

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LOYALITAS DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ACE HARDWARE
ACEH BESAR**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

**ARIF MUNANDAR
NPM.1902120146**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ARIF MUNANDAR
NPM. 1902120146

Dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ACE HARDWARE ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850408 199401 001

Pembimbing I

Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si. MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui,
Dekan

Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si. MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA

TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092

BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ARIF MUNANDAR
NPM. 1902120146

Dengan judul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ACE HARDWARE ACEH BESAR

yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 16 Juli 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si. MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Survani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Amelia, SE, MBA, Ph.D
NIK. 19820501 201503 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi



Dr. Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850408 199401 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 10 Agustus 2024
Yang Menyatakan



Arif Munandar

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Arif Munandar
NPM : 1902120146
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ACE HARDWARE ACEH BESAR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10 Agustus 2024

Yang Menyatakan,


D6ALX236331029
Arif Munandar

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Banda Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Abdul wahab dan Ibunda Ruwaida beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M, selaku dosen pembimbing I dan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

3. Ibu Suryani Murad, S.E, M.SI, Selaku selaku dosen pembimbing II dan Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
4. Ibu Dr. Tuwisna, S.E, M.M, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Diri sendiri dan Sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 06 Maret 2024
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Permasalahan Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	8
2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Kepuasan Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	16
2.1.3 Loyalitas	17
2.1.3.1 Pengertian Loyalitas	17
2.1.3.2 Faktor-faktor mempengaruhi Loyalitas	19
2.1.3.3 Indikator Loyalitas.....	20
2.1.4 Disiplin Kerja	20
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.1.4.2 Faktor-faktor mempengaruhi Disiplin Kerja	23
2.1.4.3 Tujuan Pemberian Disiplin Kerja.....	24
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja	24

2.2 Penelitian Sebelumnya	26
2.3 Kerangka Pemikiran	29
2.4 Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian	31
3.1.1 Jenis Penelitian	31
3.1.2 Horizon Waktu	31
3.1.3 Unit Analisis	32
3.2 Populasi dan Sampel	32
3.3 Sumber Data	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data	33
3.5 Defenisi dan Operasional Variabel	34
3.6 Teknik Analisis Data	35
3.7 Pengujian Data	35
3.7.1 Pengujian Validitas	36
3.7.2 Uji Reliabilitas	36
3.8 Pengujian Asumsi Klasik	37
3.8.1 Uji Normalitas	37
3.8.2 Uji Multikolineritas.....	37
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	38
3.9 Pengujian Hipotesis	39

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.2 Hasil Penelitian	42
4.2.1 Karakteristik Responden	43
4.2.2 Pengujian Data	45
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	46
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik.....	52
4.2.5 Pengujian Hipotesis	54
4.2.6 Implikasi	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA..... 62

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3.1 Horizon Waktu	32
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	33
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.2 Usia Responden.....	43
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	44
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	44
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	45
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	46
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	47
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Loyaitas Kerja	48
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	50
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	53
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda	55
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	57
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LOYALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ACE HARDWARE ACEH BESAR

**ARIF MUNNDAR
NPM. 1902120146**

**Pembimbing: 1. Drs Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, MM.
2. Suryani Murad, S.E, M.SI.**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di ACE Hardware Aceh Besar. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan di ACE Hardware Aceh Besar yang bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di ACE Hardware Aceh Besar. Loyalitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di ACE Hardware Aceh Besar. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di ACE Hardware Aceh Besar. Kepuasan kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di ACE Hardware Aceh Besar. Peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh Kepuasan kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja, semakin senang karyawan bekerja di perusahaan, semakin kuatnya loyalitas kerja yang dimiliki oleh karyawan dan ketaatan terhadap disiplin kerja maka semakin besar peluang bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, JOB LOYALTY AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ACE HARDWARE
ACEH BESAR**

**ARIF MUNNDAR
NPM. 1902120146**

**Mentors : 1. Drs Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, MM.
2. Suryani Murad, S.E, M.Si.**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction, job loyalty and work discipline simultaneously on employee performance at ACE Hardware Aceh Besar. The method used is an associative method that aims to determine the influence and relationship between two or more variables in a study. Determination of the sample of this study using saturated sample technique. The sample used in this study was 50 employees at ACE Hardware Aceh Besar who were willing to be respondents. The analysis method applied is multiple linear regression analysis. The results showed that job satisfaction partially affected employee performance at ACE Hardware Aceh Besar. Work loyalty partially affects employee performance at ACE Hardware Aceh Besar. Work discipline partially affects employee performance at ACE Hardware Aceh Besar. Job satisfaction, job loyalty and work discipline simultaneously on employee performance at ACE Hardware Aceh Besar. Employee performance improvement is determined by job satisfaction, work loyalty and work discipline, the happier employees work in the company, the stronger the work loyalty possessed by employees and adherence to work discipline, the greater the opportunity for the company to improve employee performance.

Keywords: job satisfaction, job loyalty, work discipline, employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kunci keberhasilan perusahaan didasarkan pada sumber daya yang dimiliki, diantaranya adalah sumber daya manusia, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan terus memberikan nilai tambah bagi perusahaan. sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam organisasi baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan.

Persaingan dunia usaha pada saat ini di Indonesia semakin ketat, setiap perusahaan bersaing untuk menarik pelanggan dan mempertahankan eksistensinya di pasar. Termasuk dalam bidang ritel yang saat ini tumbuh dan berkembang pesat seiring dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Semakin bertambahnya jumlah ritel modern di Indonesia seperti minimarket, supermarket, departement store, dan masih banyak bentuk ritel lainnya, masyarakat memiliki

banyak pilihan untuk berbelanja. Hal ini memberikan keuntungan bagi para konsumen untuk dapat memilih toko yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya.

ACE Hardware adalah salah satu jaringan modern terbesar dari bisnis ritel perlengkapan rumah dan gaya hidup di Indonesia. ACE Hardware Indonesia adalah pemegang waralaba (*franchise*) merek ACE Hardware (ditunjuk oleh ACE Hardware Corporation yang berbasis di AS). Perlu diketahui perusahaan *Ace Hardware* telah berkembang menjadi sebuah korporasi yang mendunia. Di mulai dengan sebuah toko kecil di Chicago, kini *Ace Hardware* telah merambah ke banyak negara termasuk Indonesia. Di kota-kota besar Indonesia, *Ace Hardware* relatif mudah ditemui, karena memiliki 34 toko. Markas utama perusahaan berlokasi di Oak Brook, Illinois, Amerika Serikat (AS). Selain di Indonesia, tokonya sudah merambah di lebih dari 60 negara. Mulai dari Asia Tengah sampai Inggris, dan dari Indonesia sampai Meksiko. Dengan total lebih dari 5000 toko di seluruh dunia. *Ace Hardware* mencetak total volume usaha lebih dari 3 miliar dolar AS per tahun.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja,

kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, Dimas (2022:7).

Menurut Wulandari (2021:15) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan tersebut dicerminkan karyawan terhadap ketersediaannya menjaga bahkan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggungjawab. Karyawan dengan loyalitas tinggi dalam pekerjaan sangat dibutuhkan oleh organisasi sehingga mereka dapat turut berkontribusi untuk kelangsungan hidup bisnis organisasi dalam persaingan pasar.

Menurut Rini (2023:11) Disiplin kerja mengacu pada sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan, ketertiban, dan kesesuaian dengan aturan yang ditetapkan oleh bisnis atau organisasi. Agar organisasi tetap bertahan, disiplin kerja sangat penting. Disiplin kerja akan memastikan pemeliharaan ketertiban dan pelaksanaan tugas perusahaan secara efisien, sehingga menghasilkan hasil terbaik. Kegairahan karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkat akibat lingkungan kerja yang baik, yang dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam meaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selain itu kinerja merupakan tingkat keberhasilan atau seseorang terhadap keseluruhan selama periode tertentu didalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti target atau sasaran atau kriteria, standar hasil kerja tertentu yang sudah ditentukan terdahulu dan sudah disepakati bersama, Mayangsari (2021:7).

Setelah mewawancarai responden awal sebanyak 20 orang karyawan, bahwa Ace Hardware menetapkan 8 jam kerja dalam 1 hari, untuk jam masuk kantor yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu pukul 08:00 wib dan waktu selesai bekerja pukul 16:00 wib (sudah termasuk jam istirahat selama satu jam). Beberapa karyawan merasa bahwa Kepuasan Kerja di Ace Hardware Aceh Besar masih belum maksimal dikarenakan ada beberapa karyawan yang merasa kurang cocok dengan rekan kerja atau hubungan antar karyawan kurang baik, misalnya terjadi selisih paham antar karyawan mengenai loyalitas kerja yang dilakukan tidak seimbang atau tidak menyeluruh. Loyalitas yang berada di ACE Hardware Aceh Besar masih susah dilakukan karena ada beberapa karyawan yang tidak mau bekerja lebih dari jam kerja yang telah ditentukan atau pada saat waktu tertentu karyawan masih ada yang tidak mau membantu dalam kesulitan rekan kerja yang lain. Beberapa karyawan mengatakan bahwa kedisiplinan yang berada di Ace Hardware Aceh Besar juga belum maksimal untuk dilakukan dan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan di Ace Hardware Aceh Besar.

Berdasarkan fenomena masalah di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Ace Hardware Aceh Besar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Ace Hardware Aceh Besar?
2. Seberapa besar Pengaruh Loyalitas secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Ace Hardware Aceh Besar?
3. Seberapa besar Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Ace Hardware Aceh Besar?
4. Seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Ace Hardware Aceh Besar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Ace Hardware Aceh Besar.
2. Untuk menguji Pengaruh Loyalitas secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Ace Hardware Aceh Besar.

3. Untuk Menguji Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Ace Hardware Aceh Besar.
4. Untuk menguji Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Ace Hardware Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun paraktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan di Ace Hardware Aceh Besar. sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Ace Hardware Aceh Besar.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selain itu kinerja merupakan tingkat keberhasilan atau seseorang terhadap keseluruhan selama periode tertentu didalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti target atau sasaran atau kriteria, standar hasil kerja tertentu yang sudah ditentukan terdahulu dan sudah disepakati bersama, Mayangsari (2021:7).

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang

sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas (Amalia, 2019:31). Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Menurut Suyadi (2020:50) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Menurut Isvandiari (2020:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Surbakti (2022:18) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Onika (2022:14) Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu. kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, Sanjaya (2019:10). Kemudian kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Onika (202:15) faktor tersebut antara lain:

1. Keahlian dan Kemampuan
Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.
2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan

bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3. Rancangan Kerja
Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.
4. Kepribadian
Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.
5. Motivasi Kerja
Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
6. Kepemimpinan
Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.
7. Komitmen
Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.
8. Gaya Kepemimpinan
Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.
9. Lingkungan Kerja
Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja memiliki manfaat untuk mengevaluasi kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Hal ini dikemukakan oleh Muhammad (2022:7) yaitu :

1. Memperbaiki kinerja yang kurang baik.
Dengan adanya penilaian kinerja dapat memperjelas bagian mana yang kurang baik didalam perusahaan, sehingga mempercepat proses perbaikan kinerja yang kurang baik.
2. Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan karyawan.
Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya. Hal ini dapat memberikan manfaat lebih baik bagi perusahaan sehingga dapat memperkuat dasar pelatihan dan pengembangan perusahaan guna membuat perusahaan semakin maju
3. Membantu memecahkan masalah pengambilan keputusan.
Penilaian kinerja membantu manajer meminimalisir kesalahan dalam pengambilan keputusan guna mengembangkan dan memajukan perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator Kinerja Karyawan menurut Onika (2022:20) adalah :

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.
2. Kuantitas kerja
Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.
3. Pelaksanaan tugas
Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.
4. Tanggung jawab
Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Menurut Kelson (2023:10) indikator kinerja karyawan adalah :

1. Kemampuan Teknis
 - a. Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
 - b. Kemampuan menggunakan metode.
 - c. Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
 - d. Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
 - e. Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
 - f. Pelatihan yang diperoleh karyawan.
2. Kemampuan Konseptual
 - a. Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
 - b. Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secaramenyeluruh.
 - c. Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan Hubungan Interpersonal
 - a. kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
 - b. memotivasi karyawan.
 - c. melakukan negosiasi.
 - d. Pekerjaan yang dihasilkan karyawan

Menurut Rini (2023:17) indikator kinerja karyawan adalah :

1. Jumlah pekerjaan, yang didapatkan seseorang atau kelompok menjadi salah satu persyaratan untuk standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan yang terdapat di perusahaan harus memenuhi persyaratan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik dan pekerjaan yang sesuai.
3. Ketepatan waktu, pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sebab memiliki pekerjaan yang lainnya.
4. Kehadiran, terdapat pekerjaan yang membutuhkan delapan jam kehadiran per hari, lima hari seminggu.
5. Kemampuan kolaborasi, Kolaborasi tidak diragukan lagi diperlukan ketika dua orang atau lebih sedang mengerjakan sebuah proyek.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Malikha (2021:9) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja

tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, Dimas (2022:7).

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Maisaroh (2021:10) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu

bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Menurut Ristiani (202:13) kepuasan kerja adalah sikap keseluruhan seorang pekerja terhadap pekerjaan. Dengan kata lain, orang yang senang dengan pekerjaannya umumnya memiliki sikap yang positif terhadap organisasi tempatnya bekerja. Di sisi lain, orang yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap negatif terhadap organisasi tempat mereka bekerja. kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan seseorang tentang dirinya dan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang mendukung atau tidak menyetujui pekerjaannya dan kondisi yang dirasakannya.

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan apa yang dirasakan sesuai dengan harapannya. Kepuasan konsumen adalah perasaan senang atau kecewa yang berasal dari kesan yang dirasakan terhadap suatu produk. Menurut Handoko dalam Suryawan (2022, 139) berpendapat kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Siagian 2020:63).

Menurut Nabawi (2020:72) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya atau perilaku kerja terhadap masing-masing.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka dan hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan pekerjaannya atau sebagai sikap mental, juga sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaannya, perasaan terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah menurut Malikha (2021:13) diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Gaji
Bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu Sendiri
Isi ataupun inti dari pekerjaan yang dilakukan apakah sudah mempunyai elemen yang dapat memuaskan karyawan.
3. Rekan Sekerja
Orang-orang yang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan apakah sangat menyenangkan atau bahkan sebaliknya.
4. Atasan (Kepemimpinan)
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja apakah dilakukan dengan cara yang menyenangkan sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan atau sebaliknya.
5. Promosi

- Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja fisik dan non fisik.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Dimas (2022:9) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
5. Rekan Kerja
Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

Menurut Malikha (2021:18) indikator kepuasan kerja adalah berikut :

1. Perputaran
Apabila kepuasan karyawan kerja tinggi, maka perputaran akan rendah. Sedangkan para karyawan yang kurang puas biasanya perputarannya akan tinggi.
2. Tingkat ketidak hadiran
Tingkat ketidak hadiran kerja karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Umur
Adanya kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapannya dengan realitas kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat Pekerjaan
Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat

pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik, dan aktif dalam mengemukakan ide-ide, serta kreatif dalam bekerja.

Menurut Maisaroh (2021:23) indikator kepuasan kerja adalah berikut :

1. Perkerjaan itu sendiri
2. Atasan
3. Teman kerja
4. Promosi
5. Gaji/Upah

2.1.3 Loyalitas

2.1.3.1 Pengertian Loyalitas

Menurut Rahmanudin (2021:8) Loyalitas berasal dari kata loyal yang bearti setia. Dalam hal ini loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan pegawai terhadap instansi/ perusahaan. kewajiban karyawan adalah bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan dan menghindari aktivitas yang dapat mengancam atau mengganggu pencapaian tujuan tersebut dan bukan untuk kepentingan atau manfaat pribadi karyawan. Dalam melaksanakan kegiatan kerja, karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang di lakukan. Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang di miliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu lebih panjang.

Menurut Widowati (2021:15) mendefinisikan loyalitas sebagai suatu kesetiaan, dimana kesetiaan ini berdasar pada kesadaran diri seseorang. Konsep ini terlihat mudah ketika diperbincangkan namun dalam kenyataannya sangat sulit untuk dianalisis. Loyalitas karyawan merupakan kesadaran yang dimiliki karyawan berkaitan dengan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, keputusan untuk tetap bertahan pada pekerjaan dan mempertahankan posisi karyawan dalam organisasi. Bentuk kesetiaan karyawan diwujudkan dengan menjaga nama baik organisasi serta melakukan pembelaan jika diperlukan untuk melindungi organisasi.

Menurut Wulandari (2021:15) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan tersebut dicerminkan karyawan terhadap ketersediaannya menjaga bahkan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggungjawab. Karyawan dengan loyalitas tinggi dalam pekerjaan sangat dibutuhkan oleh organisasi sehingga mereka dapat turut berkontribusi untuk kelangsungan hidup bisnis organisasi dalam persaingan pasar.

Menurut Rifaldo (2022:19) mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk

meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Berdasarkan definisi-definisi dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu sikap cerminan dari dalam diri karyawan secara fisik maupun nonfisik yang dapat berpengaruh positif sehingga menimbulkan rasa kesetiaan (*loyalty*) pada suatu organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi secara sukarela. Semakin tinggi rasa loyalitas karyawan, maka semakin mudah untuk meningkatkan kinerja anggota dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut Rifaldo (2022:21), bahwa timbulnya loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. **Karakteristik Pribadi**
Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.
2. **Karakteristik Pekerjaan**
Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.
3. **Karakteristik Desain Perusahaan**
Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.
4. **Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan**
Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Wulandari (2021:16) indikator loyalitas karyawan adalah :

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki
5. Hubungan antar pribadi
6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Menurut Rifaldo (2022:26) indikator loyalitas karyawan adalah :

1. Keinginan besar untuk tetap menjadi anggota organisasi
Karyawan yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan.
2. Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi
3. Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja diluar jam kerja.

Menurut Julianti (2022:06) indikator loyalitas adalah :

1. Kepatuhan
Adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.
2. Tanggung Jawab
Adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan.
3. Dedikasi
Adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.
4. Integritas
Adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Disiplin juga diartikan sebagai latihan yang

bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Disiplin kerja merupakan yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, Njri (2023:17). Disiplin adalah simbol konsistensi dan komitmen seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk motivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Rini (2023:11) Disiplin kerja mengacu pada sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan, ketertiban, dan kesesuaian dengan aturan yang ditetapkan oleh bisnis atau organisasi. Agar organisasi tetap bertahan, disiplin kerja sangat penting. Disiplin kerja akan memastikan pemeliharaan ketertiban dan pelaksanaan tugas perusahaan secara efisien, sehingga menghasilkan hasil terbaik. Kegairahan karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkat akibat lingkungan kerja yang baik, yang dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan diharapkan tidak membebani karyawan selama bekerja. Disiplin kerja merupakan kesediaan pada seseorang yang timbul atas kesadaran diri untuk mengikuti peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan, Wibowo (2022:10).

Disiplin kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, berulang-ulang, dan sesuai dengan peraturan perusahaan, sesuai dengan peraturan yang berlaku, tanpa melanggar peraturan yang telah disetujui. Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab seseorang. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang yang dibebankan kepadanya, Fitri (2022:143).

Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu, Hilmi (2020:22).

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran

dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal, Jufrizen (2021:36).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Arif dan maulana (2020:111). Disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika karyawan patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin karyawan baik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk peraturan yang berusaha mengarahkan karyawan atau pegawai untuk mematuhi peraturan dalam meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi juga sangat membutuhkan disiplin kerja dari pegawainya karena dengan mereka merasa sebagai bagian dari organisasi tersebut, maka pegawai akan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang memengaruhi Disiplin kerja

Menurut Njari (2023:21) Faktor-faktor yang memengaruhi Disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.
2. Kepemimpinan
Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.
3. Kompensasi
Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.
4. Sanksi Hukum
Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.
5. Pengawasan
Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.1.4.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Kelson (2023:), disiplin yang diterapkan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan service yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Wibowo (2022:14) mengemukakan beberapa indikator Disiplin kerja sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran
Kehadiran menjadi indikator terciptanya disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan maka karyawan tersebut memiliki disiplin yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan sering tidak masuk kerja atau melakukan mangkir kerja maka disiplin kerja pada karyawan tersebut rendah.
2. Tata cara kerja
Setiap perusahaan memiliki standar kerja dan peraturan masing-masing. Sebagai karyawan diwajibkan untuk selalu menerapkan standar kerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk menjaga kondisi kerja tetap kondusif dan berjalan dengan keinginan.
3. Ketaatan pada atasan
Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menaati dan mengikuti arahan yang diberikan oleh atasan. Ketaatan karyawan pada pemimpin dapat membantu dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan. Sehingga dapat menghindari kesalahan dalam bekerja.
4. Kesadaran bekerja
Kesadaran untuk bekerja merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja dengan sukarela. Hal ini dilakukan dengan menaati peraturan dan sadar untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tanpa adanya paksaan. Adanya kesadaran untuk menyelesaikan tugas akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan.
5. Tanggung jawab
Sebagai karyawan diperlukan tanggung jawab dalam bekerja. Tanggung jawab merupakan kesediaan dari karyawan untuk bertanggung jawab atas hasil kerja agar sesuai dengan ketentuan perusahaan. Karyawan juga harus bertanggung jawab atas kelengkapan sarana dan prasarana di perusahaan.

Menurut Rini (2023:13) indikator disiplin kerja adalah :

1. Taat Waktu
Dimana waktu yang dimaksud seperti saat jam masuk, istirahat, maupun jam pulang.
2. Taat Organisasi
Menaati aturan perilaku dan pakaian saat melakukan pekerjaan.
3. Taat Perilaku
Berperilaku saat mengerjakan pekerjaan sesuai pada tugas, tanggung jawab dan jabatan.
4. Taat Organisasi Instansi
Peraturan untuk karyawan dalam hal melakukan apa yang dibolehkan dan tidak dibolehkan.

Menurut Surbakti (2022:30) indikator disiplin kerja adaah :

1. Frekuensi Kehadiran
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan.
2. Tingkat kewaspadaan karyawan
Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
4. Ketaatan pada peraturan kerja
Hal yang dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
5. Etika kerja
Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan Kemas Zulfikri (2022) dengan judul Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang. Hasil penelitian menyatakan bahwa Loyalitas dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang.

Penelitian yang dilakukan Viona Rosalinda Dwi Putri (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi Intrinsik dan Loyalitas Terhadap Kinerja

Karyawan Produksi PT Rajawali Agro Fertilizer Gersik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Motivasi, Kompensasi Intrinsik dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT Rajawali Agro Fertilizer Gersik.

Penelitian yang dilakukan Chotamul Fajri (2022) dengan judul Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Applicad. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Indonesia Applicad.

Penelitian yang dilakukan Primus Fitri (2022) dengan judul Pengaruh Kedisiplinan, Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Inti Dragon Suryatama Bagian Packing Mojokerto. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Kedisiplinan, Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di PT Inti Dragon Suryatama Bagian Packing Mojokerto.

Penelitian yang dilakukan Vivin Syafiah (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPU Kota Batu. Hasil Penelitian Ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada KPU Kota Batu.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

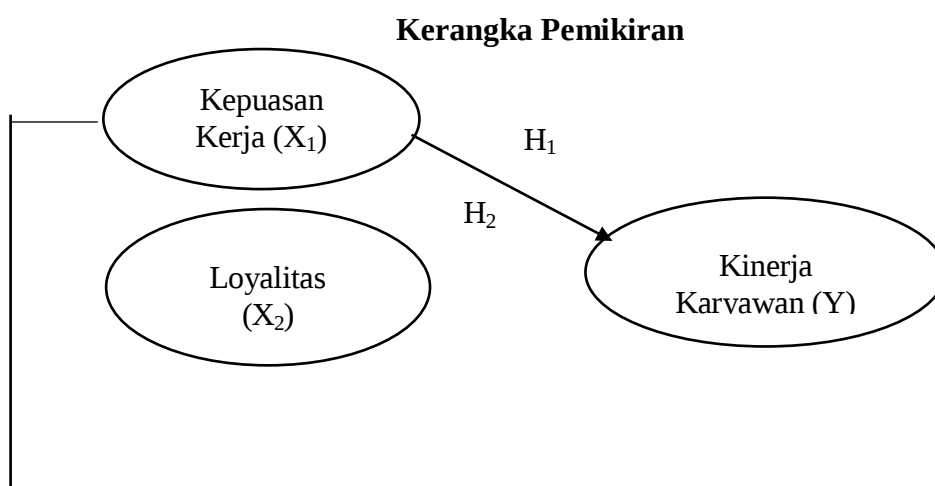
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
----	-------------------------------	-------------------	------------------	-----------	-----------

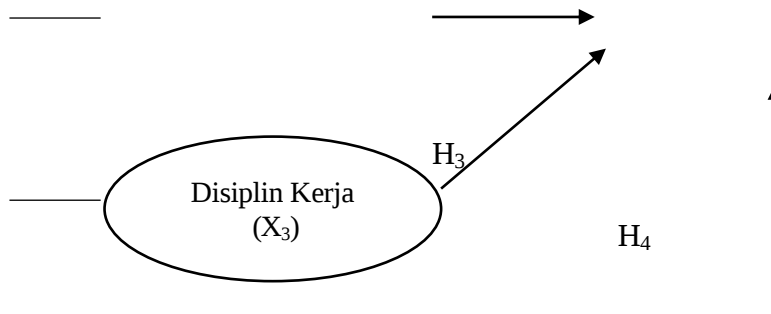
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang (Zulfikri,2022)	Kuantitatif	Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang.	• Variabel Independen yaitu Loyalitas • Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan • Teknik Analisi Data • Teknik Pengumpulan Data.	• Variabel Independen yaitu Motivasi Kerja • Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Intrinsik dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT Rajawali Agro Fertilizer Gersik. (Putri,2022)	Kuantitatif	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Intrinsik dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT Rajawali Agro Fertilizer Gersik.	• Variabel Independen yaitu Loyalitas • Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan • Teknik analisis data • Teknik pengumpulan data.	• Variabel Independen yaitu Motivasi, Kompensasi intrinsik • sampel penelitian dan Lokasi penelitian
3	Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Applicad. (Fajri,2022)	Kuantitatif Assosiatif	Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Indonesia Applicad	• Variabel Independen yaitu Kepuasan kerja dan Disiplin kerja • Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan • Teknik pengumpulan data.	• sampel penelitian dan lokasi penelitian. • Teknik analisis data

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Kedisiplinan, Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Inti Dragon Suryatama Bagian Packing Mojokerto. (Fitri,2012)	Kuantitatif	Pengaruh Kedisiplinan, Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja di PT Inti Dragon Suryatama Bagian Packing Mojokerto.	• Variabel Independen yaitu Kedisiplinan, Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja • Variabel Dependen yaitu Kinerja karyawan • Teknik pengumpulan data, Teknik analisi data.	• Sampel Penelitian dan Lokasi Penelitian.
5	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPU Kota Batu (Syafiah,2022)	Kuantitatif	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada KPU Kota Batu.	• Variabel Independen yaitu Disiplin Kerja dan Loyalitas • Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan • Teknik Analisi Data • Teknik Pengumpulan Data.	• Sampel Penelitian dan Lokasi Penelitian.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:





Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya.
wibowo (2022), wulandari (2021), onika (2022).

Gambar 2.1

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, dalam Fidhatul 2020:32). Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H₁ : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.

H₂ : Diduga Loylitas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.

H₃ : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.

H₄ : Diduga Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya, sugiyono dalam Fajri (2022:143). Desain penelitian ini meliputi tujuan studi, tipe hubungan antar variabel, lingkungan studi, unit analisis, horison waktu, dan pengukuran konstruk.

3.1.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ditetapkan dalam penelitian ini maka jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana penelitian akan menggunakan populasi dan sampel yang sudah ditentukan, Gunawan (2020:36).

3.1.2 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subyek penelitian dalam satu periode waktu (Supomo dalam Fidhatul 2020:34). Horizon waktu atau waktu pelaksanaan dalam penelitian ini yaitu dimulai dari awal bulan Oktober 2023 sampai akhir penelitian.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No.	Keterangan	Sep 2023	Okt 2023	Nov 2023	Des 2023	Jan 2024
1.	Pengajuan Judul Proposal					
2.	Survei Awal					
3.	Penyusunan / bimbingan Proposal					
4.	Seminar Proposal					

3.1.3 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno dalam Fidhatul 2020:91). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono dalam Fidhatul 2020:88). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah personal/individu Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono dalam Mastuti (2020:67). Populasi dari ACE Hardware Aceh Besar ini berjumlah 50 orang yang

merupakan seluruh karyawan di ACE Hardware Aceh Besar. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama serta memenuhi populasi yang diselidiki. Fidhatul (2020:141). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sample jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.3 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian menggunakan teknik kuisioner. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari jurnal, sumber online, hasil-hasil penelitan sebelumnya, dokumen-dokumen, sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang disebarkan di lokasi penelitian. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Aritkunto dalam Repie (2020:28). Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Kurang Setuju (KS) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

N0.	Skala Pengukuran	Skor
-----	------------------	------

1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Mastuti (2020:75)

3.5 Defenisi dan Operasional Variabel

Variabel operasional dalam penelitian ini dibagi menjadi variabel *independent*, dan variabel *dependen*.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika. (Onika,2022)	• Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Pelaksanaan tugas • Tanggung jawab	1-5	Likert	A1- A4
Variabel Independen						
2	Kepuasan Kerja (X ₁)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Dimas,2022)	• Pekerjaan • Upah • Promosi • Pengawas • Rekan Kerja	1-5	Likert	B1- B5
3	Loyalitas (X ₂)	loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencangkup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan	• Taat Pada Peraturan • Tanggung jawab pada perusahaan • Kemauan	1-5	Likert	C1- C6

		organisasi.. (Wulandari,2021)	untuk bekerjasama • Rasa memiliki • Hubungan antar pribadi • Kesukaan terhadap pekerjaan			
No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
4	Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin kerja merupakan kesediaan pada seseorang yang timbul atas kesadaran diri untuk mengikuti peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan (Wibowo,2022)	• Tingkat kehadiran • Tata cara kerja • Ketaatan pada atasan • Kesadaran bekerja • Tanggung jawab	1-5	Likert	D1-D5

3.6 Teknik Analisis Data

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent (Sarwono dalam Mastuti 2020:80). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Loyalitas

X₃ = Disiplin Kerja

b₁,b₂,b₃ = Koefisien regresi

e = *Standard error*

3.7 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. suatu alat ukur dapat dikatakan layak jika diukur terhadap beberapa subjek yang sama dan diperoleh hasil yang konsisten/sama. Jogiyanto dalam Fidhatul (2020:39).

Pengujian data atau uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap unit individu yang berada di luar dari sampel penelitian. Perhitungan statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

3.7.1 Pengujian Validitas

Uji validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukurannya tepat, nyata/benar, Priyatno dalam Fidhatul (2020:40). Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria Kinerja yaitu:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan

yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pernyataan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen/alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner (Ghozali dalam Fitriani 2020:37). Butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataan reliabel.
2. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak reliabel.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Fitriani (2020:40) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *one sample kolmogorov smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variable-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Imam Ghozali dalam Fitriani (2020:38), cara mendeteksi terhadap adanya multikolineritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
2. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residual (*SRESID*), dengan dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur baik bentuk bergelombang, melebar maupun menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada *heteroskedastisitas*, Ghozali dalam Fitriani (2020:39).

3.9 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable independen secara parsial (individual) terhadap variable dependen, Santoso dalam Fitriani (2020:41).

Kriteria pengujiannya adalah:

H_{01} : Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.

H_{a1} : Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.

H_{02} : Loyalitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.

H_{a2} : Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.

H_{03} : Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.

H_{a3} : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.

Kriteria Kinerja Karyawan adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat. Sarwono dalam Anggraeni (2019:67). Kriteria pengujiannya adalah:

H_{03} : Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.

H_{a4} : Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.

Kriteria Kinerja Karyawan adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Ghozali dalam Anggreani

(2019:68). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variable bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini *R Square* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variable independen ditambahkan ke dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Ace Hardware Indonesia adalah salah satu perusahaan populer di Aceh Besar. Dealer ini terletak di Jl. Dr. Mr. Mohd Hasan No.17, Lamcot, Kec. Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar. PT Ace Hardware Indonesia Tbk (AHI) didirikan pada tahun 1995 sebagai entitas anak PT Kawan Lama Sejahtera. Gerai pertama Ace Hardware dibuka pada tahun 1996 di Karawaci, Tangerang, Banten. Ace Hardware mengoperasikan jaringan gerai modern dengan menyediakan produk-produk berkualitas selama lebih dari dua dekade. Ace Hardware telah dikenal sebagai one-stop shopping untuk produk-produk home improvement dan lifestyle berkualitas. Ace Hardware terus meningkatkan efisiensi usaha sejak dari pengadaan dan pergudangan hingga distribusi dan pemasaran. Dengan demikian, Perseroan dapat menciptakan nilai tambah produk melalui harga jual yang bersifat value for money. Pengelolaan usaha secara terintegrasi ini tidak hanya menjadikan Perseroan sebagai *the helpful place*, namun juga sebagai *the valuable place* bagi pelanggan maupun pemangku kepentingan lain.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di ACE Hardware yang terletak di Jl. Dr. Mr. Mohd Hasan No.17, Lamcot, Kec. Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 50 orang karyawan. Adapun hasil

penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan penghasilan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	37	74.0
2	Wanita	13	26.0
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang responden (74%) dan perempuan sebanyak 13 orang responden (26%).

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	27	54.0
2	26-35 Tahun	21	42.0
3	36-45 Tahun	2	4.0
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 27 orang (54%), 26-35 tahun sebanyak 21 orang (42%), dan responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 2 orang (4%)

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	30	60.0
2	Diploma	6	12.0
3	Sarjana	14	28.0
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 30 orang (60%), responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 6 orang (12%), dan responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 14 orang (28%).

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 1 Tahun	11	22.0
2	2 Tahun	30	60.0
3	3 – 4 Tahun	9	18.0
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang masa kerja ≤ 1 tahun sebanyak 11 orang (22%), responden yang masa kerja 2 tahun sebanyak 30 orang (60%), dan responden yang masa kerja 3-4 tahun sebanyak 9 orang (18%).

4.2.2 Pengujian Data

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=50)	Hasil Uji
1	Kepuasan Kerja (X_1)	Pekerjaan	0,618	0,279	Valid
2		Upah	0,785	0,279	Valid
3		Promosi	0,776	0,279	Valid
4		Pengawas	0,732	0,279	Valid
5		Rekan Kerja	0,345	0,279	Valid
6	Loyalitas Kerja (X_2)	Taat pada peraturan	0,837	0,279	Valid
7		Tanggung jawab pada perusahaan	0,618	0,279	Valid
8		Kemauan untuk bekerjasama	0,742	0,279	Valid
9		Rasa memiliki	0,706	0,279	Valid
10		Hubungan antar pribadi	0,703	0,279	Valid
11		Kesukaan terhadap pekerjaan	0,517	0,279	Valid
12	Disiplin Kerja (X_3)	Tingkat kehadiran	0,583	0,279	Valid
13		Tata cara kerja	0,608	0,279	Valid
14		Ketaatan pada atasan	0,746	0,279	Valid
15		Kesadaran bekerja	0,297	0,279	Valid
16		Tanggung jawab	0,598	0,279	Valid
17	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	0,605	0,279	Valid
18		Kuantitas Kerja	0,703	0,279	Valid
19		Pelaksanaan Tugas	0,764	0,279	Valid
20		Tanggung Jawab	0,543	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,279) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,841	0,60	Handal
Loyalitas Kerja (X_2)	0,879	0,60	Handal
Disiplin Kerja (X_3)	0,785	0,60	Handal
Kinerja Karyawan (Y)	0,824	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1) dengan nilai 0,841, Loyalitas Kerja (X_2) dengan nilai 0,879, Disiplin Kerja (X_3) dengan nilai 0,785 dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,824. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel

Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya di ACE Hardware Aceh Besar.	22	44.0	19	38.0	9	18.0	0	0	0	0	4.26
2	Gaji yang diberikan oleh ACE Hardware sesuai dengan UMK kota Aceh Besar	23	46.0	20	40.0	7	14.0	0	0	0	0	4.32
3	Pengembangan karir atau promosi jabatan di ACE Hardware Aceh Besar berjalan dengan baik	27	54.0	16	32.0	7	14.0	0	0	0	0	4.40
4	ACE Hardware Aceh Besar mempunyai seorang pengawas untuk mengawasi para karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai prosedur.	23	46.0	21	42.0	8	16.0	0	0	0	0	4.30
5	Saya memiliki Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	23	46.0	21	42.0	6	12.0	0	0	0	0	4.34
	Nilai Rerata											4.32

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Kepuasan Kerja pada indikator pertama yaitu Saya merasa senang

dengan pekerjaan saya di ACE Hardware Aceh Besar diperoleh jawaban rata-rata 4,26 (4) yang berarti setuju, Gaji yang diberikan oleh ACE Hardware sesuai dengan UMK kota Aceh Besar diperoleh jawaban rata-rata 4,32 (4) yang berarti setuju, Pengembangan karir atau promosi jabatan di ACE Hardware Aceh Besar berjalan dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,40 (4) yang berarti setuju, ACE Hardware Aceh Besar mempunyai seorang pengawas untuk mengawasi para karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai prosedur diperoleh jawaban rata-rata 4,30 (4) yang berarti setuju, Saya memiliki Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,34 (4). Sehingga hasil penelitian variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,32 (4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Loyalitas Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Loyalitas Kerja

No	Loyalitas Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya menjalankan peraturan yang ditetapkan oleh ACE Hardware Aceh Besar.	27	54.0	15	30.0	8	16.0	0	0	0	0	4.38
2	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan di ACE Hardware Aceh Besar.	24	48.0	16	32.0	10	20.0	0	0	0	0	4.28
3	Saya mau bekerjasama dengan rekan kerja di ACE Hardware Aceh Besar.	27	54.0	16	32.0	7	14.0	0	0	0	0	4.40
4	Saya merasa menjadi bagian dari ACE Hardware Aceh Besar.	23	46.0	19	38.0	8	16.0	0	0	0	0	4.30

No	Loyalitas Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
5	Hubungan saya dengan rekan kerja yang lain terjalin dengan baik	22	44.0	19	38.0	9	18.0	0	0	0	0	4.26
6	Saya sangat menyukai pekerjaan saya di ACE Hardware Aceh Besar.	22	44.0	25	50.0	3	6.0	0	0	0	0	4.38
	Nilai Rerata											4.33

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variable Loyalitas Kerja pada indikator pertama yaitu Saya menjalankan peraturan yang ditetapkan oleh ACE Hardware Aceh Besar diperoleh jawaban rata-rata 4,38 (4) yang berarti setuju, Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan di ACE Hardware Aceh Besar diperoleh jawaban rata-rata 4,28 (4) yang berarti setuju, Saya mau bekerjasama dengan rekan kerja di ACE Hardware Aceh Besar diperoleh jawaban rata-rata 4,40 (4) yang berarti setuju, Saya merasa menjadi bagian dari ACE Hardware Aceh Besar diperoleh jawaban rata-rata 4,30 (4) yang berarti setuju, Hubungan saya dengan rekan kerja yang lain terjalin dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,26 (4), Saya sangat menyukai pekerjaan saya di ACE Hardware Aceh Besar diperoleh jawaban rata-rata 4,38 (4). Sehingga hasil penelitian variabel Loyalitas Kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,33 (4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X_3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya disiplin terhadap jam kerja yang diberikan oleh ACE Hardware Aceh Besar.	23	46.0	21	42.0	6	12.0	0	0	0	0	4.34
2	Pekerjaan yang saya lakukan di ACE Hardware Aceh Besar selalu sesuai dengan prosedur.	22	44.0	19	38.0	9	18.0	0	0	0	0	4.26
3	Saya taat kepada atasan di ACE Hardware Aceh Besar	23	46.0	20	40.0	7	14.0	0	0	0	0	4.32
4	Saya bersedia bekerja tanpa disuruh demi kelancaran pekerjaan.	23	46.0	21	42.0	6	12.0	0	0	0	0	4.34
5	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan di ACE Hardware Aceh Besar.	18	36.0	23	46.0	9	18.0	0	0	0	0	4.18
	Nilai Rerata											4.28

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Disiplin Kerja pada indikator pertama yaitu Saya disiplin terhadap jam kerja yang diberikan oleh ACE Hardware Aceh Besar diperoleh jawaban rata-rata 4.34 (5) yang berarti sangat setuju, Pekerjaan yang saya lakukan di ACE Hardware Aceh Besar selalu sesuai dengan prosedur diperoleh jawaban rata-rata 4.26 (4) yang berarti setuju, Saya taat kepada atasan di ACE Hardware Aceh Besar diperoleh jawaban rata-rata 4.32 (5), Saya bersedia bekerja tanpa disuruh demi kelancaran pekerjaan yang berarti sangat setuju, diperoleh jawaban rata-rata 4.34 (5), Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan di ACE Hardware Aceh

Besar diperoleh jawaban rata-rata 4.18 (5). Sehingga hasil penelitian variabel Kompensasi diperoleh nilai rerata sebesar 4.28 (5) yang berarti sangat setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan(Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik.	27	54.0	15	30.0	8	16.0	0	0	0	0	4.38
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal standar yang ditetapkan perusahaan.	24	16.0	16	32.0	10	20.0	0	0	0	0	4.28
3	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat.	22	44.0	19	38.0	9	18.0	0	0	0	0	4.26
4	Saya menyadari tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.	22	44.0	25	50.0	3	6.0	0	0	0	0	4.38
	Nilai Rerata											4.32

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

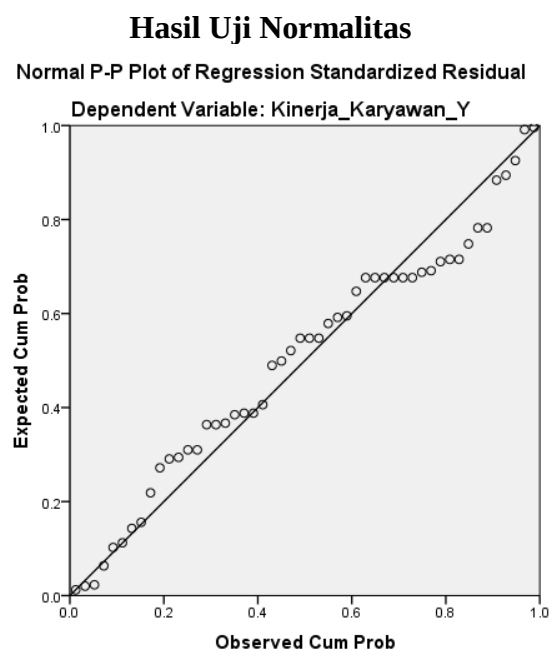
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan pada indikator pertama yaitu Saya memiliki kualitas kerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4,38 (4) yang berarti setuju, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal standar yang ditetapkan perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4,28 (4) yang berarti setuju, Saya melakukan pekerjaan dengan akurat diperoleh jawaban rata-rata 4,26 (4)

yang berarti setuju, Saya menyadari tanggung jawab saya terhadap pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,38 (4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai rerata sebesar 4,32 (4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Gambar 4.1

Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonall atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan_Kerja_X1	.042	24.088
	Loyalitas_Kerja_X2	.059	16.985
	Disiplin_Kerja_X3	.058	17.280

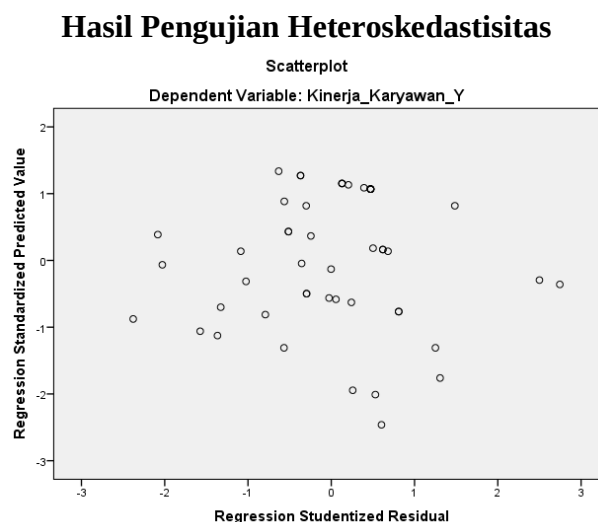
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber : hasil penelitian (2024)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflactor factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2 :



Gambar 4.2

Sumber : hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap

Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.534	.688		.776	.442
Kepuasan_Kerja_X1	.613	.143	.738	4.294	.000
Loyalitas_Kerja_X2	1.032	.098	1.514	10.488	.000
Disiplin_Kerja_X3	1.149	.131	1.166	2.137	.062

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,534 + 0,613 X_1 + 1,032 X_2 + 1,149 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $a = 0,534$

Berarti apabila variabel Kepuasan Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 0,534.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,613$

Kepuasan Kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,613. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) akan menyebabkan variabel Kinerja Karyawan (Y) naik sebesar 0,613 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 1,032$

Loyalitas Kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 1,032. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Loyalitas Kerja (X_2) akan menyebabkan variabel Kinerja Karyawan(Y) naik sebesar 1,032 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 1,149$

Disiplin Kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 1,149. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan Kompensasi sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,149 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja (X_1)

Pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (4,294) > t_{tabel} (2,013)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di ACE Hardware Aceh Besar.

b. Loyalitas Kerja (X_2)

Pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (10,488) > t_{tabel} (2,013)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya Loyalitas Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di ACE Hardware Aceh Besar.

c. Disiplin Kerja (X_3)

Pada variable Disiplin Kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} (2,137) > t_{tabel} (2,013)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di ACE Hardware Aceh Besar dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik Disiplin Kerja (X_3), semakin tinggi Kinerja Karyawan (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) didalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara serentak (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.236	3	85.079	256.400	.000 ^b
	Residual	15.264	46	.332		
	Total	270.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Loyalitas_Kerja_X2, Kepuasan_Kerja_X1

Sumber: Data primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $256.400 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,807 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh pengaruh Kepuasan Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di ACE Hardware Aceh Besar.

3. Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.944	.940	.576

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3,
Loyalitas_Kerja_X2, Kepuasan_Kerja_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: Data primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono dalam purnawijaya (2019:55), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.14 di atas diperoleh angka R sebesar 0,971. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Kepuasan Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,940 atau 94%. Koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Kepuasan Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 94%, sedangkan 6% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja.

4.3 Implikasi Penelitian

Para karyawan yang mendominasi pada ACE Hardware Aceh Besar adalah yang berjenis kelamin laki-laki yang pada dasarnya para laki-laki lebih

dibutuhkan disetiap perusahaan untuk pekerjaan ringan maupun berat. Rentang usia karyawan di ACE Hardware Aceh Besar paling banyak pada usia ≤ 25 Tahun yang mendominasi pendidikan terakhir SMA dengan masa kerja rata-rata 2 tahun.

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja, loyalitas kerja dan disiplin kerja berdampak besar terhadap kinerja karyawan di ACE Hardware Aceh Besar. Pengembangan karir atau promosi jabatan di ACE Hardware Aceh Besar harus dijalankan oleh perusahaan dengan baik. Team work atau mau bekerjasama dengan rekan kerja lainnya juga berdampak bagi kinerja karyawan. Disiplin terhadap jam kerja yang diberikan oleh ACE Hardware juga berdampak terhadap kinerja karyawan di Ace Hardware Aceh Besar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Dealer Honda cabang Aceh Besar maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.
4. Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. ACE Hardware Aceh Besar lebih memperhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan yang bekerja di ACE Hardware Aceh Besar merasa senang dengan pekerjaannya agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.

2. ACE Hardware Aceh Besar lebih memperhatikan Hubungan karyawan dengan rekan kerja yang lain terjalin dengan baik agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.
3. ACE Hardware Aceh Besar lebih memperhatikan rasa tanggung jawab karyawan dengan pekerjaannya agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di ACE Hardware Aceh Besar.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, U. (2019). *Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank Btn Syariah Kc Semarang)* (Doctoral Dissertation, Iain Salatiga).
- Amalia, T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Jam Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Tegal. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 32-33.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Dimas Fajar, W. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Dharma Jaya)* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Fidhatul, U. (2020). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Jaza Takzi Pada Pt.Mtg Di Kota Banda Aceh (*Doctoral Dissertation*).
- Fitriani, W. (2020). Pengaruh Insentif, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Semarang).
- Fitri, P., Irfan, M. I. M., & Kurnianingtyas, W. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Inti Dragon Suryatama Bagian Packing Mojokerto. *Emas*, 5(2), 142-153.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Applicad. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Hilmi Nugraha, M. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Pt. Chitose Internasional Tbk. Cimahi)* (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).

- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Julianti, G. I. (2022). *Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Hasta Ayu Nusantara Di MASA Pandemi* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Kelson, K. (2023). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Pinang Kencana* (Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen).
- Mayangsari, M., & Mutiarni, R. (2021). *Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19: Systematic Literature Review (Slr)* (Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara Jombang).
- Muhammad Hilmy Fauzan, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Malikha, R. A. D. (2021). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera Jombang)* (Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara Jombang).
- Maisaroh, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Pr. Pakis Mas Malang)* (Doctoral Dissertation, Stie Malangkececwara).
- Maulana, D. (2022). *Pengaruh Loyalitas, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sugeng Makmur Jaya Abadi Ponorogo* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Mastuti, K. D. (2020). *Pengaruh Brand Trust, Word Of Mouth Dan Iklan Di Televisi Terhadap Minat Beli Ulang Produk Kosmetik Wardah: Studi Pada Konsumen Kosmetik Wardah Di Bravo Supermarket Jombang* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Njari, Y. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Kamo Group Sejahtera/Yosua Lota Njari/19180030/Yustiana Wardhani.

- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Onika, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Pasar Jaya Di Sunter, Jakarta Utara/Febru Onika/26180518/Pembimbing: Ponco Priyanton.
- Putri, V. R. D., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Intrinsik, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pt. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. *Seiko: Journal Of Management & Business*, 5(2), 455-460.
- Putriani, S., & Suryana, H. P. (2019). *Pengaruh Kemudahan Berbelanja Dan E-Service Quality Terhadap Kepuasan Konsumen Dan Dampaknya Pada Minat Beli Ulang Di Situs Jual Beli Online Lazada Indonesia* (Doctoral Dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas).
- Rini, N. L. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bestprofit Futures* (Doctoral Dissertation, Universitas Nasional).
- Rifaldo, M. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Act Logistic International Wilayah Jakarta Dan Surabaya)* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Rahmanudin, Z. (2021). *Analisis Loyalitas Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang* (Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara Jombang).
- Ristiani, D. (2022). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada Perusahaan Matahari Department Store Tasikmalaya Non Manajemen)* (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Repie, F. A. (2020). *Pengaruh Komunikasi Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Famouz Creation Event Organizer* (Doctoral Dissertation, Unika Soegijapranata Semarang).
- Risma, B. S. (2021). Analisis Pengaruh Faktor Budaya, Sosial, Pribadi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Jasa Transportasi Bus Damri Pariwisata Candi Borobudur. *Skripsi*.
- Sanjaya, D. (2019). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Karyawan Wanita Di Lpp Rri Yogyakarta* (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).

- Syafiah, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kpu Kota Batu).
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Surbakti, G. K. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Administrasi Pt. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya* (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Suyadi, S. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Kinerja Terhadap Kompensasi Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia TBK-Terawas Indah Palm Oil MILL. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 21(2), 49-57.
- Widowati, K. (2021). *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Bpr Bank Daerah Karanganyar* (Doctoral Dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Wibowo, M. N. P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud Kembang Sewu Bekasi/Maya Natalia Putri Wibowo/28180165/Pembimbing: Ponco Priyantono.
- Wulandari, A. (2021). *Pengaruh Kepribadian, Leadership, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Di Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pacitan* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Zulfikri, K., & Trisninawati, T. (2022). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tiki Palembang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (Jpdk)*, 4(4), 4733-4745.

Kuesioner Penelitian
Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Di ACE Hardware Aceh Besar

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Masa Kerja : ☐ ≤ 1 Tahun ☐ 3-4 Tahun
☐ 2 Tahun ☐ ≥ 5 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal standar yang ditetapkan perusahaan.					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat.					
4	Saya menyadari tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.					

B. Kepuasan Kerja (X_1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya di ACE Hardware Aceh Besar.					
2	Gaji yang diberikan oleh ACE Hardware sesuai dengan UMK kota Aceh Besar					
3	Pengembangan karir atau promosi jabatan di ACE Hardware Aceh Besar berjalan dengan baik					
4.	ACE Hardware Aceh Besar mempunyai seorang					

LAMPIRAN I

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	pengawas untuk mengawasi para karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai prosedur.					
5.	Saya memiliki Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					

C. Loyalitas (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menjalankan peraturan yang ditetapkan oleh ACE Hardware Aceh Besar.					
2	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan di ACE Hardware Aceh Besar.					
3	Saya mau bekerjasama dengan rekan kerja di ACE Hardware Aceh Besar.					
4.	Saya merasa menjadi bagian dari ACE Hardware Aceh Besar.					
5.	Hubungan saya dengan rekan kerja yang lain terjalin dengan baik					
6.	Saya sangat menyukai pekerjaan saya di ACE Hardware Aceh Besar.					

D. Disiplin Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya disiplin terhadap jam kerja yang diberikan oleh ACE Hardware Aceh Besar.					
2	Pekerjaan yang saya lakukan di ACE Hardware Aceh Besar selalu sesuai dengan prosedur.					
3	Saya taat kepada atasan di ACE Hardware Aceh Besar					
4.	Saya bersedia bekerja tanpa disuruh demi kelancaran pekerjaan.					
5.	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan di ACE Hardware Aceh Besar.					

No	Data Responden				Kepuasan Kerja (X ₁)						Loyalitas Kerja (X ₂)						Disiplin Kerja (X ₃)						Kinerja Karyawan (Y)					
	J K	U S	P N	M K	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	ΣX ₁	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	ΣX ₂	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	ΣX ₃	P 1	P 2	P 3	P 4	Σ Y
1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	18
2	1	1	1	1	3	3	4	3	4	17	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	4	3	17	3	4	3	4	14
3	1	2	1	1	4	5	5	5	3	22	5	3	5	5	4	5	27	5	4	5	3	5	22	5	3	4	5	17
4	2	1	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
5	2	1	3	2	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	4	4	20	3	4	3	4	3	17	3	3	4	4	14
6	2	2	3	2	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	4	5	24	5	5	5	3	18
7	2	2	3	2	5	3	3	3	5	19	3	5	3	3	5	5	24	4	5	3	5	3	20	3	5	5	5	18
8	1	1	1	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16
9	1	1	1	3	3	4	4	4	5	20	5	5	4	4	3	4	25	5	3	4	5	4	21	5	5	3	4	17
10	1	2	3	2	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20
11	1	2	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16
12	1	2	1	2	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	4	3	17	3	3	3	4	13
13	1	2	1	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20
14	1	2	1	3	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	15
15	1	1	1	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20
16	1	1	1	3	5	3	3	3	5	19	3	5	3	3	5	5	24	3	5	3	5	3	19	3	5	5	5	18
17	1	1	2	2	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16
18	1	1	2	2	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	4	4	27	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	18
19	2	2	1	2	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	17
20	1	2	1	2	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	19
21	1	1	1	2	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	18
22	1	1	1	3	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	5	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	17
23	1	1	1	1	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	5	4	23	5	5	4	4	18
24	1	1	1	1	3	5	5	5	4	22	5	3	5	5	3	5	26	5	3	5	4	5	22	5	3	3	5	16
25	1	1	2	2	4	3	3	3	4	17	3	4	3	3	4	4	21	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	15
26	1	1	3	2	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	18
27	1	1	3	2	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	18
28	1	2	3	1	3	4	4	4	3	18	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	14

29	1	3	3	1	4	4	4	5	4	21	4	3	4	5	4	4	24	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	15
30	1	2	1	1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20
31	1	2	1	3	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19
32	1	2	1	3	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16
33	2	1	1	1	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20
34	2	1	3	1	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	12
35	1	1	3	2	3	4	4	4	3	18	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	3	4	18	4	3	3	4	14
36	1	1	1	2	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	20
37	1	2	1	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
38	1	2	1	1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20
39	1	1	1	2	3	3	3	3	4	16	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	13
40	1	1	1	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16
41	1	1	1	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20
42	1	3	1	2	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	20
43	1	1	1	2	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16
44	2	2	2	2	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20
45	2	1	1	2	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16
46	2	2	1	3	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20
47	2	1	3	2	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	20
48	1	2	3	2	3	4	4	5	3	19	4	3	4	5	3	4	23	4	3	4	3	4	18	4	3	3	4	14
49	2	2	2	2	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	20
50	2	2	2	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20

Lampiran 3

Frequencies

		Statistics			
		Jenis_kelamin	Usia	Pendidikan	Masa_kerja
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.26	1.50	1.68	1.96
Median		1.00	1.00	1.00	2.00
Sum		63	75	84	98
Percentiles	25	1.00	1.00	1.00	2.00
	50	1.00	1.00	1.00	2.00
	75	2.00	2.00	3.00	2.00

Frequency Table

		Jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	37	74.0	74.0	74.0
	2	13	26.0	26.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	27	54.0	54.0	54.0
	2	21	42.0	42.0	96.0
	3	2	4.0	4.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	60.0	60.0	60.0
	2	6	12.0	12.0	72.0
	3	14	28.0	28.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

		Masa_kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	22.0	22.0	22.0
	2	30	60.0	60.0	82.0
	3	9	18.0	18.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Lampiran 3

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.841	.839	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan_kerja_X1_P1	17.36	5.296	.618	.449	.816
Kepuasan_kerja_X1_P2	17.30	4.990	.785	.814	.770
Kepuasan_kerja_X1_P3	17.22	4.951	.776	.751	.771
Kepuasan_Kerja_X1_P4	17.32	5.038	.732	.698	.784
Kepuasan_Kerja_X1_P5	17.28	6.328	.345	.303	.882

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.879	.878	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Loyalitas_kerja_X2_P1	21.62	7.791	.837	.856	.831
Loyalitas_kerja_X2_P2	21.72	8.451	.618	.643	.871
Loyalitas_kerja_X2_P3	21.60	8.245	.742	.704	.849
Loyaliyas_kerja_X2_P4	21.70	8.337	.706	.787	.854
Loyalitas_kerja_X2_P5	21.74	8.278	.703	.663	.855
Loyalitas_kerja_X2_P6	21.62	9.587	.517	.340	.883

Lampiran 3

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.785	.783	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_kerja_X3_P1	17.10	4.622	.583	.478	.738
Disiplin_kerja_X3_P2	17.18	4.355	.608	.444	.729
Disiplin_kerja_X3_P3	17.12	4.149	.746	.685	.681
Disiplin_kerja_X3_P4	17.10	5.398	.297	.256	.824
Disiplin_kerja_X3_P5	17.26	4.482	.598	.524	.733

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.824	.823	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_karyawan_Y_P1	12.92	3.300	.605	.366	.800
Kinerja_karyawan_Y_P2	13.02	3.000	.703	.577	.753
Kinerja_karyawan_Y_P3	13.04	2.978	.764	.626	.722
Kinerja_karyawan_Y_P4	12.92	3.871	.543	.326	.824

Lampiran 3

Frequencies

		Statistics				
		Kepuasan_ _kerja_X1_ _P1	Kepuasan_ kerja_X1_ P2	Kepuasan_ kerja_X1_ P3	Kepuasan_ Kerja_X1_ P4	Kepuasan_ Kerja_X1_ P5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missin g	0	0	0	0	0
Mean		4.26	4.32	4.40	4.30	4.34
Median		4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
Sum		213	216	220	215	217
Percentile s	25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	50	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
	75	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

Kepuasan_kerja_X1_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.0	18.0	18.0
	4	19	38.0	38.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kepuasan_kerja_X1_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.0	14.0	14.0
	4	20	40.0	40.0	54.0
	5	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kepuasan_kerja_X1_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.0	14.0	14.0
	4	16	32.0	32.0	46.0
	5	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 3

Kepuasan_Kerja_X1_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	19	38.0	38.0	54.0
	5	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kepuasan_Kerja_X1_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.0	12.0	12.0
	4	21	42.0	42.0	54.0
	5	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		Loyalitas_kerja_X2_P1	Loyalitas_kerja_X2_P2	Loyalitas_kerja_X2_P3	Loyalitas_kerja_X2_P4	Loyalitas_kerja_X2_P5	Loyalitas_kerja_X2_P6
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.38	4.28	4.40	4.30	4.26	4.38
Median		5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
Sum		219	214	220	215	213	219
Percentiles	25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	50	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
	75	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Loyalitas_kerja_X2_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	15	30.0	30.0	46.0
	5	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 3

Loyalitas_kerja_X2_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	20.0	20.0	20.0
	4	16	32.0	32.0	52.0
	5	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Loyalitas_kerja_X2_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.0	14.0	14.0
	4	16	32.0	32.0	46.0
	5	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Loyalitas_kerja_X2_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	19	38.0	38.0	54.0
	5	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Loyalitas_kerja_X2_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.0	18.0	18.0
	4	19	38.0	38.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Loyalitas_kerja_X2_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	25	50.0	50.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 3

Frequencies

Statistics

		Disiplin_ke rja_X3_P1	Disiplin_ke rja_X3_P2	Disiplin_ke rja_X3_P3	Disiplin_ke rja_X3_P4	Disiplin_ke rja_X3_P5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.34	4.26	4.32	4.34	4.18
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum		217	213	216	217	209
Percentile 25		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
s 50		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
75		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Disiplin_kerja_X3_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.0	12.0	12.0
	4	21	42.0	42.0	54.0
	5	23	46.0	46.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Disiplin_kerja_X3_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.0	18.0	18.0
	4	19	38.0	38.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Disiplin_kerja_X3_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.0	14.0	14.0
	4	20	40.0	40.0	54.0
	5	23	46.0	46.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Lampiran 3

Disiplin_kerja_X3_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.0	12.0	12.0
	4	21	42.0	42.0	54.0
	5	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Disiplin_kerja_X3_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.0	18.0	18.0
	4	23	46.0	46.0	64.0
	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		Kinerja_karyawan_Y_P1	Kinerja_karyawan_Y_P2	Kinerja_karyawan_Y_P3	Kinerja_karyawan_Y_P4
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.38	4.28	4.26	4.38
Median		5.00	4.00	4.00	4.00
Sum		219	214	213	219
Percentiles	25	4.00	4.00	4.00	4.00
	50	5.00	4.00	4.00	4.00
	75	5.00	5.00	5.00	5.00

Kinerja_karyawan_Y_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	15	30.0	30.0	46.0
	5	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kinerja_karyawan_Y_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	20.0	20.0	20.0
	4	16	32.0	32.0	52.0
	5	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 3

Kinerja_karyawan_Y_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.0	18.0	18.0
	4	19	38.0	38.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kinerja_karyawan_Y_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	25	50.0	50.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan_Kerja_X1	.042	24.088
	Loyalitas_Kerja_X2	.059	16.985
	Disiplin_Kerja_X3	.058	17.280

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.944	.940	.576

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Loyalitas_Kerja_X2, Kepuasan_Kerja_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.236	3	85.079	256.400	.000 ^b
	Residual	15.264	46	.332		
	Total	270.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Loyalitas_Kerja_X2, Kepuasan_Kerja_X1

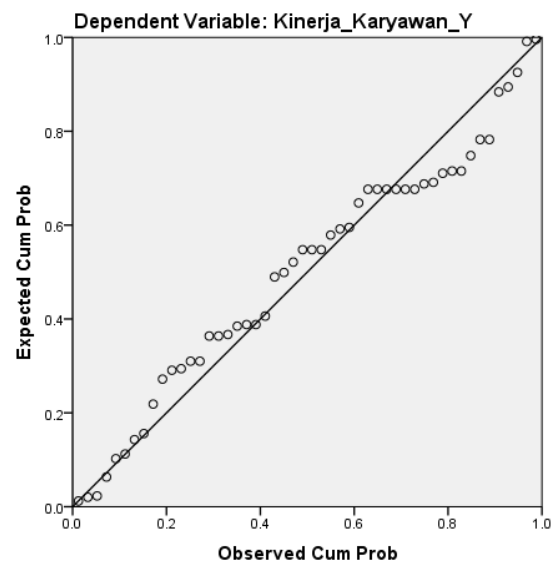
Lampiran 3

Coefficients^a

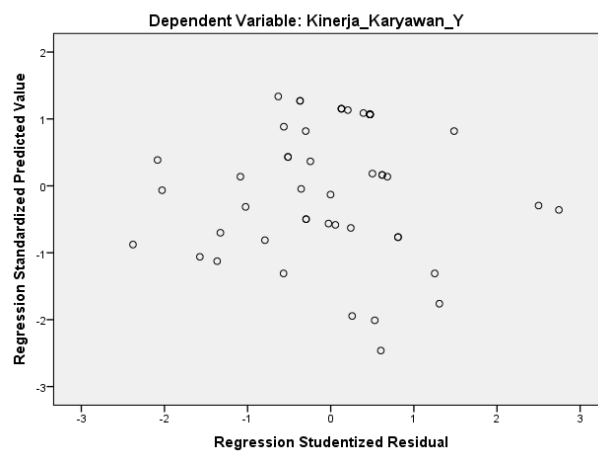
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.534	.688		.776	.442
	Kepuasan_Kerja_X1	.613	.143	.738	4.294	.000
	Loyalitas_Kerja_X2	1.032	.098	1.514	10.488	.000
	Disiplin_Kerja_X3	.149	.131	.166	2.137	.062

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



LAMPIRAN IV

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95 %

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

LAMPIRAN IV

Nilai t tabel Keyakinan 95 %

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN IV

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN IV