan

Nama	Jabatan	Absensi karyawan	Rata-rata keterlambatan
Putri	Sales	16-01-2020 08.36 WIB 20-01-2020 08.31 WIB 27-01-2020 08.32 WIB	3 menit
Marajo	Sales	08.01.2020 10.02 WIB 09.01.2020 08.31 WIB 10.01.2020 08.43 WIB	35 menit
Makmur	Leasing	02-01-2020 08.31 WIB 08-01-2020 08.33 WIB 21-01-2020 08.36 WIB	3,3 menit
Anggun	Sales	02-01-2020 08-32 WIB 03-01-2020 08.46 WIB 07-01-2020 08.31 WIB	6,3 menit
Fahrizal	Sales	03-01-2020 08.36 WIB 20-01-2020 08.36 WIB 21-01-2020 08-31 WIB	4,3 menit

Sumber data: Wawancara dengan Mega Maya Sari sebagai General Affair di PT. ALFA SCORPII di Padangsidimpuan.¹⁰

¹⁰Hasil Wawancara Mega Maya Sari sebagai General Affair di PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan.

Berdasarkan data tabel I.2 diatas pesatnya pengaruh disiplin karyawan sangatlah memberi kemajuan pesat terhadap pemasukan perusahaan. Disiplin kerja adalah faktor yang mempengaruhi efektifitas serta produktivitas kerja karyawan.

Adapun penelitian Wahyudi dengan judul pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan disebutkan yakni “Disiplin secara simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja”¹¹

Sedangkan penelitianlain oleh Raka Kumarawati Dkk yang berjudul pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada sekretariat kota Denpasar menunjukkan bahwa “Disiplin berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja”¹²

Menurut Anjelika Wulan Tamba dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo perdana cabaang Manado mengatakan:

Loyalitas adalah satu di antara unsur yang dipakai untuk menilai karyawan seperti kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya serta organisasi. Kesetiaan ini menggambarkan kesediaan keryawan membela serta menjaga organisasi baik didalam maupun diluar pekerjaan dari adanya gangguan orang yang tidak bertanggung jawab.¹³

¹¹Wahyudi, “Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan,” *Jurnal manajemen dan bisnis* Vol 2, N0 (2019): hlm. 8.

¹²Raka Kumarawati Dkk, “Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah kota Denpasar,” *Jurnal Ekonomi dan bisnis* Vol 4, No. 2 (2017): hlm. 10.

¹³Anjelika WulanTamba dkk, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado,” *jurnal fakultas social dan ilmu politik* Vol 7 No. 1 (2018): hlm. 35.

Menurut Oliver dalam buku *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen* menyatakan bahwa:

Loyalitas merupakan komitmen pelanggan yang selalu bertahan dalam berlangganan kembali ataupun membuat pembelian ulang jasa maupun jasa dengan konsisten diperiode yang akan datang, walaupun demikian pengaruh situasi serta usaha-usaha pemasaran memiliki potensi dalam terjadinya perubahan perilaku.¹⁴

Dalam penelitian Ni Made Rima Pranita mengemukakan yaitu “Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja lembaga perkreditandesa kedongan”.¹⁵

Dalam penelitian Rowen menyimpulkan bahwa “loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.¹⁶

Oleh sebab itu, PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan sebagai tempat penelitian dikarenakan mendapatkan permasalahan dan fenomena sesuai uraian diatas. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.ALFA SCORPII PADANGSIDIMPUAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. PT.ALFA SCORPII Padangsidimpuan tingkat kedisiplinan dari para karyawan PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan dalam menjalankan tugas belum maksimal.

¹⁴Ratih Hurriyati, *Buran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen* (Bandung: ALFABETA CV, 2015), hlm. 128-129.

¹⁵Ni Made Rima Pranita, “Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa Kedongan,” *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* Vol.1, No.1 (Januari 2016): hlm. 7.

¹⁶Rowen, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Mandiri,” *Jurnal Fakultas Ekonomi* Vol. 1, No. 4 (2017): hlm. 9.

2. PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan loyalitas kerja yang dimiliki karyawan di showroom masih rendah.
3. PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan tingkat kehadiran sangat rendah, dan tingkat keterlambatan masih sering terjadi.
4. Karyawan PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan tidak mematuhi peraturan perusahaan.
5. Karyawan PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan yang bekerja sebagai sales atau lapangan seharusnya datang lebih awal.

C. Batasan Masalah

Terkait batasan masalah pada penelitian ini yakni dari segi waktu, biaya, kemampuan dan keterbatasan referensi maka penulis membuat batasan masalah yang diteliti. Maka peneliti membatasi masalah dengan memfokuskan pada pembahasan pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan karakteristik yang akan di observasi dari suatu pengamatan terhadap objek yang akan dilakukan oleh peneliti. Pengertian operasional adalah menjelaskan tentang kiat-kiat tertentu yang dipakai agar dapat mengukur *construct* menjadi variabel peneliti yang akan diuji. Penelitian melakukan *treatment* terhadap variabel penyebab (X) ataupun variabel bebas

(*Independent variabel*) serta variabel akibat (Y), tergantung (*Dependent variable*).¹⁷

Tabel I.3
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Disiplin (X ₁)	Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. ¹⁸ Disiplin dalam penelitian ini yaitu ketepatan waktu seorang karyawan pada PT. ALFA SCORPII Padangsidempuan dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan.	1. Tujuan serta kemampuan 2. Keadilan 3. Ketegasan 4. Keadilan ¹⁹	Ordinal
2	Loyalitas (X ₂)	Loyalitas adalah satu di antara unsur yang dipakai untuk menilai karyawan yang termasuk kategori setia terhadap jabatannya, pekerjaannya, serta organisasi. ²⁰ Loyalitas dalam penelitian ini merupakan kepatuhan seorang karyawan pada PT. ALFA SCORPII dalam menjalankan tugasnya masing-masing.	1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab 3. Sikap kerja	Ordinal

¹⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 161.

¹⁸T Hani Handoko, *Manajemen Sumber Dayan Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2009), hlm. 208.

¹⁹Malayu Sp Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 194.

²⁰Anjelika Wulan Tambak, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.columbindo Perdana Cabang Manado," hlm. 35.

3	Kinerja (Y)	Kinerja yaitu hasil kerja yang sudah didapatkan seseorang dalam melakukan tugas-tugas yg diberikan padanya yang berdasarkan atas kecakapan pengalaman serta kesungguhan dan waktu. ²¹ Kinerja pada penelitian ini merupakan kemampuan seorang karyawan pada PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan dalam menjalankan tugas.	1.Kualitas kerja 2.ketepatan waktu 3.kerjasama 4.kehadiran	Ordinal
---	-------------	--	---	---------

E. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dapat ditarik permasalahan pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan?
2. Apakah terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja serta loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.ALFA SCORPII Padangsidimpuan?

²¹Karina Octavia Muaja, "Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado," *Manado: Universitas Sam Ratulangi, Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Juni 2017, hlm. 213.

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan.

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dalam bidang Ekonomi Syariah konsentrasi Manajemen Bisnis dan metodologi penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa berguna bagi pelaku bisnis PT. ALFA SCORPII dalam menetapkan strategi maupun keputusan manajerial yang sesuai diantara ketatnya persaingan yang ada.

3. Bagi Kampus

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak kampus sebagai pengembangan keilmuan, khususnya di fakultas ekonomi dan bisnis islam serta sebagai referensi tambahan bagi peneliti berikutnya.

4. Bagi peneliti Selanjutnya

Peneliti ini selanjutnya yakni dapat dijadikan tambahan referensi bagi para peneliti yang membutuhkan sumber data untuk melaksanakan penelitiannya dengan objek skripsi yang sama.

H. Sistematika Pembahasan

Memudahkan peneliti dalam menyusun skripsi ini, maka peneliti dilakukan dengan mengikuti sistematika pembahasan. Maka penelitian mengklasifikasikan sistematika pembahasan dalam lima bab yaitu :

Bab I merupakan masalah yang terjadi meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, defenisi operasional variabel, dan kegunaan penelitian.

Bab II dalam bab ini diuraikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, kerangka pikir, dan hipotesis.

Bab III dalam bab ini menjelaskan tentang waktu dan lokasi penelitian. Dijabarkan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel dan sumber data yang didapatkan, serta instrumen pengumpulan data dari responden, dan selanjutnya dibahas teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari objek penelitian.

Bab IV dalam bab ini menjelaskan tentang sejarah dan struktur perusahaan, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V dalam bab ini menjelaskan penutup skripsi yang memuat kesimpulan, disertai dengan saran-saran kemudian dilengkapi dengan lampiran-lampiran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja yaitu cara agar dapat memperoleh hasil yang baik bagi kelompok, organisasi, serta individu dengan mengelola serta memahami kinerja berdasarkan target yang sudah dirancang, standart serta syarat kompetensi yang sudah ditetapkan, suatu proses dalam penetapan apa-apa yang harus didapatkan, serta pendekatan agar mengelola serta pengembangan manusia dengan sebuah cara yang bisa mengembangkan sasaran agar dapat diperoleh selama waktu yang telah ditentukan baik jangka pendek ataupun jangka panjang.¹

Kinerja terbagi menjadi tiga komponen yang saling berkaitan, seperti: upaya, sifat keadaan eksternal serta keterampilan. Kualitas keterampilan adalah bahan mental dari seorang karyawan ditempat kerja misalnya: kemampuan, kecakapan-kecakapan internasional, kecakapan-kecakapan teknis, Serta pengetahuan.²

Wibowo mengatakan bahwa :

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari manajemen dalam mengelola pegawai sehingga dapat menciptakan visi bersama melalui pendekatan strategis demi tujuan instansi, dan kinerja berfungsi sebagai upaya meningkatkan sumber daya manusia dengan harapan seluruh anggota organisasi memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama.³

¹Surya Darma, *Manajemen Kinerja* (Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2013), hlm. 25.

²Salim Al Idrus, *Kinerja Manajer dan Bisnis Koperasi* (UIN Malang: ISBN, 2008), hlm.

³Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm.9.

Ayat yang harus menjadi rujukan kinerja adalah QS.Al-An'am ayat

135.Yaitu :

مَنْ تَعْلَمُونَ فَسَوْفَ عَامِلٌ إِنَّي مَكَانَتِكُمْ عَلَىٰ أَعْمَلُوا يَنْقُومِ قُلٌ
الظَّالِمُونَ يُفْلِحُ لَا إِنَّهُ دَارِ عَقِبَةَ لَهُ تَكُونُ

"Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.

Dalam kalimat “*A'malu*”, dinyatakan oleh Ahmad Mustofa Al Maroghi bahwa kalimat tersebut mengandung pengertian bahwa seseorang harus bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing sehingga mereka mampu menangani pekerjaannya dan mampu mengembangkan segala potensi yang ada pada dirinya guna kemajuan hasil kerja. Dan mereka akan selalu mendapat petunjuk dari Allah SWT⁴

Kinerja menurut assaybani yaitu : hidup unrtuk meraih keridhaan Allah SWT, disisi lain mempunyai peranan yang sangat penting dalam memenuhi hak Allah SWT, hak hidup, hak keluarga, dan hak masyarakat.⁵

⁴Muassasah Dar al-Hilal Kairo, *Tafsir Ibnu Katsir*, (Yogyakarta,2017),hlm.377

⁵ Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta:2011),hlm.260

Ayat yang menjadi rujukan adalah QS. Al-Jumuah ayat 10 yaitu:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan Ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kesanggupan pegawai dapat dilihat dari kemampuan potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil untuk melakukan pekerjaan sehari-hari dengan demikian memudahkan dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Oleh sebab itu pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka.

2) Faktor motivasi

Motivasi terjadi dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi keadaan, motivasi adalah keadaan yang menggerakkan diri pegawai yang terarah guna mendapatkan tujuan organisasi.⁶

c. Tujuan kinerja

Tujuan kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya baik individu serta kelompok yang bertanggung jawab atas berlanjutnya

⁶Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 63.

peningkatan proses bisnis serta peningkatan keterampilan serta kontribusi mereka.

Michael Amstrong mengatakan yang dikutip dalam buku Irham Fahmi bahwa beberapa tujuan spesifik manajemen kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Guna mendapatkan peningkatan yang dapat dicapai suatu kinerja dalam organisasi.
- 2) Berpartisipasi dalam mendorong perubahan dan mengembangkan sebuah budaya yang berorientasi dalam melaksanakan kinerja.
- 3) Mengembangkan suatu motivasi serta komitmen seorang karyawan.
- 4) Memberi ukuran yang sesuai serta objek dalam kaitannya. dengan standar serta target yang sudah dibuat.
- 5) Dapat memberikan peluang bagi individu dalam memberikan aspirasi serta perhatian terhadap melaksanakan suatu pekerjaan.
- 6) Memperlihatkan kepada tiap-tiap orang yakni organisasi dapat menilai mereka setiap individu.⁷

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan sebuah penilaian yang dikerjakan terhadap pihak manajemen perusahaan baik kepada para karyawan ataupun manajer yang sudah melakukan pekerjaannya⁸, serta suatu proses yang dilakukan manajemen yaitu pimpinan

⁷Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 178.

⁸Irham Fahmi, hlm. 203.

terhadap bawahannya untuk mengevaluasi seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh bawahan tersebut untuk mengetahui hasil kerja berdasarkan standart yang ditentukan⁹.

Penilaian kinerja memberi mekanisme penting untuk manajemen guna dapat menjelaskan tujuan-tujuan serta standar-standar kinerja dan memotivasi karyawan dimasa berikutnya. Penilaian kinerja memberikan awal bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, gaji, serta keadaan-keadaan kepegawaian lainnya.¹⁰

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan terdapat beberapa manfaat dengan melakukan penilaian kinerja, yakni:

- 1) Mengelola operasi organisasi dengan efisien serta efektif melalui memotivasi karyawan dengan maksimum.
- 2) Membantu mengambil keputusan yang berkaitan dengan karyawan, misalnya: transfer, promosi serta pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan serta mengembangkan karyawan dan untuk penyediaan kriteria seleksi serta evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Mengadakan umpan balik karyawan tentang bagaimana atasan menilai kinerja mereka.

⁹Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 105.

¹⁰Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 122.

5) Mempersiapkan sebuah dasar untuk distribusi penghargaan.¹¹

f. Mengukur Kinerja Karyawan

1) Jumlah pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang menghasilkan individu ataupun kelompok sebagai syarat yang menjadikan standar pekerjaan. Masing-masing pekerjaan mempunyai syarat-syarat yang berbeda maka karyawan diharuskan memenuhi syarat-syarat yang ada, seperti pengetahuan, kemampuan yang sesuai serta keterampilan.

2) Kualitas pekerjaan

Masing-masing karyawan di perusahaan diharuskan melengkapi syarat-syarat tertentu agar bisa memperoleh pekerjaan suatu kualitas yang mengharuskan pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan waktu

Masing-masing pekerjaan mempunyai sifat yang berbeda, seperti jenis pekerjaan tertentu diharuskan selesai tepat waktu, karena adanya ketergantungan dari pekerjaan lain. Maka, jika pekerjaan tertentu tidak selesai tepat waktu.

¹¹Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*, hlm. 204.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Secara terminology disiplin diambil dari kata latin *discipline* artinya pengajaran, latihan, serta kepatuhan, yaitu latihan yang mengembangkan pengendalian watak, ataupun efiseinsi serta diri. Serta disiplin yang berarti sebagai kepatuhan yaitu ketaatan terhadap ketentuan pemerintah ataupun etika, norma serta kaidah yang berlaku dalam sebuah organisasi.¹²

Singodimodjo mengemukakan yang dikutip dalam buku Edy Sutrisno yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia “Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan seseorang dalam menaati norma-norma yang ada disekitarnya”. Pegawai dengan disiplin yang baik akan mempermudah tujuan organisasi, tapi jika disiplin menurun maka akan menghalangi serta memperlambat tercapainya tujuan organisasi.¹³

Keith Davis mengemukakan dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara menjelaskan yaitu “*Disipline is managementaction to onforce organization standards*” Keith Davis menjelaskan bahwa disiplin kerja bisa disebut sebagai

¹²Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 146.

¹³EdySutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 86.

pelaksanaan manajemen dalam memperteguh pedoman-pedoman organisasi.¹⁴

Dari beberapa penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan yakni disiplin kerja merupakan sikap kesediaan seseorang menaati serta mematuhi peraturan-peraturan, serta norma, kode etik serta prosedur yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi dengan tertulis ataupun tidak tertulis, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Terdapat tiga tipe kegiatan pendisiplinan, yakni *prepentive*, *korektif*, serta *progresif*.

1) Disiplin *Prepentive*

Disiplin *prepentive* yaitu aktivitas yang dikerjakan dalam mendorong karyawan (pegawai) agar dapat mengikuti beberapa standard serta aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan bisa dihindarkan. Tujuannya utamanya yaitu dalam mendorong disiplin diri antara para pegawai melalui cara ini para karyawan menjaga disiplin mereka tidak semata-mata karena dipaksa manajemen.

Manajemen memiliki tanggung jawab menciptakan suatu iklim disiplin *prepentive*, yang dimana beberapa standar diketahui. Jika karyawan belum mengetahui standar-standar

¹⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 129.

apa saja yang harus didapat, maka karyawan tersebut biasanya akan salah arah, dan manajemen sebaiknya menetapkan standar-standar secara positif.¹⁵

2) Disiplin *Korektif*

Disiplin *Korektif* merupakan aktivitas yang diambil dalam mengenai pelanggaran terhadap peraturan serta menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Aktivitas *korektif* biasanya seperti satu bentuk hukuman serta sebagai tindakan pendisiplinan, seperti peringatan.

Tindakan pendisiplinan pada umumnya bersifat positif, mengoreksi serta mendidik, beberapa sasaran tindakan kedisiplinan secara singkat yaitu:

- a) Guna memperbaiki pelanggaran.
- b) Guna Menghalangi karyawan lain membuat kegiatan yang sama.
- c) Guna menjaga beberapa standar kelompok agar konsisten serta efektif.¹⁶

3) Disiplin *Progresif*

Perusahaan dapat membuat kebijaksanaan disiplin *progresif*, yang artinya memberi hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Disiplin

¹⁵T Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 208.

¹⁶T Hani Handoko, hlm. 209.

progresif dapat membantu karyawan dalam memperbaiki kesalahan. Beberapa sistem disiplin *progresif* dibawah ini:

Teguran tertulis, dalam catatan file personalia.

- a) Skorsing dari pekerjaan satu sampai dengan tiga hari.
- b) Skorsing satu minggu ataupun lebih.
- c) Diturunkan pangkatnya.
- d) Dan dipecat.

Pengurutan tindakan pendisiplinan yaitu dengan kerasnya hukuman bagi pelanggaran yang lebih serius. Misalnya mencuri, Seorang pegawai yang melanggar peraturan¹⁷

c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- 1) Faktor pengaruh pemberian kompensasi
- 2) Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Faktor aturan ataupun tolak ukur yang akan menjadi pegangan.
- 4) Faktor pimpinan yang tegas dalam pengambilan keputusan
- 5) Faktor pengawasan oleh pimpinan.
- 6) Faktor perhatian kepada karyawan¹⁸

¹⁷T Hani Handoko, hlm. 211.

¹⁸Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 54.

d. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan serta kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Apabila pekerjaan diluar kemampuan ataupun dibawah kemampuan maka kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan paling berperan untuk menetapkan kedisiplinan karyawan karena pimpinan merupakan seorang panutan serta teladan dari bawahannya. Pimpinan diharuskan dapat memberikan contoh yang baik, adil, jujur, dan perkataannya sesuai dengan perbuatannya.

3) Balas jasa

Balas jasa juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan disebabkan balas jasa dapat memberi kecintaan serta kepuasan karyawan pada perusahaan. Apabila karyawan semakin cinta pada pekerjaannya, maka semakin baik pula kedisiplinannya.

4) Keadilan

Keadilan dapat mendorong tercapainya kedisiplinan karyawan, disebabkan karena sifat serta ego manusia merasa

dirinya penting serta meminta diperlakukan sama dengan manusia yang lain.

5) Waskat

Waskat ataupun pengawasan melekat merupakan perilaku yang nyata serta paling efektif untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Adanya waskat maka diharuskan langsung serta aktif dalam pengawasan sikap, moral, perilaku, gairah kerja serta prestasi bawahannya.¹⁹

e. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Perusahaan menegakkan disiplin kerja karena ada yang melanggar. Maka sebab itu pimpinan diharuskan menerapkan sanksi untuk siapa saja yang melanggarnya guna agar memperbaiki kinerja untuk kedepannya. Pelaksanaan sanksi tersebut yaitu:

- 1) Diberikan surat peringatan (SP)
- 2) Pemberian sanksi secepatnya
- 3) Pemberian sanksi harus konsisten
- 4) Pemberian sanksi harus sesuai pelanggarannya
- 5) Pemberian sanksi harus sama²⁰

¹⁹Malayu Sp Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 195.

²⁰Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 51.

3. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Budiman mengemukakan bahwa loyalitas berawal dari kata loyal yang berarti patuh ataupun setia. Loyalitas yakni mengikuti dengan patuh serta setia pada seseorang ataupun peraturan. Kata loyalitas diartikan yakni seseorang akan dikatakan loyal ataupun mempunyai loyalitas yang tinggi apabila ia mengikuti apa yang telah diperintahkan.²¹

Dalam pelaksanaan aktivitas kerja karyawan tidak terlepas dari loyalitas serta sikap kerja. Hal ini menjadikan karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasa ada kesenangan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Davis dan Newstorm menyatakan dalam buku Eka Alfah bahwa:

Dari sisi duniawi, kehidupan yang sulit menjadikan orang bekerja keras agar dapat bertahan hidup. Umumnya orang-orang yang bekerja dengan keras mempunyai loyalitas yang kuat pada tujuan serta organisasinya. Beberapa perusahaan menggambarkan yakni sikap demikian menimbulkan tanggung jawab moral terhadap urusan bisnis dengan rasional.²²

Kesetiaan ataupun loyalitas adalah satu di antara bagian yang dipakai untuk menilai karyawan yang termasuk mempunyai kesetiaan pada pekerjaannya, organisasi serta jabatannya. Kesetiaan menggambarkan kesediaan karyawan dalam membela serta menjaga organisasi baik di luar ataupun di dalam

²¹Eka Alfiah, "Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik," *Jurnal BISMA* Volume 8, No. 2 (2016): hlm. 145.

²²Eka Alfiah, hlm. 146.

pekerjaannya dari orang-orang yang tidak tanggung jawab. Aspek-aspek loyalitas kerja individu dikemukakan oleh Siswanto, yang menitikberatkan terhadap pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan diantaranya.²³

1) Taat pada peraturan

Masing-masing kebijakan yang diterapkan di perusahaan guna mengatur serta memperlancar tugas yang akan dilaksanakan oleh manajemen perusahaan dengan baik.

2) Tanggungjawab pada perusahaan.

3) Karakteristik pekerjaan serta melaksanakan tugas berdasarkan konsekuensi yang diberikan kepada karyawan.

4) Kemauan untuk bekerja sama.

5) Rasa memiliki, yakni menandakan adanya keinginan mempunyai karyawan yang mempunyai sikap dalam menjaga serta bertanggung jawab atas perusahaan guna menumbuhkan loyalitas agar mendapatkan tujuan perusahaan.

6) Hubungan pribadi, terkait dengan hubungan sosial antar karyawan, hubungan yang harmonis antar atasan dengan karyawan, sugesti dari teman kerja serta keadaan kerja.

7) Kesukaan terhadap pekerjaan. Perusahaan diharuskan mampu menghadapi kenyataan karyawan setiap harinya. Dalam hal

²³Edi M. Sutanto, dkk, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim" Vol. 1. No. 1 (2013): hlm. 3.

bekerjasama sesama manusia untuk mengerjakan pekerjaan yang akan diperbuat.

Menurut siswanto dalam jurnal anjelika wulan tamba indikator loyalitas kerja yaitu: taat pada peraturan, tanggung jawab, sikap kerja.²⁴

b. Hubungan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah satu diantara metode guna memelihara keteraturan. Kedisiplinan wajib ditegakkan di suatu organisasi, jika tidak ada dorongan akan disiplin karyawan maka akan sulit tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan untuk tercapainya tujuan.²⁵

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Tohardi dan Edy Sutrisno dijelaskan yaitu:

Disiplin diperlukan dalam tujuan organisasi, untuk menjaga efisiensi melalui penjegahan serta pengoreksian beberapa tindakan individu baik buruk atau baiknya terhadap kelompok. Lebih detailnya, disiplin melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dihendaki.²⁶

Penelitian Ivonne Sajangbati menyatakan bahwa: “Disiplin terhadap kinerja menemukan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. POS INDONESIA CABANG BITUNG”²⁷

²⁴Anjelika Wulan Tamba dkk, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado,” hlm. 35.

²⁵Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*, hlm. 74.

²⁶Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 48.

²⁷Ivonne A.S Sajangbati, “Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung,” *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado* Vol 1 No. 4 (2013): hlm. 10.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui disiplin adalah hal yang paling penting terhadap perusahaan PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan dikarenakan usaha tidak akan maju tanpa ada disiplin yang baik oleh pihak atasan ataupun bawahan.

c. Hubungan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas adalah satu diantara aspek penting guna meningkatkan kinerja di perusahaan. Maka karyawan diharapkan selalu mengikuti seluruh aturan yang ada di perusahaan, serta yang utamanya yaitu mencintai pekerjaan yang ditekuni.²⁸

Menurut Saydam dalam penelitiannya menyatakan bahwa:

Karakteristik loyalitas bisa dilihat dari kepatuhan ataupun ketaatan, pengabdian, kejujuran serta tanggung jawab. Seseorang disebut mempunyai loyalitas yang tinggi jika ia mempunyai karakteristik pekerjaan, pribadi, desain perusahaan, serta pengalaman yang didapatkan dari perusahaan.²⁹

Dalam penelitian androve menyatakan bahwa “loyalitas terhadap kinerja menemukan pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RI Manado”³⁰

Berdasarkan pendapat diatas menyimpulkan bahwa kepatuhan atau kesetiaan yang dimiliki karyawan sangat dibutuhkan perusahaan PT. ALFA SCORPII karyawan yang punya loyal tinggi terhadap perusahaannya bisa dilihat ataupun diukur dari ketaatan maupun tanggung jawab, kepatuhan, pengabdianya serta kejujurannya.

²⁸Anjelika Wulan Tamba dkk, “Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pda PT.columbindo perdana cabang manado,” hlm. 35.

²⁹Eka Alfiyah, “Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik,” hlm. 146.

³⁰Andrew M.C. Mamesah, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lpp RI Manado 2016.,” *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado* Vol 4 No 3, hlm. 10.

B. Penelitian terdahulu

Tabel II. 1
Penelitian terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wahyudi, (Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2019)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado
2	Rowen, (Jurnal Fakultas Ekonomi)	Pengaruh disiplin kerja Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Mandiri	Terdapat pengaruh positif dan cukup kuat antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Mandiri
3	Ni Made Rima Pranita (Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2016)	Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa Kedongan	Secara variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa Kedongan
4	Anjelika Wulan Tamba., dkk (Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, 2018)	Pengaruh disiplin kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.	Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado.
5	Eka Alfiyah (Jurnal BISMA Universitas Negeri Surabaya, 2016)	Motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pt.	Secara parsial variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

		Varia Usaha Gresik	Karyawan Pt. Varia Usaha Gresik
6	Dewi Y.A Mahale dan Lucky O.H Dotulong (Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen, 2015)	Pengaruh disiplin kerja, penempatan, serta diklat terhadap kinerja karyawan di Balai Pengelolaan Daerah aliran Sungai dan Hutan Lindung	Secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Varia Usaha Gresik
7	Indra Lestari Sumbung (Jurnal kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Intensif sebagai variabel Motivasi	Secara parsial variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Intensif sebagai variabel Motivasi

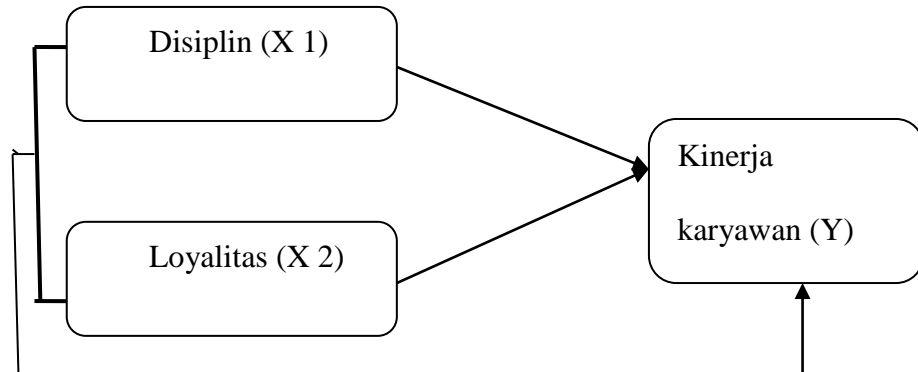
1. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama mempunyai variabel yang sama yaitu Disiplin (X1), jenis peneliti menggunakan peneliti kuantitatif. Perbedaan pada lokasi penelitian dan dokumentasi
2. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yakni sama-sama membahas variabel yang sama yaitu disiplin kerja (X1) dan X2, jenis data yang dipakai sama-sama memakai data primer dan angket sebagai teknik pengumpulan data, perbedaan pada lokasi penelitian dan dokumentasi.
3. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel yang sama yaitu loyalitas karyawan (X2), jenis data yang dipakai yaitu sama-sama memakai data primer

- dan angket sebagai teknik pengumpulan data, perbedaan pada lokasi penelitian dan dokumentasi.
4. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas variabel yang sama yaitu disiplin kerja (X1), analisis regresi berganda sebagai analisa data, perbedaannya pada lokasi penelitian dan dokumentasi.
 5. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel yang sama yaitu loyalitas (X2), jenis data yang dipakai yaitu sama-sama data primer dan angket sebagai teknik pengumpulan data, perbedaan pada lokasi penelitian.
 6. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas variabel yang sama yaitu disiplin kerja (X1), jenis data yang dipakai yaitu primer dan angket sebagai teknik pengumpulan data, perbedaan pada lokasi penelitian
 7. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas variabel yang sama yaitu disiplin kerja (X1), perbedaan pada lokasi penelitian dan pengumpulan data

D. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran penelitian ini berdasarkan dengan hasil yang sudah di uraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran dapat mempermudah dalam memahami serta mencermati arah pembahasan penelitian. Mencakup paradigma penelitian guna memberikan gambaran yang lebih jelas serta rinci tentang terkaitnya variabel penelitian yang dipakai.

GAMBAR II.1
KERANGKA PIKIR



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa secara parsial disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan secara parsial loyalitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian secara simultan juga terlihat bahwa disiplin (variabel X_1), dan loyalitas (variabel X_2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara terhadap permasalahan penelitian.³¹ Jika peneliti sudah mendalami masalah penelitian dan sudah menetapkan anggapan dasar, serta membuat teori sementara, yang sebenarnya perlu diuji kembali. Maka hipotesis tersebut sudah dapat di uji.

Hipotesis yaitu dugaan sementara yang perlu di uji kembali untuk mendapatkan kebenarannya. Husein mengemukakan yakni “hipotesis merupakan anggapan sementara tentang fenomena tertentu yang akan

³¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hlm. 110.

diselidiki.³² Hipotesis juga adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat, dimana rumusan masalah penelitian sudah ditetapkan dalam bentuk kalimat pertanyaan.³³

Adapun hipotesis yang akan diuji yaitu:

H₁: Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan

H₂: Terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan

H₃: Terdapat pengaruh disiplin dan loyalitas secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan

³²Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi* (Jakarta: Rajawali pers, 2009), hlm. 10.

³³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 64.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan selatan, Jl. Sisimangaraja No 22, Sitamiang, Kode pos 22721. Dan waktu penelitian dilaksanakan dari Februari 2021 sampai dengan November 2021.

B. Jenis penelitian

Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bekerja dengan angka, datanya berwujud bilangan seperti nilai dan frekuensi, penganalisisnya menggunakan statistik guna menjawab pertanyaan ataupun hipotesis penelitian bersifat spesifik, serta untuk melakukan prediksi yaitu bahwa variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain.¹

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang proses pengolahan data dalam bentuk numeric (angka-angka), penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berusaha memecahkan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi. Penelitian ini mendiskripsikan tentang Pengaruh Disiplin dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpil Padangsidimpuan.

¹Asmadi Alsa, *pendekatan kualitatif dan kuantitatif, pustaka belajar* (Yogyakarta, 2010), hlm. 13.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuanitas dan arakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.²

Jadi dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan yang akan diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan yang berjumlah 47 karyawan. Populasi penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III. 1
Jumlah karyawan

NO	STATUS	JUMLAH
1	KARYAWAN TETAP	22
2	MEKANIK	6
3	SALES	19
4	TOTAL	47

Sumber data wawancara dengan mega selaku kepala bidang HRD di PT. ALFA SCORPII Padangsidimpuan

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang terdiri dari populasi.³ Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*, *sampling jenuh* adalah penetapan sampel apabila semua anggota populasi dipakai sebagai sampel. Hal tersebut sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil. Bisa juga disebut istilah

²Sugiyono, Statistika untuk Penelitian (Bandung: Alfabeta,2017), hlm 61

³Sugiyono, *Metode Penelitian dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 116.

sampel jenuh yaitu sensus, yang mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.⁴

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. ALFA SCORPII Padangsidempuan yang berjumlah 47 populasi.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Beberapa instrument pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Studi kepustakaan

Dalam penelitian ini, studi keputusan yang digunakan bersumber dari jurnal, skripsi serta beberapa buku yang berkaitan dengan penelitian

2. Wawancara

Wawancara yaitu metode untuk mengumpulkan data informasi yang ditanyakan langsung pada seseorang. Wawancara dalam penelitian ini yaitu wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara bebas yang mana peneliti tidak memakai pedoman yang sudah disusun untuk mengumpulkan data. Pedoman wawancara yang dipakai yaitu berupa garis besar-besar permasalahan yang akan dinyatakan.⁵

⁴Dermawan Wibisono, *Riset bisnis* (Jakarta: PT. Granmedia Pustaka Utama, 2012), hlm. 119.

⁵Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2016) hlm 140.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode guna mendapatkan data dengan peninggalan tertulis misalnya beberapa arsip serta buku-buku tentang pendapat, teori, hukum-hukum, serta lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian.

4. Kuesioner / angket

Kuesioner merupakan sejumlah pernyataan tertulis yang dipakai untuk mendapatkan informasi dari responden yaitu tentang laporan pribadinya, ataupun hal-hal yang ia ketahui.⁶ Kuesioner merupakan teknik untuk mengumpulkan data yang efisien jika peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur serta apa-apa yang diharapkan dari responden.⁷ Dan kuesioner juga cocok dipakai jika jumlah respondennya cukup besar serta tersebar di wilayah luas. Metode ini dipakai dalam mengukur pendapat, sikap, persepsi seseorang maupun kelompok fenomena sosial. Angket ini menggunakan skala likert yaitu sebagai berikut:

Tabel III. 2
Penetapan Skor Alternatif Jawaban Angket

No	Kategori Jawaban	Jawaban Positif	Jawaban Negatif
1	Sangatsetuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	KurangSetuju (KS)	3	3
4	TidakSetuju (TS)	2	4
5	SangatTidakSetuju (STS)	1	5

⁶Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, hlm. 194.

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), hlm. 60.

Tabel III.3
Kisi-kisi Angket Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Disiplin (X1)	1. Ketepatan waktu	1,2
	2. kehadiran	3,4
	3. mematuhi semua peraturan perusahaan	5,6
	4. tingkat absensi	7,8
	5. tanggung jawab	9,10

Tabel III.4
Kisi-kisi Angket Loyalitas Kerja

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Loyalitas (X2)	1. Pemimpin yang religius	1,2
	2. lingkungan kerja mendukung	3,4
	3. fasilitas	5,6

Tabel III. 5
Kisi-kisi Angket Kinerja

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kinerja (Y)	1. kuantitas dan kualitas	1,2
	2. pengetahuan	3,4
	3. prestasikerja	5,6
	4. kemampuan kerja	7,8

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Yaitu hanya menunjukkan bahwa dari segi rupanya suatu alat ukur tampaknya mengukur apa yang ingin diukur. Bentuk dan penampilan suatu alat ukur menentukan apakah alat ukur tersebut memiliki validitas atau tidak.⁸ Hasil perhitungan perhitngan r dibandingkan dengan r *Product Moment* dengan taraf signifikansi

⁸Elvinaro ardianto, *Metodologi Penelitian* (Bandung:ISBN, 2018), hlm. 187

10% $r >$ ritem yang diuji valid. Pengujian validitas memakai SPSS versi 23.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini menunjukkan konsistensi serta stabilitasi dari sebuah skor (skala pengukuran). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronboch's Alpha* $>$ 0,60. Pengujian ini menggunakan SPSS versi 23.

F. Analisis Data

Analisis data adalah suatu cara untuk menganalisis data penelitian. Seperti alat-alat statistik yang relevan yang akan dipakai untuk penelitian. Setelah data sudah terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka akan dilakukan analisis data.⁹ Untuk teknik pengolahan data menggunakan SPSS 23.

1. Uji normalitas

Uji normalitas yaitu uji yang berguna agar mengetahui apakah data yang ambil bersumber dari populasi yang terdistribusi normal ataupun sebaliknya. Untuk melakukan uji normalitas dapat dengan menggunakan Kolmogrof –Smirnov, pada tarif signifikan 0,1

Apabila $\text{sig} >$ 0,1 maka distribusi data normal

Apabila $\text{sig} <$ 0,1 maka disribusi data tidak normal.¹⁰

⁹Julansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 163.

¹⁰Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengelola Data Terpadu* (Yogyakarta: ANDI, 2014), hlm. 78.

2. Uji Linearitas

Uji ini dipakai untuk mengetahui linearitas data, yakni apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear maupun tidak. Pengujian uji ini dipakai sebagai syarat dalam analisis korelasi person ataupun regresi linear. Pengujian dengan SPSS memakai *test for linearity* untuk taraf signifikansi. 0,1. Apabila dua variabel signifikansinya kurang dari 0,1 maka mempunyai hubungan yang linear.¹¹

- a. Apabila nilai signifikansi $< 0,1$, maka kedua variabel memiliki hubungan yang linear.
- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,1$, maka kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linear.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian yang memenuhi persyaratan asumsi klasik yaitu:

a. Uji multikolinearitas

Regnar Firsch menjelaskan bahwa multikolinearitas yaitu terdapatnya hubungan linear yang sempurna di antara beberapa ataupun semua variabel penjelas (bebas) dari model regresi berganda". Penelitian ini menggunakan SPSS 23. Model regresi disebut bebas apabila nilai *variance inflation factor* VIF < 10 serta nilai tolerance $> 0,1$

¹¹Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 387.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas yaitu ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan, serta kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu ataupun lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak random. Suatu regresi dikatakan pancar residual membentuk pola tertentu. Untuk mendeteksinya adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji gletser. Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

$\text{Sig} > 0,1$ tidak terjadi heteroskedastisitas

$\text{Sig} < 0,1$ terjadi heteroskedastisitas

c. Uji Autokorelasi

Terdapat beberapa cara untuk mengetahui ada atau tidak masalah autokorelasi pada suatu model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan uji Durbin Watson (DW) berdasarkan ketetapannya yaitu:¹²

- 1) Apabila d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

¹²Muhammad Firdaus, *Ekometrika Suatu Pendekatan Aplikatif* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hlm. 160.

3. Jika terletak antara dL dan dU antara di antara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Nilai dU dan dL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependen. Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen dua atau lebih. Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah ¹³

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

Keterangan :

Y	=	Variabel Dependen
a	=	konstanta
b_1, b_2	=	Koefisien Regresi
X_1, X_2	=	Variabel dependen
b_1, b_2	=	Koefisien regresi linier berganda
e	=	<i>error</i>

Sehingga didapati rumus pada penelitian ini sebagai berikut:

$$KK = a + b_1Ds + b_2Ly + e$$

¹³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (ALFABETA, CV, 2012), hlm. 277.

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

Ds = Disiplin

Ly = Loyalitas

a = konstanta

b = Koefisien regresi

e = Standart Error

a. Uji hipotesis

1) Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kedepan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi. Suatu koefisien determinasi menggambarkan bagian dari variabel total yang dapat diterangkan oleh model. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Jika $R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat meramalkan Y secara sempurna.¹⁴

2) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (labelisasi halal) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel devenden (keputusan pembelian). Signifikan

¹⁴Jaka Sriyana, *Metode Regresi Data Panel* (Yogyakarta: Ekonomis, 2014), hlm.53

berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan)

Tingkat kepentingan atau tingkat signifikan (α) yang lazimnya dipergunakan adalah 0,05, 0,02, atau 0,01. Bagi problema ekonomi dan sosial lainnya lebih lazim dipergunakan $\alpha = 0,05$. Sedangkan bagi problema-problema yang lebih eksak lebih sering dipergunakan $\alpha = 0,1$. Dengan demikian peneliti menggunakan tingkat signifikan 0,1, artinya peneliti mengambil resiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 10% dan benar dalam mengambil keputusan sedikitnya 90% (tingkat kepercayaan), atau dengan kata lain peneliti percaya bahwa bahwa 90% dari keputusan untuk menolak hipotesis salah adalah benar

Uji hipotesis yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan uji dua sisi (two tailed test), sehingga untuk kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh disiplin dan loyalitas terhadap kinerja .
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh disiplin dan loyalitas terhadap kinerja.¹⁵

¹⁵Jaka Sriyana, *Metode Regresi Data Panel*, hlm.56

3) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh Disiplin dan Loyalitas terhadap Kinerja.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya tidak ada pengaruh Disiplin dan Loyalitas terhadap Kinerja

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Alfa Scorpii Padangsidimpuan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Alfa Scorpii atau disebut Alfa Scorpii dalam standart guideline ini telah berkecimpung di dunia bisnis otomotif selama lebih dari 30 tahun sebagai main dealer sepeda motor brand YAMAHA. Jangkauan servisnya berpusat di daerah sumatera bagian utara (untuk saat ini telah memasuki 4 propinsi, yakni: Sumatra Utara, NAD, Riau daratan dan Riau Kepulauan). Kesuksesan tentunya tidak datang begitu saja. dengan pasukan inti tidak lebih dari 10 orang pada tahun pertama, Alfa Scorpii kemudian mengolah instuasi dan visi dengan perjuangan aksi.

Tepatnya pada tanggal 25 agustus 1987, Bapak Alm. Indra Surya mendirikan perusahaan PT. Alfa Scorpii Sumatera Utara (Medan). Alfa Scorpii mengukuhkan tekad untuk mengharumkan nama besar YAMAHA yang sempat absen 10 tahun dari dunia otomotif Indonesia. 5 tahun bukan jangka waktu yang pendek untuk mendirikan pondasi perusahaan ini. Bagaikan filosofi tumbuhan bambu, Alfa Scorpii membangun akar-akar kuat dengan membangun sistem manajemen yang kokoh. Kepiawaiannya membangkitkan kembali brand YAMAHA yang sempat lumpuh di era 80-an menyumbang besar dalam market sare penjualan sepeda motor asal jepang tersebut di skala nasional. Akhirnya setelah perjuangan panjang, pada awal 2007, YAMAHA berhasil membobol rekor market sepeda motor di Indonesia

Seiring dengan prestasi tersebut, Alfa Scorpii mengukuhkan kebesaran namanya dengan merancang identitas perusahaan baru yang dirangkum dalam standar guideline ini. Fungsi elemen grafis yang menerapkan filosofi perusahaan ini akan menjadi formula penggunaan segala korporate design dan branding Alfa Scorpii dimasa yang akan datang. Bisa dikatakan identitas perusahaan tidak hanya merupakan identitas, tapi melambangkan jiwa dari perusahaan tersebut. Identitas perusahaan adalah seperangkat atribut, aspek, ide metode, teknik dan nilai sebuah perusahaan berdasarkan karakter (personality), kultur dan visi misi perusahaan tersebut.

Padangsidempuan merupakan kota yang perkembangannya pesat. Hal ini ditandai semakin maraknya pertumbuhan dunia usaha, khususnya dalam bidang usaha sepeda motor yang akan menyebabkan persaingan antara dealer semakin ketat. Dengan perkembangan daerah yang pesat, maka pada bulan baru didirikan perusahaan dengan nama PT. Alfa Scorpii Padangsidempuan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT). PT. Alfa Scorpii Padangsidempuan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan sepeda motor yang bertindak sebagai dealer untuk merk YAMAHA. PT. Alfa Scorpii ini berada di Jl. Sisimangaraja No 22, Sitamiang.

2. Kondisi geografis

PT. Alfa Scorpii Padangsidempuan berlokasi di jalan Lintas Sumatera (Jln. Sisimangaraja No 22) Kelurahan Sitamiang, Kecamatan Padangsidempuan Tenggara, Kabupaten Tapanuli Selatan, Provinsi

Sumatera Utara, Indonesia. Showroom ini dibangun pada area seluas 2800 m, yang memiliki sarana dan prasarana yang baik, seperti Toilet, Lahan parkir, Kantin, Ruang tunggu, Dan lain sebagainya. Perusahaan ini beroperasi dari 08.00 wib sampai 17.00 wib.

3. Visi dan Misi

a. Visi

- 1) Menjadi main Dealer YAMAHA terbesar yang konsisten, Berkelanjutan dan Pertumbuhan yang sehat
- 2) Menjadi perusahaan yang terpercaya, meliputi sumber daya yang handal, sistem pengelolaan yang solid, dan infrastruktur yang tepat guna.

b. Misi

- 1). Pemikiran yang terbuka
- 2). Menciptakan dan mengelola Kepercayaan dan Etika yang baik
- 3).Melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis dengan membentuk jaringan-jaringan penjualan, Perawatan, dan Suku cadang baru di Indonesia
- 4) Menerapkan Standart Operasional yang tepat guna, sebagai landasan kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal

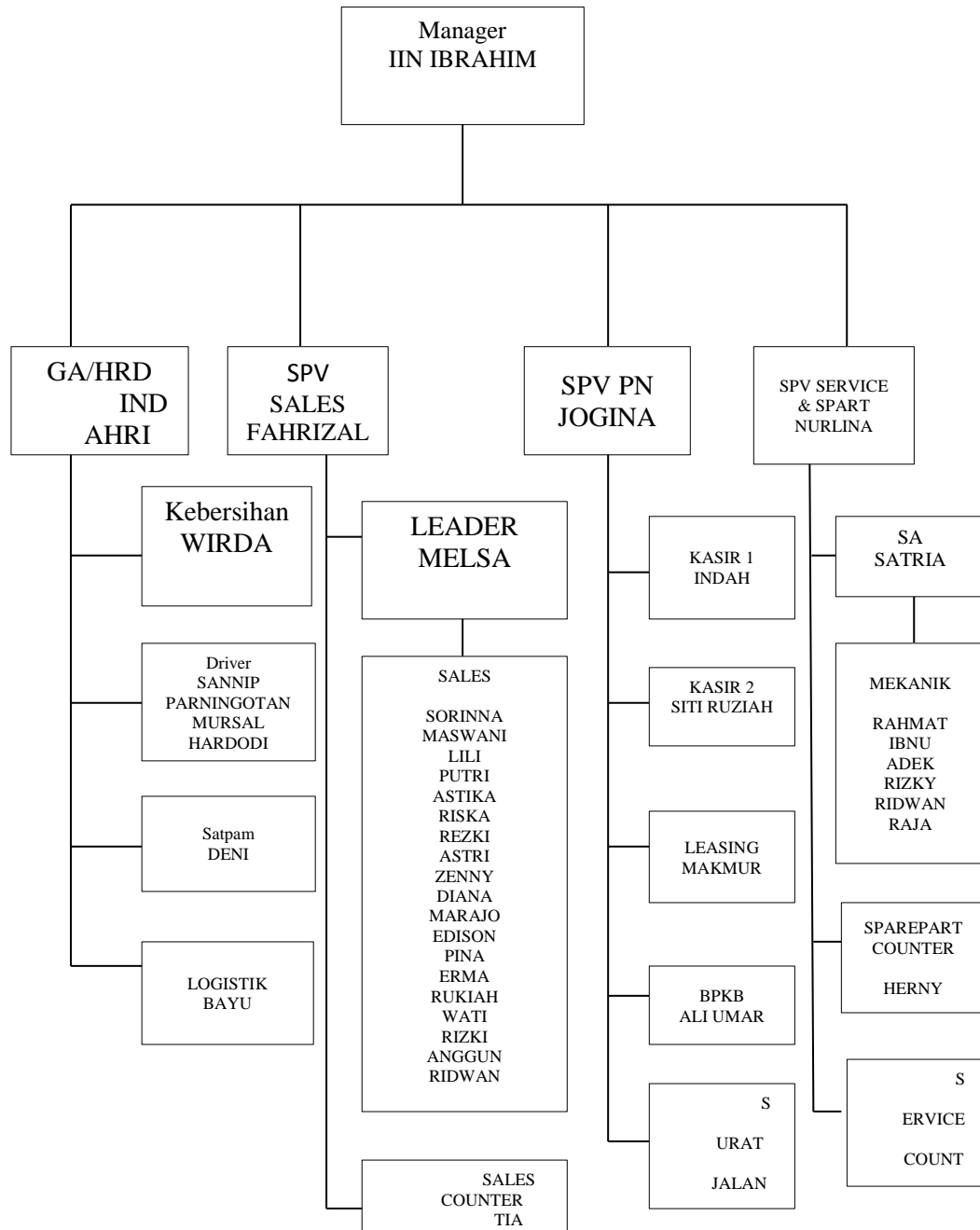
4. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi merupakan wadah kegiatan dari sekelompok manusia yang bekerjasama dalam usaha mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, agar kerjasama tersebut dapat berjalan dengan baik, maka perlu adanya peran pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Oleh karena itu diperlukan penyusunan struktur organisasi perusahaan yang didasarkan pada pertimbangan efisiensi dan efektivitas

dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Struktur organisasi merupakan unsur yang sangat penting dalam menerapkan cara-cara pengawasan yang efektif dan dasar dalam pelimpahan wewenang dan tanggung jawab.

Gambar IV.1
Struktur Organisasi
PT. Alfa Scorpii Padangsidimpuan



B. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas item dari pernyataan disiplin adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,834	Data dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n=47-2=45$ maka r_{tabel} pada tariff signifikan 10% = 0,2429	Valid
2	0,719		Valid
3	0,697		Valid
4	0,656		Valid
5	0,707		Valid
6	0,707		Valid
7	0,724		Valid
8	0,474		Valid
9	0,457		Valid
10	0,605		Valid

Sumber: data diolah dari hasil output spss 23

Hasil Uji validitas disiplin pada Tabel VI.1 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai Disiplin dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 adalah valid. Karena kesepuluh item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=47$ maka diperoleh r_{Tabel} adalah 0,2429. Sehingga kesepuluh item angket disiplin dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas untuk item pernyataan variabel loyalitas adalah :

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,854	Data dikatakan Valid jika nilai positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=47-2$ maka r_{tabel} pada tariff signifikasi 10% = 0.2429	Valid
2	0,848		Valid
3	0,899		Valid
4	0,899		Valid
5	0,812		Valid
6	0,862		Valid

Sumber: data diolah dari hasil output spss 23

Uji validitas loyalitas pada Tabel VI.2 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai loyalitas dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 6 adalah valid. Karena keenam item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=47$ maka diperoleh r_{Tabel} adalah 0,2429. Sehingga ke enam item angket loyalitas dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas untuk item pernyataan variabel kinerja adalah :

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,814	Data dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{table}$ dengan $n=47-2=45$ maka r_{table} pada tarif signifikan 10% = 0,2429	Valid
2	0,875		Valid
3	0,854		Valid
4	0,874		Valid
5	0,906		Valid
6	0,721		Valid
7	0,542		Valid
8	0,651		Valid

Sumber: data diolah dari hasil output spss 23

Uji validitas Kinerja pada Tabel VI.3 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai Kinerja dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 8 adalah valid. Karena ke delapan item memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dengan

$n=47$ maka diperoleh r_{Tabel} adalah 0,2429. Sehingga ke delapan item angket kinerja dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujinya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisa konsistensi butir-butir yang ada. Dengan melihat nilai *cronbach alpha* > 0,60 berikut ini uji reliabilitas dari variabel keputusan pembelian konsumen.

Hasil uji reliabilitas dari variabel Disiplin, Loyalitas, Kinerja :

Tabel IV.4

**Hasil Uji Reliabilitas
Pada disiplin**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,848	10

Sumber: data diolah dari hasil output spss 23

Dari hasil uji reliabilitas Disiplin dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha* 0,848 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

Tabel IV.5

**Hasil Uji Reliabilitas
Pada Loyalitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,930	6

Sumber: data diolah dari hasil output spss 23

Dari hasil uji reliabilitas Loyalitas dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha* $0,930 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas
Pada Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,908	8

Sumber: data diolah dari hasil output spss 23

Dari hasil uji reliabilitas kinerja dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha* $0,908 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

2. Analisis Data

Analisis data digunakan untuk mendeskripsikan data sehingga bisa dipahami, lalu untuk membuat kesimpulan atau menarik kesimpulan mengenai karakteristik populasi berdasarkan data yang didapatkan dari sampel.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov*. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.7
Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97740107
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,090
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah dari hasil output spss 23

Berdasarkan Tabel VI.7 terlihat nilai signifikansi (asympt. Sig.2-tailed) pada Tabel *Kolmogrov-Smirnov* adalah sebesar 0,200 lebih besar dari nilai signifikansi 0,10 ($0,200 > 0,10$) berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear bila signifikan kurang dari 0,10.

1) Uji Linearitas Disiplin (X₁)

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kinerja dan Disiplin mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Tabel IV.8
Uji Linearitas Disiplin

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Between (Combined)	701,129	17	41,243	4,605	,000
Disiplin Groups	364,752	1	364,752	40,727	,000
Linearity					
Deviation from Linearity	336,377	16	21,024	2,347	,022
Within Groups	259,722	29	8,956		
Total	960,851	46			

Sumber: data diolah dari hasil output spss 23

Hasil uji linearitas antara Disiplin dan Kinerja pembelian konsumen berdasarkan pada Tabel VI.8 dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikan $< 0,10$. Nilai signifikan $0,000 < 0,10$. Berarti data tingkat Disiplin dan Kinerja memiliki hubungan yang linear.

2) Uji Linearitas Loyalitas (X₂)

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kinerja dan Loyalitas mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Tabel IV. 9
Uji Linearitas Loyatitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Loyalitas	Between	(Combined)	849,172	10	84,917	27,373	,000
	Groups	Linearity	771,537	1	771,537	248,708	,000
		Deviation from Linearity	77,636	9	8,626	2,781	,014
		Within Groups	111,679	36	3,102		
Total			960,851	46			

Sumber: data diolah dari hasil output spss 23

Hasil uji linearitas antara Loyalitas dan Disiplin berdasarkan pada Tabel VI.9 . dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikan $< 0,10$. Nilai signifikan $0,000 < 0,10$. Berarti data Disiplin dan loyalitas memiliki hubungan yang linear.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolenieritas

Uji multikolenieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel dalam satu model. Kemiripan antara variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolenieritas adalah:jika nilai *variance inflation factor* $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$.

Tabel IV. 10
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,851	2,737		1,772	,083		
Disiplin	,127	,084	,124	1,520	,136	,641	1,559
Loyalitas	,936	,093	,822	10,091	,000	,641	1,559

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah dari hasil output spss 23

Berdasarkan hasil uji pada tabel IV.10 , dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Variabel Disiplin adalah 1,559 dan variabel Loyalitas adalah 1,559. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel diatas lebih kecil < 10 . Nilai tolerance untuk variabel disiplin adalah 0,641 da untuk variabel loyalitas adalah 0,641. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dari kedua variabel $> 0,1$. Berdasarkan penilaian tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi multikolenieritas antara variabel bebas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan heteroskedastisitas, jika nilai signifikan $< 0,10$ maka akan terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,10$ maka tidak terjadi heteroskeastisitas, uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji rank spearman.

Tabel IV.11
Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Disiplin	Loyalitas	Unstandardized Residual
Spearsman's rho	Disiplin	Correlation Coefficient	1,000	,563**	-,027
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,854
		N	47	47	47
	Loyalitas	Correlation Coefficient	,563**	1,000	,043
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,775
		N	47	47	47
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,027	,043	1,000
		Sig. (2-tailed)	,854	,775	.
		N	47	47	47

Sumber: data diolah dari hasil output spss 23

Tabel IV.11 dapat dilihat bahwa nilai korelasi kedua variabel independen memiliki nilai signifikan lebih dari 0,10, dimana Disiplin (X_1) $0,854 > 0,10$, Loyalitas (X_2) $0,775 > 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Analisis regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang melibatkan satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen, analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Loyalitas terhadap Kinerja. Analisis regresi juga digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat diolah karena telah memenuhi syarat untuk uji regresi.

Berikut adalah hasil analisis regresi berganda.

Tabel IV. 12
Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,851	2,737		1,772	,083
Disiplin	,127	,084	,124	1,520	,136
Loyalitas	,936	,093	,822	10,091	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah dari hasil output spss 23

Analisi regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja.

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Kk = a + b_1Ds + b_2Ly + e$$

$$Kk = 4,851 + 0,127Ds + 0,936Ly + e$$

Dari persamaan regresi itu dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta 4,851 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila Disiplin dan Loyalitas dianggap konstan atau ditiadakan, maka Kinerja sebesar 4,851 satuan.
- 2) Nilai koefisien Disiplin adalah sebesar 0,127, menunjukkan bahwa apabila tingkat Disiplin meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkat kinerja sebesar 0,127 satuan, dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara tingkat disiplin dengan kinerja.

3) Nilai koefisien Loyalitas sebesar 0,936, menunjukkan bahwa apabila loyalitas meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,936 satuan, dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Loyalitas dengan Kinerja.

e. Uji Hipotesis

1) Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Adapun hasil dari koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebagai berikut:

Tabel IV. 13
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 ^a	,813	,804	2,022

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah dari hasil output spss 23

Berdasarkan Tabel VI.13 diketahui bahwa besarnya R (nilai korelasi) sebesar 0,902 atau sama dengan 90,2%. Nilai ini dapat diinterpretasi sedang hubungan antara variabel Disiplin

dan Loyalitas terhadap Kinerja sebesar 90,2. Dengan demikian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dikategorikan kuat.

Nilai *R Square* pada Tabel VI. adalah 0,813 atau sama dengan 81,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentasi sumbangan pengaruh variabel independen (Disiplin dan Loyalitas) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 81,3%. Sedangkan sisanya sebesar 18,7% (100%-81,3%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian. Standar *error of the estimate* ukuran kesalahan prediksi, nilai sebesar 2,022. Artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam Kinerja sebesar 2,022.

2) Uji Parsial (t)

Tabel IV. 14
Uji Parsial

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,851	2,737		1,772	,083		
Disiplin	,127	,084	,124	1,520	,136	,641	1,559
Loyalitas	,936	,093	,822	10,091	,000	,641	1,559

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah dari hasil output spss 23

Dari hasil uji parsial Tabel VI.14 dapat dilihat pengaruh setiap variabel dimana nilai t_{hitung} yang diperoleh dari rumus $df = n - k - 1$ atau $47 - 2 - 1 = 44$ sebesar 1,680 yaitu:

- (a) T_{hitung} Disiplin adalah $1,520 < 1,680$. Maka H_0 ditolak, artinya Disiplin tidak berpengaruh terhadap Kinerja.
- (b) T_{hitung} Loyalitas adalah $10,091 > 1,680$. Maka H_a Diterima, artinya Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja.

3) Uji Simultan (f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Adapun hasil *output* dari regresi sebagai berikut:

Tabel IV.15
Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	780,986	2	390,493	95,525	,000 ^b
	Residual	179,865	44	4,088		
	Total	960,851	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin

Sumber: data diolah dari hasil output spss 23

Hasil uji simultan pada Tabel VI.15, sebesar F_{hitung} 95,525 > F_{Tabel} 2,43 ($df = n - k - 1$ atau $47 - 2 - 1$), karena $F_{hitung} > F_{Tabel}$ maka H_a di terima, artinya ada pengaruh antara Disiplin, dan Loyalitas secara simultan terhadap kinerja.

C. Pembahasan hasil penelitian

1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan sebelumnya diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel disiplin sebesar 1,520, sehingga nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,520 < 1,680$, Maka H_0 diterima dan H_a ditolak diterima, artinya Disiplin tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Alfa Scorpii padang sidempuan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori Singodimodjo yang mengatakan Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan seseorang dalam menaati norma-norma yang ada disekitarnya. Pegawai dengan disiplin yang baik akan mempermudah tujuan organisasi, tapi jika disiplin menurun maka akan menghalangi serta memperlambat tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh mardiyah tusholihah dkk yang berjudul “pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing”, dalam penelitiannya mengatakan bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh wahyudi dengan judul “pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan”, dalam penelitiannya mengatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

Salah satu penyebab disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Alfa Scorpii padangsidempuan dikarenakan kurangnya kedisiplinan

karyawan yang dapat menyebabkan turunnya atau tidak normalnya penjualan karyawan.

Dapat disimpulkan penelitian ini bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii padangsidimpun.

2. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan sebelumnya diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel loyalitas sebesar 10,091. Menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $10,091 > 1,680$, Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii padangsidimpun.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Davis dan Newstorm yang menyatakan bahwa Umumnya orang-orang yang bekerja dengan keras mempunyai loyalitas yang kuat pada tujuan serta organisasinya. Beberapa perusahaan menggambarkan yakni sikap demikian menimbulkan tanggung jawab moral terhadap urusan bisnis dengan rasional.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya Ni Made Rima Pranita yang berjudul “pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja lembaga perkreditan desa kedongan”, dalam penelitiannya menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii padangsidimpun.

3. Pengaruh disiplin dan loyalitas terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji f telah dilakukan sebelumnya diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 95,525. Menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $95,525 > 2,43$, artinya disiplin dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii padangsidimpun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Anjelika Wulan Tambak yang menyatakan bahwa disiplin dan loyalitas merupakan salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan diharapkan untuk terus mengikuti semua aturan yang berlaku di perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rowen yang berjudul “pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tirta agung jaya mandiri”, dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin dan loyalitas merupakan faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan, dikarenakan disiplin dan loyalitas karyawan akan menjadi perhatian perusahaan karena tingginya disiplin dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berdampak besar bagi perusahaan itu sendiri. Hal ini bermakna baik buruknya disiplin dan loyalitas pegawai PT. Alfa Scorpii padangsidimpun dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii padangsidimpuan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alfa Scorpii Padangsidempuan, maka beberapa kesimpulan dapat ditarik yaitu sebagai berikut :

1. Pengujian secara parsial menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Jadi dapat disimpulkan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alfa Scorpii Padangsidempuan.
2. Pengujian secara parsial menyatakan bahwa loyalitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja, Jadi dapat disimpulkan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja di PT. Alfa Scorpii Padangsidempuan.
3. Sedangkan pengujian secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin, loyalitas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Padangsidempuan.

B. Saran-saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka peneliti menyampaikan pesan-pesan yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang harus disampaikan adalah sebagai berikut:

1. BagiPeneliti

Hasil penelitian ini untuk menambah wawasan dan dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang akan membuka cakrawala berpikir yang lebih luas.

2. Untuk Perusahaan (PT. Alfa Scorpii)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan dan mengembangkan atau meningkatkan disiplin agar lebih bagus, loyalitas yang lebih baik lagi dan terutama dapat bekerja lebih memuaskan lagi dalam kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, Jakarta:2011.
- Agus Irianto. *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Andrew M.C. Mamesah. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lpp RI Manado 2016.” *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado* Vol 4 No 3, hlm. 10.
- Anjelika Wulan Tamba dkk. “Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pda PT.columbindo perdana cabang manado,.” *jurnal fakultas social dan ilmu politik* Vol 7 No. 1 (2018): hlm. 35.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Asmadi Alsa. *pendekatan kualitatif dan kuantitatif, pustaka belajar*. Yogyakarta, 2010.
- Departemen Agama RI. *Al-Quran dan Terjemahannya*. Bandung: CV J-ART, 2012.
- Dermawan Wibisono. *Riset bisnis*. Jakarta: PT. Granmedia Pustaka Utama, 2012.
- Dewi Y.A Mahale dan Lucky O.H Dotulong. “Pengaruh Disiplin kerja, Penempatan, serta diklat terhadap kinerja karyawan di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lidung (BPDASHAL).” *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen* Vol 5, No. 2 (Juni 2017): hlm. 16.
- Duwi Priyatno. *SPSS 22: Pengelola Data Terpadu*. Yogyakarta: ANDI, 2014.
- Edi M. Sutanto, dkk. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim” Vol. 1. No. 1 (2013): hlm. 3.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2012.
- Eka Alfiah. “Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik.” *Jurnal BISMA* Volume 8, No. 2 (2016): hlm. 145.
- Elvinaro ardianto, *Metodologi Penelitian*, Bandung:ISBN, 2018

- Hasil Wawancara Mega Maya Sari sebagai General Affair di PT. ALFA SCORPII Padangsidempuan.
- Herman Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Husein Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi*. Jakarta: Rajawali pers, 2009.
- Indra Lestari Sumbung dan Syaikhul Falah. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Intensif sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah* Vol 2, No. 1, hlm.15.
- Irham Fahmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Ivonne A.S Sajangbati. "Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung." *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado* Vol 1 No. 4 (2013): hlm. 10.
- Julansyah Noor. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Karina Octavia Muaja. "Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado." *Manado: Universitas Sam Ratulangi, Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Juni 2017, hlm. 213.
- Hasibuan Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Muhammad Firdaus. *Ekometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit In Media, t.t.
- Ni Made Rima Pranita. "Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa Kedongan." *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* Vol.1, No.1 (Januari 2016): hlm. 7.
- Raka kumarawati dkk. "Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota Denpasar." *Jurnal Ekonomi dan bisnis* Vol 4, No. 2 (2017): hlm. 10.
- Ratih Hurriyati. *Buran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: ALFABETA CV, 2015.

- Rowen. "Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Tirta Agung Mandiri." *Jurnal Fakultas Ekonomi* Vol. 1, No. 4 (2017): hlm. 9.
- Salim Al Idrus. *Kinerja Manajer dan Bisnis Koperasi*. UIN Malang: ISBN, 2008.
- Sinambela Lijan Poltak . *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sinungan Muchdarsyah . *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Siregar Budi Gautama . "Peranan Quality Of Work Life Dalam Meningkatkan Kinerja." *Jurnal IAIN Padang Sidempuan*, 2016, hlm. 10.
- Sugiyono *Metode Penelitian dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Metode Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: rineka cipta, 2010.
- . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- , *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2017,
- Surya Darma. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2013.
- T Hani Handoko. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2009.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013
- Wahyudi. "Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal manajemen dan bisnis* Vol 2, N0 (2019): hlm. 8.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama Lengkap : Farhan Muzakir Panjaitan
2. Tempat/Tgl.Lahir : Ujung Padang, 07 April 1997
3. Agama : Islam
4. Jenis kelamin : Laki-laki
5. Anak ke : 1 (satu) dari 4 (Empat) bersaudara
6. Alamat : Desa Ujung Padang, Kecamatan Aek natas
Kabupaten Labuhan Batu Utara, Prov Sumatera Utara
7. No Telepon/Hp : 0853 2213 3945

B. PENDIDIKAN

1. SDN NO 112303 Ujung Padang (2003-2009)
2. SMPN 2 Aek Natas (2009-2012)
3. SMAN1 AEK NATAS (2012-2015)
4. IAIN Padangsidempuan (2015-2021)

C. IDENTITAS ORANG TUA

1. Ayah
 - a. Nama : Saipul Panjaitan
 - b. Pekerjaan : Bertani
 - c. Alamat : Desa Ujung Padang
2. Ibu
 - a. Nama : Samsidar Laini Harahap
 - b. Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 - c. Alamat : Desa Ujung Padang



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 203 /In.14/G.1/G.4b/PP.00.9/01/2020
Empiran : -
Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

23 Januari 2020

h. Bapak/Ibu;
Budi Gautama Siregar : Pembimbing I
Azwar Hamid : Pembimbing II

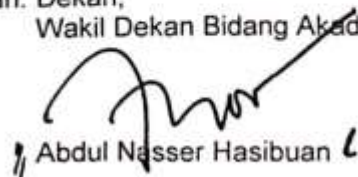
Engan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Farhan Muzakir Panjaitan
IM : 1540200149
Program Studi : Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Manajemen Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alfa Scorpil.

Oleh itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Abdul Nasser Hasibuan

Tempat :
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

nomor : *MoA/In.14/G.1/G.4c/TL.00/06/2021*
hal : **Mohon Izin Riset**

16 Juni 2021

th. Pimpinan PT. Alfa Scorpii Padangsidimpuan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Farhan Muzakir Panjaitan
NIM : 1540200149
Semester : XII (Dua Belas)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

dalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan judul: "Pengaruh Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Padangsidimpuan".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

embusan:
dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



PT. ALFA SCORPII PADANGSIDEMPUN
Jln. Sisimangaraja No. 22 Sitamiang
Kode pos 22721



SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NO : /GA/AS PSP/III/2021

Sehubungan dengan surat dari DEKAN FEBI IAIN Padangsidimpuan tanggal 16 Juni 2021 perihal izin riset yang menerangkan :

Nama : Farhan Muzakir Panjaitan
Nim : 1540200149
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan judul skripsi “pengaruh Disiplin dan Loyalitas terhadap Kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Padangsidimpuan” dengan ini kami sampaikan telah kami terima dan diberikan izin untuk melakukan riset dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan dengan karyawan.

Demikian surat ini dikeluarkan untuk dapat diperlukan seperlunya oleh yang bersangkutan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Padangsidimpuan, 16 Juni 2021
HRD PT. ALFA SCORPII

INDAHRI NASUTION



PT. ALFA SCORPII PADANGSIDEMPUAN
Jln. Sisimangaraja No. 22 Sitamiang
Kode pos 22721



SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NO : /GA/AS PSP/III/2021

PT. Alfa Scorpii Padangsidempuan dengan ini memberikan izin penelitian kepada:

Nama : Farhan muzakir panjaitan
Nim : 1540200149
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Untuk melakukan penelitian/pengumpulan data dalam rangka menyusun skripsi berlokasi di PT. Alfa Scorpii Padangsidempuan. Dengan judul skripsi "pengaruh Disiplin dan loyalitas terhadap Kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Padangsidempuan"

Demikian surat keterangan izin penelitian ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagai semestinya.

Padangsidempuan, 19 Juli 2021
HRD PT. ALFA SCORPII



SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Budi Gautama Siregar, S.,Pd.M.M

NIP : 19790720 201101 1 005

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Disiplin dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alfa Scorpii Padangsidempuan”.

Yang disusun oleh:

Nama : Farhan Muzakir Panjaitan

NIM : 15 402 00149

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1.
2.
3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat

dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, Juli 2021
Validator

Budi Gautama Siregar
NIP: 19790720 201101 1 005

LEMBAR VALIDASI ANGKET DISIPLIN

Petunjuk

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek pernyataan-pernyataan yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir pernyataan.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu di revisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar pernyataan terlampir.

Indikator	Nomor Pernyataan		V	VR	TV
	(+)	(-)			
1	1,2				
2	3,4				
3	6	5			
4	7,8				
5	9,10				

Catatan:

.....
.....
.....
.....

Padangsidimpuan, Juli 2021
Validator

Budi Gautama Siregar
NIP: 19790720 201101 1 005

LEMBAR VALIDASI ANGKET LOYALITAS

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek pernyataan-pernyataan yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir pernyataan.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar pernyataan terlampir.

Indikator	Nomor Pernyataan		V	VR	TV
	(+)	(-)			
1	1,2	-			
2	3,4	-			
3	5,6	-			

Catatan:

.....
.....
.....
.....
.....

Padangsidimpuan, Juli 2021
Validator

Budi Gautama Siregar
NIP: 19790720 201101 1 005

LEMBAR VALIDASI KINERJA

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek pernyataan-pernyataan yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir pernyataan.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar pernyataan terlampir.

Indikator	Nomor Pernyataan		V	VR	TV
	(+)	(-)			
1	1,2	-			
2	3,4	-			
3	5,6	-			

Catatan:

.....
.....
.....
.....
.....

Padangsidimpuan, Juli 2021
Validator

Budi Gautama Siregar
NIP: 19790720 201101 1 005

PENGARUH DISIPLIN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
ALFA SCORPII PADANGSIDIMPUAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Pekerjaan :

Usia :

JenisKelamin :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Jawablah pertanyaan berikut dengan tanda ceklis atau silang (X) pada kolom yang sudah disediakan. Setiap butir pernyataan berikut terdiri dari 5 pilihan jawaban.

Adapun makna dari jawaban tersebut adalah:

No	Pernyataan
1	Sangat Setuju (SS)
2	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
4	Tidak Setuju (TS)
5	Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Angket Disiplin

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai jam yang ditentukan dan tanpa adanya perbaikan					
2	Karyawan datang sesuai dengan jam masuk yang ditentukan oleh perusahaan					
3	Sistem pendataan absensi di perusahaan sudah efektif					
4	Karyawan selalu berangkat saat jam kerja					
5	Karyawan sering menunda-nunda waktu kerja					
6	Karyawan selalu mengenakan tanda pengenal saat berada di lingkungan perusahaan					
7	Penetapan Fingerprint menjadi lebih baik					
8	System fingerprint merupakan fasilitas yang menunjang pelerjaan karyawan					
9	Karyawan bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					
10	Karyawan siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					

2. Angket Loyalitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada bawahan					
2	Pimpinan memberikan motivasi untuk menaikkan semangat karyawan					
3	Karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan ini					
4	Hubungan antara atasan dengan bawahan berlangsung baik					
5	Alat kerja yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal					
6	Alat kerja yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					

3. Pernyataan kinerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan mengerjakan tugas tepat waktu					
2	Karyawan lebih cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja					
3	Para karyawan diperusahaan memiliki pengalaman yang luas					
4	Dengan pengalaman yang luas karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
5	Karyawan akan memberikan banyak kontribusi dalam perusahaan					
6	Penghargaan diberikan kepada karyawan yang kerjanya bagus					
7	Karyawan selalu mencapai target yang ditentukan perusahaan					
8	Karyawan selalu melayani konsumen dengan baik					

Padangsidempuan, Juli 2021
Responden

(.....)

jumlah	Pearson Correlation	,834**	,719**	,697**	,656**	,707**	,707**	,724**	,474**	,457**	,605**	1
ah	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

Correlations

		I1	I2	I3	I4	I5	I6	jumlah
1	Pearson Correlation	1	,729**	,775**	,715**	,503**	,691**	,854**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
2	Pearson Correlation	,729**	1	,727**	,760**	,605**	,565**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
3	Pearson Correlation	,775**	,727**	1	,802**	,593**	,754**	,899**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
4	Pearson Correlation	,715**	,760**	,802**	1	,732**	,666**	,899**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
5	Pearson Correlation	,503**	,605**	,593**	,732**	1	,771**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
6	Pearson Correlation	,691**	,565**	,754**	,666**	,771**	1	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Jumlah	Pearson Correlation	,854**	,848**	,899**	,899**	,812**	,862**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

Correlations

		k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	jumlah
k1	Pearson Correlation	1	,739**	,612**	,684**	,697**	,555**	,412**	,406**	,814**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,004	,005	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
k2	Pearson Correlation	,739**	1	,699**	,863**	,749**	,564**	,428**	,398**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,003	,006	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
k3	Pearson Correlation	,612**	,699**	1	,647**	,899**	,572**	,330*	,551**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,024	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
k4	Pearson Correlation	,684**	,863**	,647**	1	,701**	,583**	,436**	,501**	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,002	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
k5	Pearson Correlation	,697**	,749**	,899**	,701**	1	,584**	,433**	,601**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,002	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
k6	Pearson Correlation	,555**	,564**	,572**	,583**	,584**	1	,289*	,302*	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,049	,039	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
k7	Pearson Correlation	,412**	,428**	,330*	,436**	,433**	,289*	1	,252	,542**
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	,024	,002	,002	,049		,087	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
k8	Pearson Correlation	,406**	,398**	,551**	,501**	,601**	,302*	,252	1	,651**
	Sig. (2-tailed)	,005	,006	,000	,000	,000	,039	,087		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
jumlah	Pearson Correlation	,814**	,875**	,854**	,874**	,906**	,721**	,542**	,651**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97740107
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,090
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	(Combined)	701,129	17	41,243	4,605	,000
Disiplin		Linearity	364,752	1	364,752	40,727	,000
		Deviation from Linearity	336,377	16	21,024	2,347	,022
Within Groups			259,722	29	8,956		
Total			960,851	46			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	(Combined)	849,172	10	84,917	27,373	,000
Loyalitas		Linearity	771,537	1	771,537	248,708	,000
		Deviation from Linearity	77,636	9	8,626	2,781	,014
Within Groups			111,679	36	3,102		
Total			960,851	46			

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,851	2,737		1,772	,083		
Disiplin	,127	,084	,124	1,520	,136	,641	1,559
Loyalitas	,936	,093	,822	10,091	,000	,641	1,559

a. Dependent Variable: Kinerja

Correlations

			Disiplin	Loyalitas	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin	Correlation Coefficient	1,000	,563**	-,027
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,854
		N	47	47	47
	Loyalitas	Correlation Coefficient	,563**	1,000	,043
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,775
		N	47	47	47
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,027	,043	1,000
		Sig. (2-tailed)	,854	,775	.
		N	47	47	47

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,851	2,737		1,772	,083
Disiplin	,127	,084	,124	1,520	,136
Loyalitas	,936	,093	,822	10,091	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 ^a	,813	,804	2,022

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,851	2,737		1,772	,083
	Disiplin	,127	,084	,124	1,520	,136
	Loyalitas	,936	,093	,822	10,091	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	780,986	2	390,493	95,525	,000 ^b
	Residual	179,865	44	4,088		
	Total	960,851	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin



Pengisian Angket dengan Bapak Bayu pada tanggal 21 Juli 2021 Karyawan PT. Alfa Scorpii Padangsidimpuan.



Pengisian Angket dengan Bapak Satria Situmeang pada tanggal 21 Juli 2021 Karyawan PT. Alfa Scorpii Padangsidimpuan.



Pengisian Angket dengan Ibu Indah Sari Lubis pada tanggal 21 Juli 2021 Karyawan PT. Alfa Scorpii Padangsidimpuan.



Pengisian Angket dengan Bapak Bayu pada tanggal 21 Juli 2021 Karyawan PT. Alfa Scorpii Padangsidimpuan.



Pengisian Angket dengan Ibu Indahri Nasution pada tanggal 21 Juli 2021 Karyawan PT. Alfa Scorpil Padangsidempuan.



Pengisian Angket dengan Ibu Nurlina pada tanggal 21 Juli 2021 Karyawan PT. Alfa Scorpil Padangsidempuan.



Pengisian Angket dengan Ibu Siti Ruziah Nasution pada tanggal 21 Juli 2021 Karyawan PT. Alfa Scorpii Padangsidimpuan.



Pengisian Angket dengan Bapak Adek Syaputra Harahap pada tanggal 21 Juli 2021 Karyawan PT. Alfa Scorpii Padangsidimpuan.