



PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ICHI BENTO DI KOTA BANJAR

Herdis Rusyana^a Kusuma Agdhi Rahwana^b Barin Barlian^c

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 1802010347@gmail.com, Universitas Perjuangan

^b Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, kusumaagdhi@unper.ac.id, universitas perjuangan tasikmalaya

^c Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, barinbarlian@unper.ac.id, universitas perjuangan tasikmalaya

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work loyalty and employee performance on employee performance of Ichi Bento in Banjar City. The method used in this study is causality through a survey approach. With a research sample of 30 employees of the Ichi Bento company, Banjar City. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 26.0. The results showed that Job Loyalty has a very good assessment classification, Employee Performance has a very good rating classification, while Employee Performance has a very good classification for employees of Ichi Bento company Banjar City. Together, work loyalty and employee performance have a significant influence on employee performance at Ichi Bento's employees, Banjar City. Partially, work loyalty has a significant effect on employee performance at the company's employees Ichi Bento Banjar City. Partially, employee performance has a significant effect on employee performance at Ichi Bento company employees, Banjar City

Keywords: *Work Loyalty, Employee Performance, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas melalui pendekatan Survei. Dengan sampel penelitian 30 orang Karyawan perusahaan Ichi Bento Kota Banjar. Data yang digunakan adalah menggunakan data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, Kinerja Karyawan memiliki klasifikasi penilaian sangat baik sedangkan Kinerja Karyawan memiliki klasifikasi Sangat Baik pada Karyawan perusahaan Ichi Bento Kota Banjar. Secara bersama-sama Loyalitas Kerja Dan Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan perusahaan Ichi Bento Kota Banjar. Secara parsial Loyalitas Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan perusahaan Ichi Bento Kota Banjar. Secara parsial Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan perusahaan Ichi Bento Kota Banjar

Kata Kunci: Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pola Pikir manusia semakin berkembang dalam menjalankan suatu pekerjaan khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang hubungannya dengan loyalitas kerja, loyalitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki karyawan, dimana semakin loyal maka pekerjaan yang dihasilkan semakin baik. Adapun faktor yang diduga mempengaruhi loyalitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan aturan yang berlaku yang harus ditaati, namun permasalahannya setiap bulannya pelayanggaran atau kelalaian karyawan sering kali terjadi misalnya keterlambatan kerja (Hasibuan, 2012: 95).

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012: 34). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu Perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan Perusahaan bersangkutan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas kerja melalui disiplin kerja. Loyalitas merupakan keseriusan seorang karyawan dalam bekerja dalam mencapai tujuan Perusahaan (Hasibuan, 2012: 34).

Penilaian Kinerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan karyawan yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit

atau Perusahaan, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku karyawan. Berdasarkan perkembangan berikutnya, Di Ichi Bento mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja yang tinggi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal. Standar nilai tersebut sebagai berikut :

Tabel 1.1
Standar Nilai Kinerja karyawan

Level	Nilai (%)	Kategori
5.	91- ke atas	Sangat baik
4.	76-90	Baik
3.	65-75	Sedang
2.	51-64	Kurang
1.	50 ke bawah	Buruk

Sumber : Ichi Bento, 2022

Standar penilaian di sebuah Perusahaan berdasarkan skor, nilai dan bobot masing-masing yang telah ditentukan oleh Perusahaan bersangkutan, melihat kinerja karyawan. Kinerja karyawan mengalami pasang surut, naik turunnya atas dasar penilaian kinerja yaitu ketepatan, kecepatan, ketelitian dan kemampuan melayani. Masalah penurunan terjadi Ichi Bento. Penurunan tersebut diduga dari faktor kurang loyalitas karyawan dalam bekerja yang berhubungan langsung dengan disiplin kerja (Ichi Bento, 2022). Berikut adalah data rata-rata kinerja karyawan:

Tabel 1.2 Kinerja Karyawan

Tahun	Nilai Rata-rata	Level	Bobot
2015	74	4	Baik
2016	62	4	Kurang
2017	87	3	Sedang
2018	71	3	Sedang
2019	66	3	Sedang
2020	61	2	Kurang

Sumber : Ichi Bento, 2022

Berdasarkan data yang diperoleh dari Ichi Bento Grup diketahui adanya kenaikan dan penurunan kinerja karyawan dengan terendah di tahun 2020 dengan nilai rata-rata 61. Masalahnya terdapat pada lambatnya pelayanan masih belum fokus dalam melayani konsumen. Rata-rata kinerja karyawan dari tahun 2015-2020 mengalami penurunan dalam hal prestasi kerja karyawan. Penurunan tersebut merupakan permasalahan yang signifikan, khususnya tenaga teknis dan layanan harus mempunyai kinerja yang baik berupa prestasi dan kedisiplinan, misalnya dengan banyaknya yang terlambat, masuk seenaknya, keluar tidak sesuai jam kerja, kinerja karyawan menurun. Hal ini disebabkan kinerja karyawan khususnya Karyawan semakin menurun. Rata-rata kinerja karyawan berada pada kriteria sedang, maka dari itu menjadi permasalahan yang harus ditinjau faktor yang mempengaruhinya (Ichi Bento, 2022).

Disiplin kerja menjadi faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan dengan banyaknya karyawan yang masih lalai dalam bekerja, misalnya berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM, banyak sekali karyawan yang masih terlena dan santai misalnya dalam hal ketepatan jam kerja, masih ada saja yang terlambat dengan berbagai alasan yang muncul, selain itu banyak karyawan pada jam kerja yang main game, facebook, instagram dan youtube. Kejadian tersebut harus segera di evaluasi, di bawah ini merupakan data keterlambatan (Ichi Bento, 2022).

Tabel 1.3 Disiplin Karyawan

Kriteria Kedisiplinan	%
Berdoa bersama	38%
Datang Terlambat	41%
Pulang Sebelum Waktunya	12%
Pergi Tanpa Keterangan Saat Jam Kerja	9%

Sumber : Ichi Bento, 2022

Diketahui tingkat kedisiplinan kerja masih kurang, masih ada yang tidak taat pada aturan yang berlaku. Misalnya pada datang terlambat sebesar 41%, alfa 17%, tanpa keterangan 12% itu selama 1 tahun. Jumlah yang cukup besar. Maka dari itu pihak Perusahaan harus melakukan evaluasi supaya tidak mengurangi pada kinerja karyawan, data di atas didapat dari hasil penilaian pihak HR dalam meningkatkan kedisiplinan (Ichi Bento, 2022).

**Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan**

Tahun	Kriteria Absen				Jumlah			
	Sakit	Izin	Alfa	Telat	Jumlah Absensi	Hari	Karyawan	%
2018	22	23	1	17	63	264	27	27,1%
2019	25	32	2	21	80	264	27	34,4%
2020	19	41	-	29	89	264	27	38,3%
Total	66	96	3	67	232			

Sumber : Ichi Bento, 2022

Tingkat absensi tertinggi berada tahun 2020 sebesar 38,36%, hal ini membuktikan bahwa banyak sekali yang tidak disiplin telat sebesar 29 orang. Khususnya yang telat yang menggambarkan ketidakdisiplinan dalam bekerja. Hal ini disebabkan kurang tegasnya sanksi yang berlaku (Ichi Bento, 2022).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Hasibuan (2012: 95) “Loyalitas kerja adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”.

Menurut Wibowo (2016: 2) “Loyalitas kerja merupakan salah satu kekuatan seorang karyawan dalam mekerja dan keseriusan karyawan dalam bekkerja sehingga menghasilkan hasil yang optimal atas dorongan dari dirinya sendiri. Loyalitas kerja adalah sebuah komitmen dari diri seorang pekerja untuk bekerja dengan dorongan motivasi pada dirinya sendiri”.

Sedangkan menurut Marpaung (2012: 87), menyatakan bahwa “Loyalitas kerja dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas kerja merupakan perilaku karyawan yang mencerminkan keseriusan dalam bekerja untuk tujuan organisasinya, loyal artinya mendahulukan kepentingan organisasi dibandingkan sendiri”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasi.

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 130) “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Dalam organisasi, masih banyak

karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur kerja, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam organisasi agar pekerja dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku”.

Menurut Hasibuan (2015: 193) “Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan”.

Menurut Sutrisno (2016: 89) “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada. Atau dapat dikatakan bahwa disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. Maka dari itu, setiap organisasi diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar kerja yang harus dipenuhi oleh para anggotanya”.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012: 34) “Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Hasan (2013: 67) “Kinerja karyawan merupakan acuan hasil dari sebuah pekerjaan yang menghasilkan tingkat output pekerjaan yang maksimal”.

Menurut Jain dan Singh (2013: 122) “Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan dari sebuah pencapaian berupa prestasi kerja dalam mencapai target kerja maupun tujuan organisasi”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan pihak perusahaan dalam hubungannya dengan karyawan dalam menciptakan hubungan yang baik, sehingga tercipta produktivitas kerja karyawan yang maksimal.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan Survei. Menurut Sugiyono (2017: 8) bahwa: “Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sugiyono (2017: 59) bahwa “Metode kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan media gambar sebagai variabel independen terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen”.

Dalam penelitian Survei ini, penulis melakukan penelitian langsung Pada semua Karyawan Perusahaan Ichi Bento untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1 Validitas X1

	R hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,731	0,304	Valid
X1.2	0,754	0,304	Valid
X1.3	0,782	0,304	Valid
X1.4	0,873	0,304	Valid
X1.5	0,724	0,304	Valid
X1.6	0,792	0,304	Valid
X1.7	0,895	0,304	Valid
X1.8	0,867	0,304	Valid
X1.9	0,926	0,304	Valid
X1.10	0,830	0,304	Valid
X1.11	0,853	0,304	Valid
X1.12	0,813	0,304	Valid

Dari uji validitas mengenai Loyalitas Kerja (X_1) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,304 dengan hasil r hitung $>$ r tabel (Lampiran 4). Sehingga uji validasi Loyalitas Kerja terpenuhi (Valid).

Tabel 4.2 Validitas X2

	R hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	,571**	0,304	Valid
X2.2	,563**	0,304	Valid
X2.3	,604**	0,304	Valid
X2.4	,545**	0,304	Valid
X2.5	,581**	0,304	Valid
X2.6	,368*	0,304	Valid
X2.7	,500**	0,304	Valid
X2.8	,684**	0,304	Valid
X2.9	,828**	0,304	Valid
X2.10	,471**	0,304	Valid
X2	1	0,304	Valid

Dari uji validitas mengenai Disiplin Kerja (X_2) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,304 dengan hasil r hitung $>$ r tabel (Lampiran 4). Sehingga uji validasi Disiplin Kerja terpenuhi (Valid).

Tabel 4.3 Validitas Y

	R hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	,868**	0,304	Valid
Y2	,759**	0,304	Valid
Y3	,730**	0,304	Valid
Y4	,653**	0,304	Valid
Y5	,766**	0,304	Valid
Y6	,880**	0,304	Valid
Y7	,813**	0,304	Valid

Y8	,793**	0,304	Valid
Y9	,712**	0,304	Valid
Y10	-0,079	0,304	Valid
Y	1	0,304	Valid

Dari hasil uji validasi mengenai Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,304 dengan hasil r hitung > r tabel (Lampiran 4). Sehingga uji validasi Kinerja Karyawan terpenuhi (Valid).

Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,779	0,6	Reliabel
X2	0,752	0,6	Reliabel
Y	0,874	0,6	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas angka yang diperoleh hasil *cronbach alpha* > 0,6 (Lampiran 4). Sehingga uji realibilitas terpenuhi (Reliabel).

Pembahasan

Pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS 26 new version, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4,611	4,252		1,084	,286
X1	,458	,083	,650	5,491	,000
X2	,325	,159	,241	2,038	,049

$$Y = 4,611 + 0,458 X1 + 0,325 X2 + e$$

Interprestasi:

- Konstanta sebesar 4,611 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan sebesar 4,611.
- Koefisien regresi Loyalitas Kerja (X_1) sebesar 0,458 artinya setiap kenaikan 1 satuan Loyalitas Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,458 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Loyalitas Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,458 satuan.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,325 artinya setiap kenaikan 1 satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,325 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Disiplin Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,325 satuan

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,623	,601	3,74621

Nilai korelasi simultan Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,790. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat. Nilai korelasi Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai positif artinya meningkatkan Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja dapat pula meningkatkan Kinerja Karyawan dan sebaliknya, penurunan Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan atau simultan dapat pula menurunkan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,623 atau 62,3%. Artinya besarnya pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan sebesar 62,3% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,7% adalah pengaruh faktor lain misalnya pelayanan kerja, gaji.

Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	790,112	2	395,056	28,150	,000b
	Residual	477,159	34	14,034		
	Total	1267,271	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $28,150 > 3,25$, artinya H_0 diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Lampiran 11). Artinya secara bersama-sama Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara ekonomi tingkat keloyalatan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja, dimana semakin loyal karyawan maka akan semakin tunduk pada aturan perusahaan.

Pengaruh Loyalitas Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh:

Uji Multikolinearitas X1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4,611	4,252		1,084	,286			
X1	,458	,083	,650	5,491	,000	,760	,686	,578

Nilai koefisien korelasi antara Loyalitas Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,686 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara Loyalitas Kerja dengan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa ketepatan Loyalitas Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 47,05% [$K_d = (0,686)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Loyalitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan Loyalitas Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $5,491 > 2,026$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Loyalitas Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh:

Uji Multikolinearitas X2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4,611	4,252		1,084	,286			
X2	,325	,159	,241	2,038	,049	,538	,330	,214

Nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,330 yang menunjukkan terdapat hubungan dengan kategori lemah dengan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Disiplin Kerja melekat akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 10,82% [$K_d = (0,330)^2 \times 100\%$].

Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4,611	4,252		1,084	,286			
X1	,458	,083	,650	5,491	,000	,760	,686	,578
X2	,325	,159	,241	2,038	,049	,538	,330	,214

a. Dependent Variable: Y

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hasil perhitungan Disiplin Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,049 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $2,038 > 2,026$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Loyalitas Kerja yang dirasakan oleh Karyawan perusahaan Ichi Bento Kota Banjar memiliki kriteria sangat baik. Disiplin Kerja yang dirasakan oleh Karyawan perusahaan Ichi Bento Kota Banjar memiliki kriteria sangat baik. Kinerja Karyawan pada Karyawan perusahaan Ichi Bento Kota Banjar memiliki kriteria sangat baik.
2. Secara simultan Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Secara parsial Loyalitas Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk Ichi Bento Kota Banjar adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah variabel Loyalitas Kerja pada ukuran sanggup melaksanakan tugas sebaik-baiknya, maka saran penulis untuk perusahaan adalah ciptakan manajemen SDM yang baik untuk tumbuhkan loyalitas karyawan, memberikan hak karyawan seperti yang dijanjikan, ciptakan suasana kerja yang nyaman adalah cara tumbuhkan loyalitas karyawan. Ichi bento harus meningkatkan penghargaan terhadap karyawan misalnya naikan gaji, memberikan perhatian terhadap karyawan, memenuhi kebutuhan karyawan khususnya yang menunjang pekerjaan, melakukan penilaian kerja secara berkala.
2. Berdasarkan skor terendah variabel Disiplin Kerja pada ukuran bekerja sesuai standar kerja yang berlaku, maka saran penulis untuk perusahaan harus mengawasi jalannya pekerjaan sebagai atasan, ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, dengarkan ide dan pendapat karyawan. Selain itu Ichi Bento harus terus mengawasi jalannya kerja dan selalu melakukan evaluasi.
3. Berdasarkan skor terendah variabel Kinerja Karyawan pada ukuran Mampu menempuh tingkat efisiensi dan efektivitas kerja sesuai target, maka saran penulis untuk perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja adalah harus menciptakan komunikasi yang baik, evaluasi kerja secara berkala, pelatihan dan pengembangan karyawan, jenjang karir, memaksimalkan penggunaan waktu kerja, berikan dorongan kerja setiap hari, membuat aturan yang tegas serta *punishment* yang tepat.
4. Saran untuk penelitian selanjutnya, dengan dilakukan penelitian ini semoga penelitian ini bisa menjadi gambaran untuk peneliti selanjutnya atau tolak ukur penelitian dan mendukung penelitian yang bisa dikembangkan lagi.
5. Pengaruh yang lebih besar adalah loyalitas kerja terhadap kinerja, maka dari itu perusahaan harus selalu mempertimbangkan loyalitas kerja karyawan khususnya dari segi fasilitas kerjanya.

Ucapan Terima Kasih

Dalam penyusunan Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua Orang tua Bapak Yulhadi dan Ibu Risnasari yang telah memberikan bimbingan, do'a, dan arahnya yang tak pernah padam
 2. Prof. Dr. H. Yus Darusman, M.Si., selaku Rektor Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
 3. Dr. Askolani, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
 4. Arga Sutrisna, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya dan juga sebagai wali dosen yang selalu memberikan arahan.
 5. Bapak Kusuma Agdhi Rahwana, M.M., selaku dosen pembimbing utama yang telah banyak membantu, mengarahkan, dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
 6. Bapak Barin Barlian, M.M., selaku dosen pembimbing pendamping yang telah banyak membantu, mengarahkan, dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
 7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Perjuangan Tasikmalaya khususnya Dosen Program Studi Manajemen atas kesabaran dalam memberikan ilmu pengetahuan, pendidikan dan arahnya.
 8. Ichi Bento Kota Banjar yang telah mengizinkan penelitian.
 9. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberi semangat dan motivasi sampai akhir.
- Penulis berharap semoga Skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi semua, Aamiin.

1. DAFTAR PUSTAKA

- Ali Hasan. 2013. *Marketing dan Kasus- Kasus Pilihan*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Andrew. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 600-611
- Anjelika Wulan. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* ISSN : 2338 - 9605 Vol. 7 No. 1 Tahun 2018.
- Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cintya. 2020. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis*, Vol. 1, No. 1. <http://e-journal.uajy.ac.id/22932/1/1503223321.pdf>.
- Dewi Lasari. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa. *Jurnal Ekonomi* Vol. 1, No. 1. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6018-Full_Text.pdf
- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Evawati, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Perawat Bagian Anak Rumah Sakit Umum Daerah Tangerang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* No.1 Vol2, Universitas Mercu Buana.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glen. 2021. Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado. *Productivity*, Vol. 2 No. 6, 2021, e- ISSN. 2723-0112, file:///D:/36188-76750-2-PB%20(1).pdf.
- Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ima Rahmalia. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Komunikasi Informatika Statistik Dan Persandian Kota Bekasi. *iAl-Misbah* Volume 1 No. 3 2020.
- Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Jitendra Kumar Singh, Dr. Mini Jain. 2013. A Study Of Employess' Job Satisfaction and its impact on their Perfomance. *Journal of Indian Research* (ISSN: 2321-4155) Vol.1, No.4, October-December, 2013, 105111.
- Management from Mewar University , Rajasthan. Mailing address : 32/19-B Meera Kunj, Civil Lines, Near Head Post Office, Mathura ,U.P., Assistant Professor at R.C.A. (PG) Girls Degree College, Mathura,U.P.
- Juanda. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Bisnis* Vol. 1 No. 1. Univaersitas Pembangunan
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Masri & Sofian Effendi. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Mowdey, Porter Dan Steers. 2012. *Employee Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover*. London: Academic Press Inc.
- Pancu Budi Agus Suprayogi. 2022. Pengaruh Loyalitas Amil Dan Disiplin Terhadap Kinerja Amil Baitul Maal Hidayatullah Pusat. ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4, No. 4, Juli 2022 @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
- Pandey, C., & Khare, R. 2012. Impact Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Loyalty. *International Journal Of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8).
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS* 20. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET (ANDI)
- Reiza. 2020. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research*, eISSN: 2721-5725, Vol 2, No 1, 2020. file:///D:/1834-Article%20Text-12951-1-10-20201224%20(2).pdf.

- Rowen. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Titra Agung Jaya. Jurnal Bisnis Vol. 1 No.1. https://repository.usd.ac.id/18141/2/132214106_full.pdf.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora. 2013. Paduan Perilaku Konsumen. Jakarta: Gramedia.
- Siswanto. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Siswanto. 2013. Pengantar Manajemen. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: CV Alfabeta.
- Suliyanto. 2012. Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.Yogyakarta.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Perasda