



Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tetty Rahmiati Harahap

Program Studi Akuntansi, Universitas Islam Labuhan Batu, Rantoprapat, Indonesia

Email: tettyrahmiatiharahap92@gmail.com

Abstrak—Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak disiplin kerja pada performa karyawan, efek loyalitas kerja pada performa karyawan, dan pengaruh bersama-sama disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap performa karyawan di LPP TVRI Sumatera Utara. Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner dan observasi langsung. Populasi penelitian terdiri dari 119 karyawan, dengan sampel sebanyak 92 karyawan yang dipilih dengan metode simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam hubungan antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y), nilai t hitung sebesar 0,376 yang kurang dari nilai t tabel (1,990), dengan signifikansi sebesar 0,708 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menyiratkan bahwa disiplin kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Demikian pula, dalam relasi antara loyalitas kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y), nilai t hitung sebesar -0,457 yang juga kurang dari nilai t tabel (1,990), dengan signifikansi sebesar 0,649 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Ini mengindikasikan bahwa loyalitas kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F untuk pengaruh simultan dari disiplin kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y), menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 0,115, yang lebih kecil dari nilai F tabel (3,10), dan nilai probabilitas signifikansinya adalah 0,892, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, disiplin kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Loyalitas Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract—The purpose of this research is to determine the influence of work discipline on employee performance, the influence of work loyalty on employee performance, and the joint influence of work discipline and work loyalty on employee performance at LPP TVRI North Sumatra. The methodology used in this research is quantitative descriptive. Data was collected through the use of questionnaires and direct observation. The research population was 119 employees, with a sample of 92 employees selected using the simple random sampling method. The results of the research show that in the relationship between work discipline (X1) and employee performance (Y), the calculated t value is 0.376, which is smaller than the t table value (1.990), with a significance of 0.708 which is greater than the significance level 0.05. This means that work discipline (X1) has no significant effect on employee performance (Y). Likewise, in the relationship between work loyalty (X2) and employee performance (Y), the calculated t value of -0.457 is also smaller than the t table value (1.990), with a significance of 0.649 which is greater than the significance level of 0.05. This shows that work loyalty (X2) does not have a significant effect on employee performance (Y). The results of the F test of the simultaneous influence of work discipline (X1) and work loyalty (X2) on employee performance (Y), show that the calculated F value is 0.115 smaller than the F table value (3.10), and the significance probability value is 0.892 greater than significance level of 0.05. This shows that together work discipline (X1) and work loyalty (X2) do not have a significant influence on employee performance (Y).

Keywords: Work Discipline; Work Loyalty; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

LPP TVRI (Televisi Republik Indonesia) Sumatera Utara merupakan lembaga penyiar yang berada dibawah naungan pemerintah. Mengingat Perkembangan teknologi meningkat sangat pesat begitu pula pertumbuhan ekonomi pun meningkat. Untuk itu sebuah instansi berkembang jika kinerja karyawannya baik, karena karyawan berperan penting dalam penentuan keberhasilan serta mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, kedisiplinan dan loyalitas karyawan harus dioptimalkan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti sebuah hasil kerja yang ingin di raih atau pencapaian oleh individu atau kelompok. Sebuah kinerja tidak dapat berdiri sendiri, akan tetapi kinerja tersebut harus dikelola oleh perusahaan, oleh sebab itu untuk meningkatkan hasil kerja karyawan LPP TVRI (Televisi Republik Indonesia) Sumatera Utara penting memperhatikan karyawan karena pencapaian tujuan dan kelangsungan perusahaan tergantung pada hasil kerja karyawan. Jika kinerja karyawan meningkat, maka akan berpengaruh terhadap keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan begitu juga sebaliknya.

Setelah diteliti dan diamati selama proses penelitian langsung di LPP TVRI (Televisi Republik Indonesia) Sumatera Utara, ada beberapa masalah yang mempengaruhi kurangnya kinerja perusahaan, diantaranya kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya. Terlihat dari beberapa karyawan yang sering meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja berlangsung tanpa menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan saat itu, sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Selanjutnya, ditemukan beberapa kejadian di mana beberapa karyawan mengalami keterlambatan saat datang, tidak masuk kerja sama sekali, dan beberapa karyawan masih menunjukkan kurangnya kedisiplinan terhadap waktu kerja. Contohnya, ada beberapa karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk keperluan pribadi dan ditemukan di area kantin perusahaan atau terlibat dalam aktivitas di luar tugas kantor.

Untuk mengatasi masalah tersebut, penulis membuat sebuah penelitian kinerja karyawan yang diperoleh dari kedisiplinan kerja dan loyalitas kerja karyawan itu sendiri. Sebelumnya peneliti membuat sebuah questioner yang disebarakan kepada karyawan yang menjadi sampel sebagai data yang akan diproses/diolah nantinya. Setelah itu akan dihitung pengaruh disiplin dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan tersebut nantinya akan menjadi acuan oleh pimpinan atau atasan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki performa yang tinggi

diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati, serta menggunakan potensinya secara efektif dan efisien. Dampak positif dari peningkatan performa karyawan diharapkan akan berkontribusi pada keseluruhan performa perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap performa di LPP TVRI (Televisi Republik Indonesia) Sumatera Utara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menganalisis apakah adanya pengaruh dari disiplin kerja terhadap performa karyawan di LPP TVRI (Televisi Republik Indonesia) Sumatera Utara.

Belti Juliyanti Dan Onsardi (2020), Penelitian didasarkan pada pentingnya perusahaan untuk mencapai achieving tujuan organisasi. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja perusahaan, seperti pekerjaan, disiplin dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di PDAM Kota Bengkulu. Responden dalam penelitian ini adalah 67 karyawan dari Perusahaan Daerah Air Minum, yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Pengumpulan data dilakukan melalui metode observasi dan pengisian angket. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi, sebagaimana tercermin dalam model regresi linier berganda yang dijabarkan dalam persamaan: $Y = 4,451 + 0,510 X1 + 1,103 X2$. Nilai koefisien determinasi (R^2 Squared atau R^2) sebesar 0,809, mengindikasikan bahwa sekitar 80,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam disiplin kerja dan motivasi, sementara sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selain itu, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih rendah dari level signifikansi 0,05. Selanjutnya, saat dianalisis secara parsial, disiplin kerja dan motivasi individu juga secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Nilai signifikansi (sig) terhadap disiplin kerja ($X1$) adalah 0,003 yang lebih rendah dari level signifikansi 0,05, begitu pula dengan variabel motivasi kerja ($X2$) yang memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang juga lebih rendah dari level signifikansi 0,05 (Belti & Osnardi, 2020).

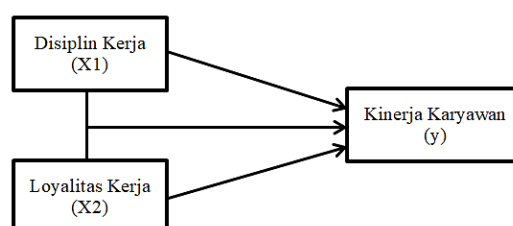
Pada tahun 2020, Akila melakukan sebuah penelitian dengan tujuan untuk menginvestigasi dampak tanggung jawab dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di Wisma Grand Kemala Palembang. Partisipan dalam penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Wisma Grand Kemala Palembang yang berjumlah 34 individu. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel secara menyeluruh. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda, korelasi berganda, serta koefisien determinasi. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F melalui perangkat lunak SPSS 22 for Windows. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan hal-hal berikut: 1) Secara bersama-sama, terdapat pengaruh yang signifikan antara tanggung jawab dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di Wisma Grand Kemala Palembang. 2) Secara terpisah, tanggung jawab memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Wisma Grand Kemala Palembang. 3) Secara terpisah pula, loyalitas kerja memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan di Wisma Grand Kemala Palembang (Akila, 2020).

Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) melakukan sebuah penelitian dengan maksud untuk menyelidiki dampak disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja para karyawan di PT. Plastik Nihon Indonesia. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Subyek penelitian terdiri dari para karyawan PT. Nihon Plast Indonesia, yang berjumlah 100 orang. Metode perhitungan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat margin of error sebesar 5%, menghasilkan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Teknik seleksi sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Data penelitian dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner. Proses analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linier berganda dengan dukungan perangkat lunak SPSS 23. Dari hasil penelitian ini, terlihat adanya dampak positif dan signifikan antara disiplin kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Prasetyo & Marlina, 2020).

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan suatu model konseptual yang menggambarkan bagaimana teori terkait dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai elemen penting. Berikut ini merupakan representasi visual dari kerangka penelitian yang dimaksud:



Gambar 1. Kerangka Penelitian



2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku/tindakan seseorang yang mendasari dengan aturan serta prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Muslimat & Wahid, 2021). Kebanyakan orang beranggapan bahwa dikatakan disiplin bila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, akan tetapi etika atau peraturan lainnya diabaikan. Setelah saya melakukan penelitian di sebuah instansi perusahaan yang bertepatan di LPP TVRI (Televisi Republik Indonesia) Sumatera Utara. Saya melihat bahwa kedisiplinan seseorang itu bukan hanya dilihat dari ketepatan waktu dalam kehadiran, akan tetapi ketepatan waktu dalam pengerjaan tugas, menghormati dan menghargai baik itu karyawan, atasan dan bahkan pekerjaan itu sendiri, mengikuti aturan yang ditetapkan dan menerima sanksi atau hukuman bila mana melanggar aturan/tugas yang dipercayakan sebelumnya (Paramarta, 2019).

2.3 Loyalitas Kerja

Loyalitas Kerja merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga instansi dimana mengandung rasa cinta dan tanggung jawab dalam berusaha dan memberikan pelayanan yang terbaik (Pekanbaru, n.d.). Loyalitas juga merupakan kesediaan karyawan dalam menyalurkan seluruh kemampuannya, keterampilan, pikiran serta waktu untuk memperoleh tujuan instansi, bukan hanya itu karyawan harus dapat menyimpan rahasia perusahaan tempat dia bekerja serta tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan tersebut.

Loyalitas merupakan sikap individu yang menunjukkan keteguhan dalam mempertahankan kesetiaan terhadap perusahaan, rekan kerja, dan atasan. Dalam lingkup perusahaan, penting bagi seorang karyawan untuk memiliki loyalitas yang kuat, karena hal ini akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Loyalitas karyawan menjadi elemen krusial dalam lingkungan perusahaan, karena mencerminkan komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan, tanpa menghiraukan kondisi perusahaan yang sedang baik atau buruk. Tingkat loyalitas dan kepercayaan seorang karyawan akan tercermin dari kesiapannya untuk berkorban dan menjaga kesetiannya terhadap tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa adanya hubungan erat antara loyalitas dan kepercayaan; semakin tinggi tingkat kepercayaan individu, maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang diberikan kepada perusahaan tempat ia bekerja (Kinerja et al., n.d.) (Akila, 2020).

2.4 Kinerja Karyawan

Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tersebut, seorang karyawan perlu memiliki kemauan dan tingkat kemampuan yang sesuai. Namun, kemauan dan keterampilan sendiri tidak cukup efisien untuk menjalankan tugas jika tidak didukung oleh pemahaman yang komprehensif terhadap pekerjaan yang harus dilakukan dan proses pelaksanaannya. Kinerja mencakup pencapaian persyaratan kerja yang tertentu, yang pada akhirnya terwujud secara nyata melalui hasil-hasil yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas tersebut (P. Pt & Fajar, n.d.) (Sari & Nim, 2021).

Kinerja karyawan yang unggul dan tinggi memiliki nilai penting dalam meningkatkan profitabilitas suatu perusahaan. Namun, dalam praktiknya, berbagai faktor turut memengaruhi performa karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan di LPP TVRI (Televisi Republik Indonesia) Sumatera Utara, ditemukan dua faktor utama yang memiliki dampak pada performa karyawan, yaitu disiplin kerja dan loyalitas kerja. Keterkaitan antara disiplin kerja dan loyalitas kerja dengan performa karyawan menjadi hal menarik untuk diselidiki, karena keduanya memiliki potensi untuk meningkatkan performa karyawan serta menghasilkan hasil yang optimal. Motivasi yang berasal baik dari atasan maupun perusahaan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan pentingnya kedisiplinan yang bersumber dari diri sendiri dalam membentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan juga tidak dapat diabaikan..

2.5 Indikator Pengaruh

Indikator berguna untuk mengukur seberapa besar variabel yang ada sehingga nantinya akan dijabarkan sebagai pernyataan atau pertanyaan, variabel yang digunakan adalah X sebagai variabel bebas (*Independent Variabel*) dan Y sebagai variabel terikat (*Dependent Variabel*) (Sari & Nim, 2021). Variabel bebas merupakan predicator yang mempengaruhi perubahan variabel terikat, dalam penelitian digunakan dua variabel yaitu disiplin kerja dan loyalitas kerja. Sedangkan variabel terikat disebut sebagai keluaran atau hasil yaitu kinerja karyawan.

2.6 Populasi dan Sampel

Dalam Penelitian ini, Jumlah populasi telah diketahui yaitu sebanyak 119 orang karyawan yang bekerja pada LPP TVRI (Televisi Republik Indonesia) Sumatera Utara. Populasi adalah keseluruhan dari sasaran penelitian. Sampel merujuk pada sebagian kecil dari total dan karakteristik yang terdapat dalam populasi. Dalam konteks penelitian ini, metode yang digunakan untuk memilih sampel adalah teknik simple random sampling, yang diterapkan karena jumlah individu dalam populasi sudah diketahui. Teknik ini disebut "simple" karena formulanya sederhana, dan "random" berarti proses pemilihan dilakukan secara acak tanpa preferensi terhadap kriteria tertentu seperti jabatan. Penggunaan teknik pengambilan sampel dipilih dalam penelitian ini dikarenakan peneliti menganggap bahwa keseluruhan populasi di perusahaan memiliki kesamaan karakteristik yang signifikan. Rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel merujuk pada metode yang disajikan dalam buku Sugiyono (2010).



$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \tag{1}$$

Keterangan:

- n : Ukuran Sampel
- N : Jumlah Populasi
- e : Kesalahan yang digunakan untuk mengambil sampel sebesar 5%.

2.7 Metode Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, yakni melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian yaitu di LPP TVRI (Televisi Republik Indonesia) Sumatera Utara agar mendapatkan data yang diinginkan. Cara yang dilakukan untuk memperoleh data tersebut dengan menyebarkan kuesioner/angket kepada sasaran (sampel). Kuesioner (Angket) adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Terdapat 119 responden yang menjadi sasaran di LPP TVRI (Televisi Republik Indonesia) Sumatera Utara.

Penelitian ini menerapkan model Likert sebagai kerangka pengukuran, yang digunakan untuk menggali pandangan, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok tertentu. Model Likert ini memungkinkan pengukuran variabel dalam bentuk indikator yang diungkapkan melalui pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Penelitian ini menggunakan angket langsung tertutup sebagai alat pengumpulan data, dimana responden diberikan pilihan jawaban yang telah disediakan, sehingga mereka hanya perlu memilih jawaban yang sesuai.

2.8 Teknik Pengujian Instrume

2.8.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas berguna untuk mengukur (sah atau tidak valid/tidak) hasil questioner. Hasil data questioner dikatakan valid apabila medapat kesamaan antara dua yang dikumpulkan dengan sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Untuk menghitung korelasi dari tiap pertanyaan digunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan rumus berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)\}\{(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}} \tag{2}$$

Keterangan:

- r : Koefisien korelasi yang dicari
- n : Jumlah responden
- $\sum X$: Jumlah skor variabel X
- $\sum Y$: Jumlah skor variabel Y
- $\sum XY$: Jumlah skor variabel X dikali variabel Y
- $\sum X^2$: Jumlah hasil kuadrat skor variabel X
- $\sum Y^2$: Jumlah hasil kuadrat skor variabel Y

Jikas $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan taraf keyakinan 95% atau nilai kesalahan error 5% maka instrument dinyatakan valid. Untuk mengetahui nilai r_{tabel} bisa dilakukan dengan menggunakan rumus : $r_{tabel} (\alpha, n-2)$ dari table *product moment*(Karyawan et al., 2017).

2.8.2 Uji Reliabilitas

Pengujian dilaksanakan untuk mengevaluasi stabilitas hasil jawaban dari responden dalam mengukur gejala atau kejadian yang dimaksud. Tingkat reliabilitas sebuah alat ukur akan mencerminkan sejauh mana alat ukur tersebut tetap konsisten dalam pengukuran, dan sebaliknya, jika reliabilitasnya rendah, maka alat ukur tersebut tidak dapat diandalkan dalam mengukur gejala yang dimaksud. Reliabilitas, dalam dimensi empiris, diukur melalui koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha). Jika data hasil pengukuran sesuai dengan situasi sebenarnya, maka hasil yang diperoleh akan tetap konsisten meskipun pengukuran dilakukan berulang kali. Koefisien reliabilitas yang diharapkan untuk alat ukur minimal adalah 0,6. Apabila koefisien reliabilitas dari semua item dalam instrumen pengukuran lebih besar atau sama dengan 0,6, maka alat ukur tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang memadai(Letsoin & Ratnasari, 2020). Dapat disimpulkan bahwa hasil reliabilitas (r_{hitung}) akan disesuaikan dengan tabel hargakritis korelasi *product moment* (r_{tabel}). Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan *reliable*.

2.9 Uji Asumsi Klasik

2.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat (X) dan variabel bebas (Y) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov-test* satu arah (uji K-S) guna untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak dengan melihat nilai signifikan. Jika signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal(Pekanbaru, n.d.).



2.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2019:227), uji multikolinieritas mengindikasikan bahwa ada keterkaitan linier yang kuat atau pasti antara beberapa variabel independen dalam suatu model. Dampak dari adanya multikolinieritas ini adalah koefisien regresi menjadi tidak stabil dan kesalahan standar menjadi tidak dapat diandalkan. Kondisi ini memiliki potensi untuk memengaruhi ketepatan spesifikasi model. Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang signifikan di antara variabel bebasnya. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Ketika nilai VIF > 10 atau nilai tolerance < 0,1, maka dapat disimpulkan terdapat multikolinieritas. Namun, jika nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang terjadi.

2.9.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah ada perbedaan varians yang tidak konsisten dari residual antara satu pengamatan dan pengamatan lain dalam model regresi. Keberadaan homokedastisitas, atau absennya heterokedastisitas, dianggap sebagai ciri kualitas dari model regresi yang baik. Cara untuk mengidentifikasi keberadaan heterokedastisitas, seperti yang dijelaskan oleh Nachrowi (2010), adalah dengan melihat pola grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika grafik tidak menunjukkan pola yang jelas, dan titik-titik tersebar acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dianggap bahwa heterokedastisitas tidak terjadi. Jika data tersebar tidak teratur dan tidak membentuk pola yang spesifik, serta titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi yang sedang diteliti, tidak ada indikasi masalah heterokedastisitas (D. I. Pt & Intitama, 2010).

2.10 Uji Hipotesis

2.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Priyatno (2014:148) menjelaskan bahwa tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengidentifikasi dampak atau hubungan yang memiliki sifat linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Proses analisis regresi ini dapat dijelaskan melalui persamaan berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (3)$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- X1 : Variabel Disiplin Kerja
- X2 : Variabel Loyalitas Kerja
- b1 : Koefisien Regresi Disiplin Kerja
- b2 : Koefisien Regresi Loyalitas Kerja
- e : Error (kesalahan)

2.10.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Ghozali, sebagaimana yang dijelaskan oleh Sujarweni (2019:228), menguraikan bahwa koefisien determinasi yang dilambangkan sebagai R² memiliki signifikansi penting dalam analisis regresi. Konsep determinasi (R²) merefleksikan kapabilitas variabel dependen. Misi utama dari analisis ini adalah untuk mengukur sejauh mana dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² menggambarkan seberapa besar andil dari variasi total variabel tak-bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel penjelasnya. Semakin tinggi nilai R², maka sebagian besar variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Rentang nilai koefisien determinasi berada antara nol (0) dan satu (1). Fungsinya adalah untuk memberikan wawasan tentang seberapa besar pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Saat digunakan dalam praktik, nilai koefisien determinasi ini diungkapkan dalam bentuk persentase (%) dan dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\% \quad (4)$$

Keterangan:

- Kd : Koefisien determinasi.
- R : Koefisien korelasi yang dikuadratkan (Kerja & Pengembangan, 2019).

2.10.3 Uji Statistik t (Persial)

Sujarweni (2019:229) menyatakan bahwa uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana dampak individual dari satu variabel independen atau variabel penjelas dalam menjelaskan variabel dependen. Jika nilai probabilitas signifikansi dari uji t lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Keputusan terhadap hipotesis bergantung pada nilai taraf signifikansi (α); jika α < 0,05, maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan jika α > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a



ditolak. Secara lebih spesifik, ketika nilai $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan bila nilai $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2.10.4 Uji Statistik F (Simultan)

Sujarweni (2019) menjelaskan bahwa signifikansi dari model regresi secara keseluruhan dievaluasi dengan mengamati nilai signifikansi (sig). Jika nilai sig kurang dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk membuktikan adanya dampak kolektif dari variabel-variabel independen pada variabel dependen. Dalam konteks ini, jika nilai $F < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sedangkan jika nilai $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden LPP TVRI (Televisi Republik Indonesia) Sumatera sebanyak 92 sampel.

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Uraian	Jumlah	Persentase
1.	20 – 35	33	36%
2.	36 – 50	50	54%
3.	> 50	9	10%

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa dari 92 responden yang dijadikan sampel mempunyai data masing-masing sebanyak 33 orang (36%) yang berusia 20 – 35, 50 orang (54%) berusia 36 – 50 dan 9 Orang (10%) berusia >50.

Tabel 3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	74	80%
2.	Perempuan	18	20%

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa dari 92 responden yang dijadikan sampel mempunyai data masing-masing sebanyak 74 orang (80%) yang berjenis kelamin laki-laki dan 18 orang (20%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Status	Jumlah	Persentase
1.	Kawin	67	73%
2.	Belum kawin	25	27%

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa dari 92 responden yang dijadikan sampel mempunyai data masing-masing sebanyak 67 orang (73%) yang berstatus kawin dan 25 orang (27%) berstatus belum kawin.

Tabel 5. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan Di Perusahaan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Pengarah Acara Produksi (Program Director)	8	9%
2.	Pengadministrasi Umum	12	13%
3.	Adikara Siaran Muda	5	5%
4.	Operator Peralatan Transmisi/Microwave	15	16%
5.	Penata Rias	2	2%
6.	Teknisi Siaran Muda	4	4%
7.	Penata Dekorasi	5	5%
8.	Editor/Penyunting Gambar	6	7%
9.	Kamerawan	7	8%
10.	Pengadministrasi Keuangan	5	5%
11.	Produser Program/Berita	1	1%
12.	Teknisi Siaran Madya	5	5%
13.	Reporter	3	3%
14.	Koodinator Satuan Transmisi	2	2%
15.	Pengelola Barang Milik Negara	1	1%
16.	Operator Character Generator	2	2%
17.	Pelaksana/Terampil - Asisten Teknisi Siaran	2	2%
18.	Teknisi Siaran Utama Pratama	2	2%



No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
19.	Penata Audio	1	1%
20.	Pengadministrasi Program	1	1%
21.	Operator Peralatan Mekanik dan Ligthing	1	1%
22.	Pemadu Gambar (Switcher)	1	1%
23.	Pengemudi	1	1%

3.2 Analisis Deskriptif

Disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di LPP TVRI (Televisi Republik Indonesia) Sumatera bisa diketahui dengan melakukan analisis deskriptif. Oleh karena itu perlu menghitung interval dari rata-rata setiap variabel dan beserta itemnya.

$$Interval = \frac{Kelas\ maksimum - kelas\ minimum}{Interval\ kelas}$$

$$Interval = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari interval 0,8 diatas, pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan yaitu pada skor 1,00 – 1,79 sangat rendah, 1,89 – 2,59 rendah, 2,60 – 3,39 dikatakan cukup, 3,40 – 4,19 kategori tinggi dan 4,20 – 5,00 dikatakan sangat tinggi. Berikut tabel 6 skala data:

Tabel 6. Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	LPP TVRI SUMUT	
		Rata-rata item	Rata-rata variabel
1.	Saya selalu hadir dan datang sesuai jam kerja	4,250	
2.	Saya selalu patuh dan taat terhadap perintah dan peraturan perusahaan	4,207	
3.	Saya bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan	4,185	
4.	Saya selalu bekerja penuh tanggung jawab dan jujur	4,087	4,146
5.	Saya bersedia menjaga dan memelihara peralatan dan perlengkapan perusahaan	4,239	
6.	Saya selalu bersikap baik, sopan dan santun dalam perusahaan	4	
7.	Saya selalu berpakaian rapi dan menggunakan tanda pengenal perusahaan.	1,054	

Tabel 7. Loyalitas Kerja

No.	Pernyataan	LPP TVRI SUMUT	
		Rata-rata item	Rata-rata variabel
1.	Saya sanggup melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab terhadap resiko saat pelaksanaan	4,250	
2.	Saya selalu dapat bekerjasama baik sesama karyawan ataupun atasan.	4,283	
3.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan	4,152	
4.	Saya mencintai pekerjaan saya saat ini	3,967	4,158
5.	Saya selalu menjaga hubungan komunikasi yang baik bagi sesama karyawan bahkan atasan.	4,239	
6.	Alasan saya tetap bertahan di perusahaan ini dikarenakan kesetiaan dan pengabdian saya kepada perusahaan.	4,054	

Tabel 8. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	LPP TVRI SUMUT	
		Rata-rata item	Rata-rata variabel
1.	Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan dan bekerja dengan standar mutu sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	4,109	
2.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,250	4,128
3.	Saya bisa mengerjakan tugas dengan efektif	4,109	
4.	Saya sanggup bekerjasama secara mandiri tapi memungkinkan juga bekerjasama dengan orang lain.	4,043	

3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin kerja1	0,594	0,205	Valid
Disiplin kerja2	0,688	0,205	Valid
Disiplin kerja3	0,600	0,205	Valid
Disiplin kerja4	0,627	0,205	Valid
Disiplin kerja15	0,567	0,205	Valid
Disiplin kerja6	0,598	0,205	Valid
Disiplin kerja7	0,626	0,205	Valid

Berdasarkan tabel 9 diatas, Uji Validitas disiplin kerja mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang bernilai 0,205 dimana semua pernyataan mengenai variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Loyalitas Kerja1	0,603	0,205	Valid
Loyalitas Kerja2	0,653	0,205	Valid
Loyalitas Kerja3	0,476	0,205	Valid
Loyalitas Kerja4	0,529	0,205	Valid
Loyalitas Kerja5	0,614	0,205	Valid
Loyalitas Kerja6	0,646	0,205	Valid

Berdasarkan tabel 10 diatas, Uji Validitas loyalitas kerja mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang bernilai 0,205 dimana semua pernyataan mengenai variabel loyalitas kerja dinyatakan valid.

Tabel 11. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan1	0,637	0,205	Valid
Kinerja Karyawan	0,752	0,205	Valid
Kinerja Karyawan	0,639	0,205	Valid
Kinerja Karyawan	0,681	0,205	Valid

Berdasarkan tabel 11 diatas, Uji Validitas kinerja karyawan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang bernilai 0,205 dimana semua pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 12. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,723	Reliable
Loyalitas Kerja	0,617	Reliable
Kinerja Karyawan	0,606	Reliable

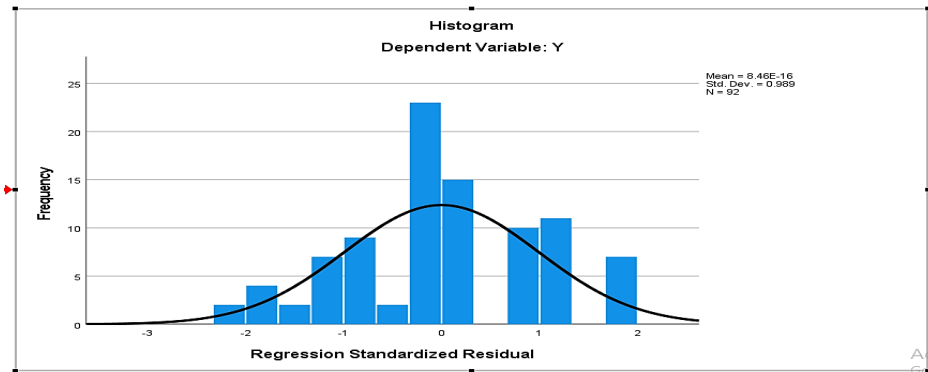
Berdasarkan table 12 diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja, loyalitas kerja fan kinerja karyawan dinyatakan reliable. Dimana nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Jadi hasil dari uji realibel diatas dapat dipercaya.

3.4 Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N		92	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0	
	Std. Deviation	1.98914	
Most Extreme Differences	Absolute	.100	
	Positive	.100	
	Negative	-.091	
Kolmogorov-Smirnov Z		.955	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.322	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.283 ^c	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.191
		Upper Bound	.375
a. Test distribution is Normal. b. User-Specified c. Based on 92 sampled tables with starting seed 1335104164.			

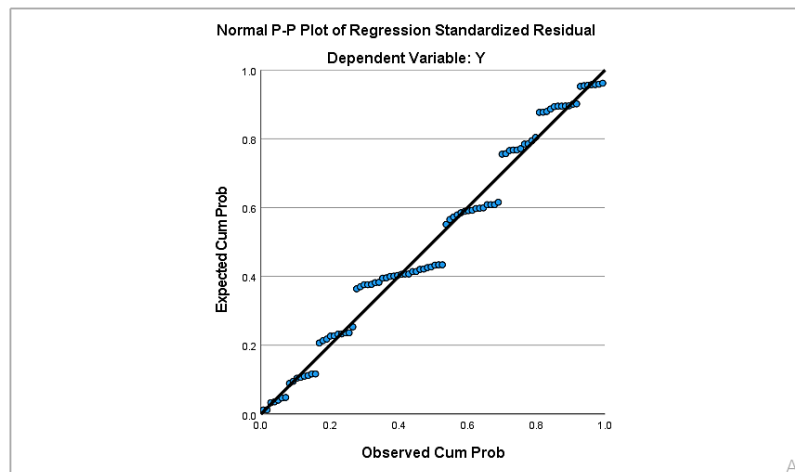
Gambar 2. Asumsi Klasik Normalitas

Berdasarkan gambar 2 merupakan hasil pengujian *One Sample Kolmogorov Test* dimana menghasilkan *asymptotic significane (Asymp. Sig. (2-tailed))* sebesar $0,322 \geq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tersebut telah normal.



Gambar 3. Histogram Uji Normalitas

Dari gambar 3, dapat dinyatakan bahwa grafik output hasil dari pengolahan data LPP TVRI Sumatera Utara menunjukkan pola distribusi yang mengikuti bentuk distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data kinerja karyawan memiliki distribusi yang bersifat normal.



Gambar 4. Normal P-P Plot

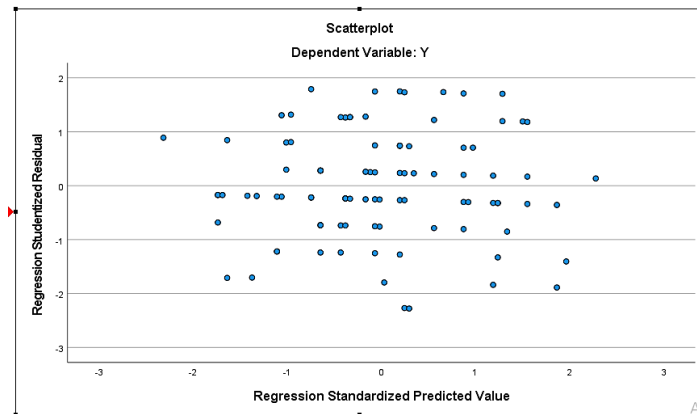
Dari gambar 4, terlihat bahwa model regresi yang ditampilkan pada gambar tersebut menunjukkan karakteristik yang normal. Sehingga dari pola penyebaran data yang teramati di sekitar garis diagonal dan penyesuaian dengan arah diagonal. Oleh karena itu, dapat dianggap bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.023	1.962		8.676	<,001		
	X1	.068	.182	.112	.376	.708	.126	7.915
	X2	-.100	.219	-.136	-.457	.649	.126	7.915

a. Dependent Variable: Y

Gambar 5. Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Dari ilustrasi dalam gambar 5, dapat diamati bahwa nilai toleransi dari variabel disiplin kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) memiliki nilai yang melebihi 0,10, dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa dalam model regresi ini tidak ada tanda-tanda Multikolinieritas yang terjadi. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah varian dari residual antar observasi dalam persamaan regresi adalah sama atau berbeda. Pengamatan mengenai kemungkinan heteroskedastisitas dapat diperoleh melalui scatterplot berikut ini.



Gambar 6. Scatterplot

Berdasarkan gambar 6, terlihat bahwa model regresi tersebut tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, sebab titik-titik data tersebut sebar secara merata di sekitar angka 0 dan tidak membentuk pola atau kumpulan tertentu.

3.5 Analisis Linear Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.023	1.962		8.676	<.001
	X1	.068	.182	.112	.376	.708
	X2	-.100	.219	-.136	-.457	.649

a. Dependent Variable: Y

Gambar 7. Hasil Analisis Linear Regresi Berganda

Dari gambar 7 menjelaskan bahwa nilai *Coefficients* konstanta ialah 17,023, nilai variabel disiplin kerja (X1) adalah 0,068 dan nilai variabel loyalitas kerja (X2) adalah -0,100. Dimana penulisan persamaannya sebagai berikut :

$$Y = 17,023 + 0,068X1 + (-0,100)X2$$

3.6 Uji Koefisien Determinasi (R₂)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.051 ^a	.003	-.020	2.01137

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Gambar 8. Determinasi

Dari gambar 8 terlihat bahwa nilai R₂ hanya -0,020 sehingga kinerja karyawan tidak berpengaruh dari disiplin kerja dan loyalitas kerja melainkan dari variabel lain. Nilai R Squere dengan nilai 0,003 dimana X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y hanya 0,3%.

3.7 Uji t

Uji t dilakukan untuk membuktikan apakah ada pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Dari pengujian yang telah di lakukan, maka dilakukan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{table} dimana tingkat signifikannya 0,05. Berikut hasil yang diperoleh :

$$t_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) = t(0,025; 89) = 1,990$$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.023	1.962		8.676	<,001
	X1	.068	.182	.112	.376	.708
	X2	-.100	.219	-.136	-.457	.649

a. Dependent Variable: Y

Gambar 9. Uji t

- Nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar 0,708 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 0,376 < 1,990 sehingga disimpulkan bahwa X1 tidak berpengaruh terhadap Y.
- Nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar 0,649 > 0,05 dan nilai t_{hitung} -0,457 < 1,990 sehingga disimpulkan bahwa X2 tidak berpengaruh terhadap Y.

3.8 Uji F

Uji F dilakukan untuk membuktikan apakah ada pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian yang telah dilakukan, berikut hasil yang diperoleh :

$$F_{tabel} = F(k; n - k) = F(2; 90) = 3,10$$

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.930	2	.465	.115	.892 ^b
	Residual	360.059	89	4.046		
	Total	360.989	91			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Gambar 10. Determinasi

Berdasarkan gambar 10, nilai Sig. pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar 0,892 > 0,05 dan F_{hitung} 0,115 < 3,10. Dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diteliti di LPP TVRI Sumatera Utara dengan mencari solusi pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan menghasilkan kesimpulan bahwa isiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan, loyalitas kerja tidak berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan loyalitas kerja tidak berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan.

REFERENCES

- Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i3.4848>
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Karyawan, K., Tirta, C. V., & Jaya, A. (2017). *No Title*.
- Kerja, P. D., & Pengembangan, D. A. N. (2019). *KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN RAUDLATUL*. 4(3), 560–569.
- Kinerja, T., Pada, K., & Angkasa, P. T. (n.d.). *sebesar 7,817 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F*. 1–14.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). *ISSN : 2085-9996 PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN , LOYALITAS KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN INFLUENCE OF EMPLOYEE INVOLVEMENT , WORK LOYALTY AND TEAM COOPERATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE Abstrak PENDAHULUAN Kinerja adalah hasil kerja seca*. 9(1), 17–34.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(2), 120–127.
- Paramarta, V. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 276. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10709>
- Pekanbaru, K. (n.d.). *Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Disiplin*



TIN: Terapan Informatika Nusantara

Vol 4, No 2, July 2023, page 98–109

ISSN 2722-7987 (Media Online)

Website <https://ejournal.seminar-id.com/index.php/tin>

DOI 10.47065/tin.v4i2.4232

- Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Profile and corresponding author : Ery Teguh Prasetyo adalah Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jaka. May. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>*
- Pt, D. I., & Intitama, M. (2010). *DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 219–223.
- Pt, P., & Fajar, S. (n.d.). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru*.
- Sari, F. L., & Nim, B. (2021). *PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT . PANGLIMA EKSPRES SURABAYA* Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya , Guna memenuhi Salah Satu.