



Pengaruh Kedisiplinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Karyawan PT. XYZ Kota Medan

Walyono¹, Neni Triastuti^{2*}

¹Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Medan
Jl. Setia Budi No.79 B, Tj. Rejo, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

²Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan, Medan
Jl. Sei Serayu No.48 D, Babura Sunggal, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹papakudjojo@gmail.com, ²nenitriastuti1986@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: nenitriastuti1986@gmail.com

Submitted: 25/11/2022; Accepted: 29/11/2022; Published: 29/11/2022

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

Kata Kunci: Kedisiplinan; Loyalitas; Prestasi; Kinerja; Karyawan; Pengaruh

Abstract—Discipline is the most important operative function of human resource management, because the better the employee discipline in the company, the higher the work performance that can be achieved. Furthermore, in a company, in addition to work discipline, work loyalty also has an important role in the management of human resources which in general can be interpreted as a form of loyalty, devotion and trust given or shown to the company, in which there is a sense of belonging and trying to provide services. and best behavior. The purpose of this study was to determine the effect of discipline and loyalty on the work performance of employees of PT. XYZ Medan City. The population in this study were permanent employees of PT. XYZ Medan City has 40 employees. From the results of the partial test (t test) of the work discipline variable (X1) on the work performance variable (Y) and based on the criteria of the T test, obtained a significance of $0.221 > 0.05$ and the value of $t_{count} = 1.246 < t_{table} = 2.024$, then H_0 is accepted, it can be partially concluded that there is no effect of work discipline on work performance at PT. XYZ Medan City. From the results of the partial test (t test) of the loyalty variable (X2) on the work performance variable (Y) and based on the criteria of the T test, obtained a significance of $0.00 > 0.05$ and the value of $t_{count} = 5.575 > t_{table} = 2.024$, then H_0 rejected, it can be partially concluded that there is an influence of loyalty on work performance at PT. XYZ Medan City. From the results of data processing, obtained a significance value of 0.0 which is smaller than 0.05. From this analysis, H_0 is rejected, meaning that there are simultaneously independent variables affecting the dependent variable. To improve employee performance, employee discipline and employee loyalty must also be improved.

Keyword: Discipline; Loyalty; Achievement; Performance; Employees; Influence

1. PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki prestasi dalam setiap bidang pekerjaan (Sinaga, 2020). Prestasi kerja merupakan hal yang penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan agar manajemen dapat melihat perkembangan sebuah perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien (S. Sherlie, 2020). Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan prestasi kerja, agar perusahaan tetap dapat bertahan pada persaingan global. Menurut (Ardian, 2019) (dalam Theodora, 2015) Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Banyak Faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja, antara Lain Disiplin, Loyalitas dan Lainnya (Nurkaydah, 2016).

Disiplin Kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Tanpa disiplin kerja, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal (A. B. Santoso, 2017). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Selanjutnya didalam suatu perusahaan, selain disiplin kerja, (Yuliana et al., 2019) loyalitas kerja juga memiliki peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara umum dapat diartikan sebagai bentuk kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan untuk perusahaan, yang didalamnya terdapat rasa memiliki dan berusaha untuk memberikan pelayanan



dan perilaku terbaik, (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. (Hosseini & Milani, 2012) Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar sasaran tujuan perusahaan dapat dilaksanakan, namun hal tersebut tidaklah mudah dan perlu beberapa strategi dan salah satunya melalui peningkatan kerja karyawan yang tercermin dalam bentuk prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan bentuk dari hasil kerja yang baik bagi perkembangan perusahaan. (Sanusi, Sulaiman, Selviana, et al., 2019) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya yang didasarkan kecakapan dan kesungguhan waktu. Prestasi kerja juga diartikan sebagai bentuk hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaannya dengan baik.

PT. XYZ Kota Medan adalah tempat peneliti melakukan penelitian, berdasarkan wawancara awal peneliti ditemukan beberapa kendala-kendala yang terjadi yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan antara lain terlihat dari kedisiplinan waktu, masih ditemukan karyawan yang tidak tepat waktu datang jam kerja, meskipun PT. XYZ Kota Medan telah menetapkan aturan jam kerja yang tetap yaitu masuk pukul 07:30 / hari kerja senin s/d sabtu dan tidak ada dampak pemberian teguran bagi karyawan yang terlambat meskipun dilakukan pemotongan gaji terhadap keterlambatan yang dilakukan sehingga tidak ada perubahan sikap kedisiplinan karyawan dan terjadi hambatan-hambatan bidang pelayanan, dikarenakan ketidaktepatan waktu karyawan. Hasil observasi yang dilakukan di PT. XYZ Kota Medan bahwa prestasi kerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini dibuktikan dengan data di bawah ini:

Tabel 1. Data Prestasi Kerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel 1, tampak bahwa data prestasi kerja karyawan PT. XYZ Kota Medan mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini menjadi perhatian bagi PT. XYZ Kota Medan untuk meningkatkan prestasi karyawan. Penurunan prestasi kerja karyawan sangat terlihat jelas selama bekerja. ada beberapa karyawan yang banyak menunda pekerjaan dan pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur pada jam-jam kerja dan masuk kerja tidak tepat waktu. Tingkat kehadiran karyawan yang juga meningkat juga merupakan gejala penurunan prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah data presentase absen karyawan selama 3 tahun terakhir:

Tabel 2. Data Absensi PT. XYZ Kota Medan

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

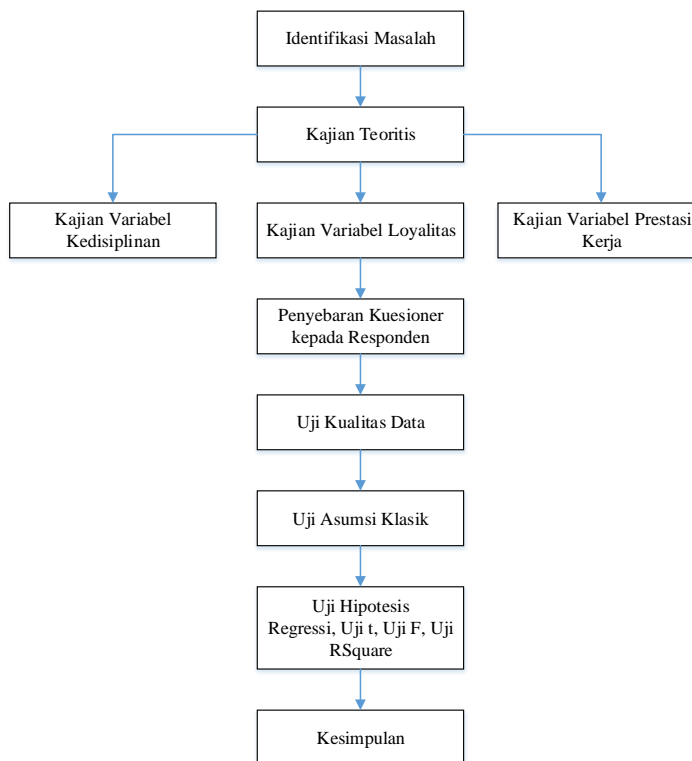
Tabel 2 (A. B. Santoso ., 2017) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berhubungan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya mengenai dampak loyalitas terhadap prestasi kerja di PT. XYZ Kota Medan yaitu ditemukan beberapa karyawan tidak memiliki rasa kepedulian yang tinggi sehingga berdampak pada pemberian pelayanan yang tidak maksimal, bekerja secara seadanya, dan sesekali mengerjakan pekerjaan tidak bersungguh-sungguh dan tidak memiliki kontribusi bagi perkembangan perusahaan dan cenderung menghambat dengan sikap dan perilaku yang ditunjukkan (Sanusi, Sulaiman, Andriyayah, et al., 2019).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih /deskriptif. Penelitian dilakukan di PT. XYZ Kota Medan yang berada di Kawasan Setiabudi Medan. Penelitian dilakukan pada Juni 2022 - September 2022. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Disiplin (X_1) dan variabel bebas kedua Loyalitas (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi kerja (Y). (Sugiyono, 2019) Populasi penelitian ini adalah 40 orang karyawan dan teknik sampel adalah sampel jenuh yang mebggunakan keseluruhan populasi menjadi sampel.



(Sugiyono., 2017) Data penelitian diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan kuesioner yang dibagikan kepada keseluruhan sampel/ karyawan. Berikut adalah alur atau tahapan penelitian ini.



Gambar 1. Alur Penelitian

2.1 Kedisiplinan

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu kondisi yang terciptadan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

2.2 Loyalitas

Menurut (Ridlwana, 2020) loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang royal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi.

2.3 Prestasi Kerja

Terdapat indikator-indikator yang dapat dijadikan gambaran prestasi kerja karyawan (unsur-unsur yang dinilai) pada enam aspek (Sinaga, 2020).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

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

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

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



Berdasarkan Tabel, diperoleh penjelasan bahwa sebagian besar usia karyawan PT. XYZ Kota Medan berkisar pada usia 31-35 tahun dengan persentase 40%, usia >35 tahun dengan persentase 30%, usia 26-30 tahun dengan persentase 15% dan usia 21-25 tahun dengan persentase 15%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Berdasarkan Tabel diperoleh penjelasan bahwa 47,5% karyawan PT. XYZ Kota Medan berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

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

Berdasarkan Tabel diperoleh penjelasan bahwa kebanyakan karyawan PT. XYZ Kota Medan adalah karyawan lama yang sudah bekerja di atas 3 tahun. Hal ini merupakan PT. XYZ Kota Medan sangat memberikan kenyamanan pada karyawan sehingga karyawan mkerasa nyaman bekerja pada PT. XYZ Kota Medan.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

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

Berdasarkan Tabel diperoleh penjelasan bahwa PT. XYZ Kota Medan adalah lembaga pendidikan penyelenggaraan program vokasi diploma 3 yang mengharuskan seluruh karyawan adalah berstatus pendidikan Strata 2 dan ke atas. Karyawan pada PT. XYZ Kota Medan merangkap sebagai tenaga pendidik (dosen). karyawan berpendidikan SMA/K adalah *driver*.

3.2 Uji Kualitas Data

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

- Penentuan Nilai n (Jumlah Responden)
Pada penelitian ini, nilai n (Jumlah Responden) adalah 40 Orang
- Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)
Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus $Df = n - 2$. Pada penelitian ini, nilai $Df = 40 - 2 = 38$
- Penentuan Nilai α
Penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 5\%$
- Penentuan nilai r_{Tabel} melalui Tabel *r product moment*
Melalui Tabel *r product moment*, nilai r_{Tabel} pada penelitian ini adalah 0,30.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

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



Berdasarkan Tabel, bahwa variabel disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r Tabel. Untuk Pengujian Reliabilitas, dilakukan juga dengan menggunakan *Software SPSS ver.20* didapatkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai *cronback's alpha* adalah 0,747 yang lebih besar daripada 0,6

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Loyalitas

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

Berdasarkan Tabel, bahwa variabel loyalitas dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r Tabel. Untuk Pengujian Reliabilitas, dilakukan juga dengan menggunakan *Software SPSS ver.20* didapatkan bahwa variabel loyalitas memiliki nilai *cronback's alpha* adalah 0,740 yang lebih besar daripada 0,6

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

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

Berdasarkan Tabel, bahwa variabel loyalitas dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r Tabel. Untuk Pengujian Reliabilitas, dilakukan juga dengan menggunakan *Software SPSS ver.20* didapatkan bahwa variabel prestasi kerja memiliki nilai *cronback's alpha* adalah 0,754 yang lebih besar daripada 0,6.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Tabel 10. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

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

Dari Tabel 8, dilihat nilai Signifikansi adalah 0,991 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka data-data penelitian dinyatakan Normal dan dapat dilanjutkan pada tahapan penelitian berikutnya.

3.4 Uji Hipotesis

Tabel 11. Uji Regresi Linear Berganda

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

A. Dependent Variable: Prestasi_Kerja



Dari Tabel 9, di dapat nilai $a = 14,722$, $b_1 = 0,128$, $b_2 = 1,217$ Maka persamaan regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

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

Tabel 12. Uji T

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

A. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

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

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

Tabel 13. Uji F

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

A. Dependent Variable: Prestasi_Kerja
B. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin

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

Tabel 14. Uji Koefisien Determinansi

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

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS, DISIPLIN
b. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

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

4. KESIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,221 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 1,246 < t_{Tabel} = 2,024$, maka H_0 diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. XYZ Kota Medan. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel loyalitas (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,00 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 5,575 > t_{Tabel} = 2,024$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja pada PT. XYZ Kota Medan. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula kedisiplinan karyawan dan loyalitas karyawan. Nilai *Adjusted R Square* pada Tabel di atas sebesar 0,552 atau 55,2%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 55,2% variabel disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti



dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang prestasi kerja, faktor disiplin kerja dan loyalitas yang mempengaruhi prestasi kerja terbanyak yakni sebesar 55,2%

REFERENCES

- A. B. Santoso. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Cabang Pamulang.*
- A. B. Santoso. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Cabang Pamulang. 1(2).*
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal, 4(2)*, 119–132.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2)*, 224–234.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hosseini, H., & Milani, A. S. (2012). An improvement of quantitative strategic planning matrix using multiple criteria decision making and fuzzy numbers. *Applied Soft Computing Journal, 12(8)*, 2246–2253. <https://doi.org/10.1016/j.asoc.2012.03.010>
- Nurkaydah, F. S. S. (2016). Analisis Tata ruang kantor pada pt. traktor nusantara cabang medan. *Jurnal BIS-A: Jurnal Bisnis Administrasi, 5(2)*, 25–32.
- Ridlwani. (2020). Peranan Kepuasan Nasabah Dalam Meningkatkan Loyalitas Nasabah Pada Perusda Pau Pedaringan Surakarta. *Bhirawa: Jurnal of Marketing and Commerce, 5(1)*, 43–53.
- S. Sherlie, dan H. H. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BewinIndonesia Di KotaBatam.*
- Sanusi, A., Sulaiman, F., Andrysyah, A., Husna, A., & Rianda, S. (2019). *The Effect of Implementation Electronic Performance Management (MKE) on Employee Achievement of PT. Indonesia Port I Belawan Branch.* <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288639>
- Sanusi, A., Sulaiman, F., Selviana, N. W., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., & Bisnis, A. (2019). *Analisis Efisiensi Penggunaan Jam Kerja Karyawan Pada Pt. 1(2)*, 388–392.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung, 28(1)*, 132. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. (alfabeta (ed.)).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (C. Alfabeta (ed.)).
- Yuliana, Y., Jeffry, J., Akbar, A., Weny, W., & Jackson, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Golden Trade Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek, 3(1)*.