



# Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Prestasi Karyawan Pada CV. Berkah Sukses Makmur

Asri Sanusi<sup>1</sup>, Siska Hasibuan<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: [siskahasibuan9307@gmail.com](mailto:siskahasibuan9307@gmail.com)

**Abstrak**—Penelitian ini berfungsi untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap prestasi kerja karyawan CV. Berkah Sukses Makmur. Populasi pada penelitian ini ialah karyawan tetap CV. Berkah Sukses Makmur sebanyak 40 karyawan. Tujuan penelitian ini adalah melihat pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap prestasi karyawan. Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 24 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji R<sup>2</sup>. Hasil analisis dalam penelitian menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada CV. Berkah Sukses Makmur. Serta secara parsial terdapat pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja pada CV. Berkah Sukses Makmur. Dari hasil pengolahan data, secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula kedisiplinan karyawan dan loyalitas karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin kerja, Loyalitas, Prestasi, Karyawan, Berkah Sukses Makmur

**Abstract**—This study serves to analyze the effect of work discipline and loyalty on the work performance of CV. Berkah Sukses Makmur employees. The population in this study was 40 permanent employees of the CV. Berkah Sukses Makmur. This study uses a quantitative method using a questionnaire. Data analysis in this study used the SPSS 24 program which included a validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, and hypothesis testing using the t-test and R<sup>2</sup> test. The results of the analysis in the study showed that partially there was no effect of work discipline on work performance at the CV. Berkah Sukses Makmur. And partially there is the influence of loyalty to work performance at the CV. Berkah Sukses Makmur. From the results of data processing, simultaneously the independent variables affect the dependent variable. So it can be concluded that to improve employee performance, employee discipline and employee loyalty must also be improved.

**Keywords:** Work Discipline, Loyalty, Achievement, Employees, Blessings of Prosperous Success

## I. PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki prestasi dalam setiap bidang pekerjaan. Prestasi kerja merupakan hal yang penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan agar manajemen dapat melihat perkembangan sebuah perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien. [1] Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan prestasi kerja, agar perusahaan tetap dapat bertahan pada persaingan global.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Menurut Karlim dalam [2]. Banyak Faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja, antara Lain Disiplin, Loyalitas dan Lainnya

Disiplin Kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan [3]. Tanpa disiplin kerja, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Loyalitas kerja juga memiliki peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara umum dapat diartikan sebagai bentuk kesetiaan,

pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan untuk perusahaan, yang didalamnya terdapat rasa memiliki dan berusaha untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik, Hasibuan dalam [4] menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar sasaran tujuan perusahaan dapat dilaksanakan, namun hal tersebut tidaklah mudah dan perlu beberapa strategi dan salah satunya melalui peningkatan kerja karyawan yang tercermin dalam bentuk prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan bentuk dari hasil kerja yang baik bagi perkembangan perusahaan. Hasibuan [5] menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya yang didasarkan kecakapan dan kesungguhan waktu. Prestasi kerja juga diartikan sebagai bentuk hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaannya dengan baik.

[6] menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan



Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berhubungan terhadap prestasi kerja.

Pada penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Tirta Agung jaya mandiri. Hasil penelitian ini juga didukung oleh [7] bahwa Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan rumah sakit umum daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap prestasi karyawan.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap prestasi karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Non-Probability Sampling dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 karyawan tetap.

### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang telah diberikan serta mengukur sejauh mana kevalidan instrument dalam penelitian yang dilakukan menggunakan alat bantu software SPSS untuk membandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Menurut [8] jika  $\geq 0,30$ , maka item instrumen dinyatakan valid, jika  $\leq 0,30$ , maka item instrumen dinyatakan tidak valid. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan dari indikator tersebut dinyatakan valid. Namun, jika  $r$  hitung kecil dari  $r$  tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu [9]. Jika suatu variabel dikatakan reliabel akan memberikan nilai ( $\alpha$ )  $> 0,70$  = reliabel, nilai ( $\alpha$ )  $< 0,70$  = tidak reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis, sesuai dengan ketentuan bahwa dalam uji regresi linier harus dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak biasa dan untuk menguji kesalahan modal regresi yang digunakan dalam penelitian. Pengujian asumsi klasik ini

menggunakan beberapa uji, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal [9], untuk mengetahui apakah metode tersebut berdistribusi normal, dapat diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik. Menurut [8] dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya, yaitu Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal, dan jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut [9] Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dimana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $R^2$ ). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut :

- 1) Tolerance value  $< 0,10$  atau VIF  $> 10$ : terjadi multikolinearitas.
- 2) Tolerance value  $> 0,10$  atau VIF  $< 10$ : tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan yang lain [9]. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Spearman Rho. Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji spearman rho adalah:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e (1)$$

Dimana:

- a. Y adalah prestasi karyawan
- b. a adalah konstanta



- c.  $\beta_1$  adalah koefisien regresi dari disiplin kerja
- d.  $\beta_2$  adalah koefisien regresi dari loyalitas
- e. X1 adalah disiplin kerja
- f. X2 adalah loyalitas
- g. e adalah tingkat kesalahan (*standard error*)

**Uji Simultan (Uji F)**

Menurut [10], “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”. Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ( $Sig < \alpha$  0,05).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $Sig > \alpha$  0,05)

**Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen [9]. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- $H_0$  diterima jika  $t$  hitung <  $t$  tabel pada  $\alpha = 0,05$  atau signifikan  $t > \alpha$
- $H_a$  ditolak jika  $t$  hitung >  $t$  tabel pada  $\alpha = 0,05$  atau signifikan  $t < \alpha$

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, semakin besar  $R$  squarenya berarti semakin besar variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas.

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Loyalitas

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Software SPSS ver.20

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Dari hasil uji validitas pada tabel diatas, dinyatakan dari ketiga variabel tersebut valid karena nilai r hitung > r tabel, dan layak untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,747	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,740	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,754	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dinyatakan dari ketiga variabel tersebut dinyatakan



reliabel karena mempunyai koefisien cronbach's alpha yang lebih besar dari standar  $\alpha$  0,70

Tabel 7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,78620443
	Absolute	,069
Most Extreme Differences	Positive	,069
	Negative	-,059
	Kolmogorov-Smirnov Z	,437
Asymp. Sig. (2-tailed)		,991

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

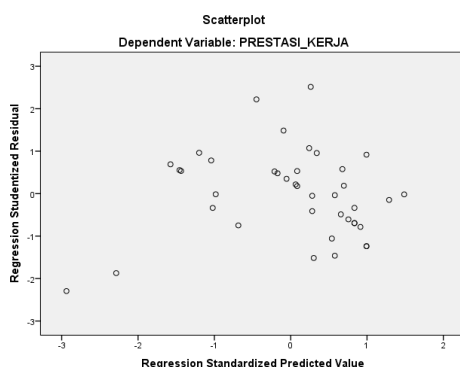
Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai Signifikansi adalah 0,991 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka data-data penelitian dinyatakan normal dan dapat dilanjutkan pada tahapan penelitian berikutnya.

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 DISIPLIN	,781	1,281
LOYALITAS	,781	1,281

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Dari tabel di atas, didapat nilai toleransi untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,781. Nilai toleransi pada variabel disiplin kerja berada pada ambang nilai di atas 0,1. Begitu juga dengan variabel loyalitas dengan nilai toleransi 0,781 yang berada pada ambang batas lebih dari 0,1. Berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Disiplin Kerja adalah 1,281 dan variabel loyalitas adalah 1,281. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada ambang nilai di bawah 10. Sehingga data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas dan dapat digunakan untuk melakukan analisis tahapan selanjutnya.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Berdasarkan output scatterplots diketahui bahwa:

- Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Tabel 9 Uji Regresi Linear Berganda

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

a. Dependent Variable: PRESTASI\_KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Dari tabel di atas, di didapat nilai  $a = 14,722$ ,  $b_1 = 0,128$ ,  $b_2 = 1,217$  Maka persamaan regresi linear pada penelitian ini sebagai berikut:

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

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

Tabel 10 Uji T

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

a. Dependent Variable: PRESTASI\_KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,221 > 0,05$  dan nilai t hitung =  $1,246 < t$  tabel =  $2,024$ , maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada CV. Berkah Sukses Makmur.



Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel loyalitas (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,00 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung =  $5,575 > t$  tabel =  $2,024$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja pada CV. Berkah Sukses Makmur.

Tabel 11 Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	410,221	2	205,110	25,067	,000 <sup>b</sup>
	302,754	37	8,183		
	712,975	39			

a. Dependent Variable: PRESTASI\_KERJA

b. Predictors: (Constant), LOYALITAS, DISIPLIN

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

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

Tabel 12 Uji Koefisien Determinansi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Software SPSS ver.20

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

#### IV. KESIMPULAN

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,221 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung =  $1,246 < t$  tabel =  $2,024$ , maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada CV. Berkah Sukses Makmur. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel loyalitas (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,00 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung =  $5,575 > t$  tabel =  $2,024$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja pada CV. Berkah Sukses Makmur. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih

kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 <sup>a</sup>	,575	,552	2,861

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS, DISIPLIN

b. Dependent Variable: PRESTASI\_KERJA

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

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

#### V. REFERENSI

- [1] Jufrizen And F. P. Hadi, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," Sains Manaj., Vol. 7, No. 1, Pp. 35–54, 2021, Doi: 10.30656/Sm.V7i1.2277.
- [2] S. Sinaga, "Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan," J. Darma Agung, Vol. 28, No. 1, P. 132, 2020, Doi: 10.46930/Ojsuda.V28i1.605.
- [3] A. B. Santoso, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang)," J. Mandiri, Vol. 1, No. 2, Pp. 247–272, 2018, Doi: 10.33753/Mandiri.V1i2.21.
- [4] P. M. Larastrini And I. G. A. D. Adnyani, "Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan," E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana, Vol. 8, No. 6, Pp. 3674–3699, 2019, Doi: 10.24843/Ejmunud.2019.V08.I06.P14.
- [5] N. S. Sausan, A. M. U. Nasution, And H. Sabrina, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture," Econ. Bus. Manag. Sci. J., Vol. 1, No. 1, Pp. 6–13, 2021, Doi: 10.34007/Ebmsj.V1i1.3.
- [6] M. Fahmi And L. M. Citra, "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan," Maneggio J. Ilm. Magister Manaj., Vol. 2, No. 2, Pp. 214–225, 2019, Doi: 10.30596/Maneggio.V2i2.3776.



- [7] A. Jais, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba,” Skripsi. UIN ALAUDDIN MAKASSAR, Pp. 1–130, 2017.
- [8] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung, 2019.
- [9] I. Ghozali, Aplikasianalisismultivariantedengan Program SPSS 25 Edisi 9. Semarang, 2018.
- [10] Hardani Et Al., “Buku Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif (H. Abadi (Ed.); Issue April),” CV Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020.