

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA  
SYARIAH MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : PUTRI AYU ELVIRA**  
**NPM : 1705160271**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Oktober 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

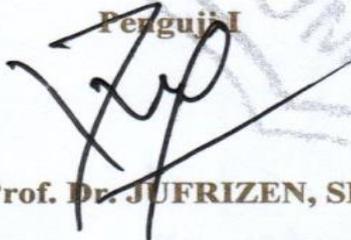
#### MEMUTUSKAN

Nama : **PUTRI AYU ELVIRA**  
NPM : **1705160271**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Kosentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Skripsi : **PENGARUH ETIKA KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN**

Dinyatakan : ( A ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

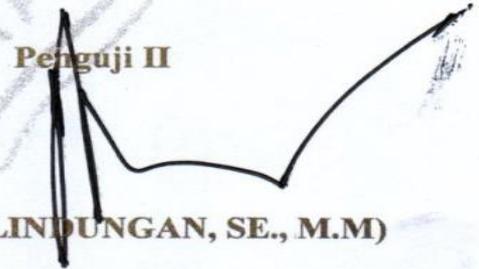
#### Tim Penguji

Penguji I



Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si)

Penguji II



(RONI PARLINDUNGAN, SE., M.M)

#### Pembimbing



(SUSI HANDAYANI, SE., M.M)

#### Panitia Ujian

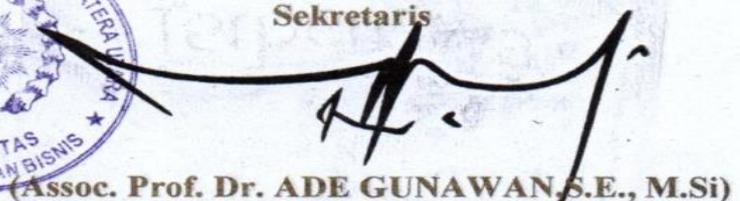
Ketua



(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)



Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

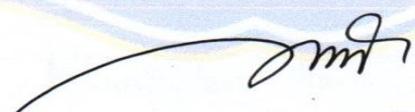
Skripsi ini disusun oleh :

**Nama Mahasiswa : PUTRI AYU ELVIRA**  
**NPM : 1705160271**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**Judul Penelitian : PENGARUH ETIKA KERJA DAN LOYALITAS  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK  
KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing Skripsi

  
(SUSI HANDAYANI, SE., M.M)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

  
(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Putri Ayu Elvira  
 NPM : 1705160271  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE., M.M  
 Judul Penelitian : Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Tambahkan referensi ilmiah		<i>R</i>
Bab 2	- Tambahkan teori yg relevan		<i>R</i>
Bab 3	- Perbaiki tabel - Perbaiki susunan uji & teknik pengumpulan data		<i>R</i>
Bab 4	- Pertajam pembahasan	15/09-2021	<i>R</i>
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan dan saran	23/09-2021	<i>R</i>
Daftar Pustaka	- Harus Mendelex	30/10-2021	<i>R</i>
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc.	7/10-2021	<i>R</i>

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, September 2021

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

(SUSI HANDAYANI, SE., M.M.)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PUTRI AYU ELVIRA  
NPM : 1705160271  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH ETIKA KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA  
(PERSERO) TBK KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



**PUTRI AYU ELVIRA**

**ABSTRAK****PENGARUH ETIKA KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA  
SYARIAH MEDAN**

Oleh

**PUTRI AYU ELVIRA**  
**1705160271**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan baik itu secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Medan berjumlah 65 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 65 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji T dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh signifikan Etika Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Medan.

**Kata Kunci: Etika Kerja, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

### EFFECT OF WORK ETHICS AND WORK LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH MEDAN

By

**PUTRI AYU ELVIRA**  
**1705160271**

*The purpose of this study was to determine the effect of work ethics and work loyalty on employee performance at PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan amounted to 65 people and the sample used in this study was 65 people using a saturated sample. The data collection technique in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, T and F Test, and the Coefficient of Determination. The results of this study indicate that partially and simultaneously there is a significant influence of Work Ethics and Work Loyalty on Employee Performance at PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan.*

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakaatuh*

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah Subhanahu Wata'ala yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wassalam keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini berjudul **“Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK Tabungan Negara Syariah Medan”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tua saya Ayah **Awaluddin** dan Ibu **Rusmahyus** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Susi Handayani, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan proposal ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Seluruh staf pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.

11. Seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan proposal.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakaatuh*

Medan, Oktober 2021

Penulis

**PUTRI AYU ELVIRA**  
**1705160271**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1   PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2   KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Uraian Teori .....	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Jenis Kinerja.....	10
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai .....	14
2.1.2 Etika Kerja .....	17
2.1.2.1 Definisi Etika Kerja .....	17
2.1.2.2 Karakteristik Etika Kerja Tinggi dan Rendah ....	20

2.1.2.3 Fungsi Etika Kerja .....	21
2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja	21
2.1.2.5 Indikator Etika Kerja .....	24
2.1.3 Loyalitas Kerja Karyawan .....	26
2.1.3.1 Pengertian Loyalitas Kerja Karyawan .....	26
2.1.3.2 Strategi Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan .....	27
2.1.3.3 Faktor-Faktor Menentukan Loyalitas Kerja Karyawan .....	29
2.1.3.4 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja Karyawan.....	33
2.1.3.5 Indikator Loyalitas Kerja Karyawan.....	35
2.2 Kerangka Konseptual .....	37
2.3 Hipotesis .....	41
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	42
3.2 Definisi Operasional .....	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	44
3.4 Populasi dan Sampel .....	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Teknik Analisis Data .....	51
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>58</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	58
4.1.1 Deskripsi Data Penelitian .....	58
4.1.2 Karakteristik Responden .....	59

4.1.3 Persentase Jawaban Responden.....	60
4.1.4 Uji Asumsi Klasik .....	65
4.1.5 Regresi Linear Berganda .....	68
4.1.6 Uji Hipotesis.....	69
4.1.7 Koefisien Determinasi (R-Square) .....	71
4.2 Pembahasan.....	72
4.2.1 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja .....	72
4.2.2 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja .....	73
4.2.3 Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja .....	74
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>76</b>
5.1 Kesimpulan .....	76
5.2 Saran .....	76
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	77

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	43
Tabel 3.1 Indikator Etika Kerja.....	44
Tabel 3.3 Indikator Loyalitas Kerja .....	44
Tabel 3.4 Waktu Penelitian.....	45
Tabel 3.5 Skala Likert.....	47
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Etika Kerja .....	49
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Loyalitas Kerja.....	49
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja .....	49
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> .....	50
Tabel 4.1. Skala Likert.....	58
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	59
Tabel 4.4. Skor Angket Untuk Etika Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	60
Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Loyalitas Kerja (X <sub>2</sub> ).....	61
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Kinerja (Y).....	63
Tabel 4.7. Uji Multikolinieritas .....	66
Table 4.8 Regresi Linear Berganda.....	68
Table 4.9 Uji-T.....	69
Tabel 4.10 Uji-F.....	70
Table 4.11 Koefisien Determinasi .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja.....	39
Gambar 2.2 Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja .....	40
Gambar 2.3 Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja .....	41
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian X terhadap Y .....	55
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	56
Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	65
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	67

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat dengan perusahaan kompetitornya. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan sumber daya manusia saat ini merupakan keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik institut maupun perusahaan. Karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan (Mangkuprawira, 2011). Sumber daya manusia sebagai aset perusahaan mempunyai peran penting penentu dalam perusahaan, pengorganisasi, pengambilan keputusan, pelaksanaan perencanaan, dan penentu keberhasilan dalam perusahaan. Dengan sumber daya yang baik akan membantu perusahaan untuk terus meraih kesuksesan di era persaingan global saat ini. Aktivitas yang sering dijumpai dalam sumber daya manusia adalah merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dan bertahan agar bisa kompetitif, persaingan antar perusahaan membuat perusahaan berkembang dan beradaptasi dalam melakukan tindakan. (Mangkunegara, 2017)

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu meningkatkan kinerja setiap pegawai untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) (Sutrisno, 2012).

Kinerja pegawai yang rendah dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang kurang memuaskan, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai belum merasa puas kepada intansi. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Sutrisno, 2012). Faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat pribadi, sifat fisik, etika kerja, latar belakang budaya, loyalitas kerja dan lain-lain. Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan meliputi: kebijakan organisasi, kepemimpinan, kepuasan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan dan lingkungan sosial.(Hariandja, 2012)

Perusahaan yang mempunyai pandangan untuk maju terlihat dari sumber daya manusia yang benar-benar guna untuk perusahaan. Perusahaan yang maju ialah perusahaan yang mampu mengelola, memelihara, mengembangkan serta pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya manusia mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki Etika kerja yang tinggi berkaitan dengan pendayagunaan sumber daya manusia,

baik manusia nya maupun peralatan yang digunakan dalam upaya meningkatkan etika kerja.

Etika kerja merupakan sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam melaksanakan kerja sehari-hari, (Sutrisno, 2012) Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni: kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab. Perilaku etika bekerja seorang karyawan tentu menjadi sebuah dasar untuk membentuk karakter dalam perilaku etis seorang karyawan. Hal tersebut bertujuan agar para karyawan dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik, melainkan juga perusahaan yang mempunyai etika kerja yang baik. Salah satu ukuran kualitas karyawan dapat dilihat dari sudut Etika kerjanya, semakin tinggi Etika kerja, maka kualitas karyawan akan semakin baik. Selain itu karyawan menyadari etika kerja merupakan kunci keberhasilan, akan lebih baik jika etika kerja diimbangi dengan loyalitas kerja yang baik.

Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Handoko, 2014). Kesetiaan ini dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. bila seseorang memiliki

loyalitas dan kesetiaan terhadap suatu hal maka orang tersebut bersedia berkorban terhadap hal yang dipercayainya.

Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar sasaran yang dituju dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah mudah dan perlu beberapa strategi, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian yang telah diperoleh dari karyawan selama jangka waktu tertentu pada masa pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya.

Karyawan yang mampu meningkatkan kinerja yang baik dan mampu bekerja sesuai target, mengerti tugas yang diberikan, dapat membantu pekerjaan orang lain. Dalam peningkatan karyawan dapat menunjang perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut. Keberhasilan dalam mencapai tujuan dan mampu membuat perusahaan dalam keadaan stabil tergantung pada kualitas kinerja yang telah dilakukan. Sebagaimana diketahui bahwa setiap perusahaan pasti mengalami suatu masalah dalam menjalankan aktivitasnya di perusahaan, begitu pula yang dihadapi oleh PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan yang merupakan salah satu perusahaan perbankan nasional juga dalam operasionalnya juga mengalami masalah dalam menjalani aktivitas perusahaannya.

Sebagaimana harapan perusahaan keberadaan karyawannya tentu memiliki dinamika yang bersifat umum maupun spesifik. Dinamika karyawan, menyangkut berbagai aspek dan sangat kompleks berkaitan dengan kedudukan, tugas, wewenang

serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. setiap karyawan diberikan tugas pokok dan fungsi tertentu disertai dengan berbagai fasilitas yang diperlukan dengan standar yang telah ditetapkan.

Masalah yang dihadapi perusahaan adalah kurangnya etika kerja karyawan dalam melayani nasabah, hal ini ditandai kurang ramahnya karyawan dalam menyapa nasabah. Dalam sesibuk apapun seorang karyawan bank harus mampu memberikan senyuman dan ramah kepada nasabah.

Dalam hal masalah loyalitas kerja karyawan ditandai dengan karyawan kurang bersedia melakukan lembur selain akhir bulan yang menyebabkan pekerjaan sering tidak tepat waktu dalam pengerjaannya.

Permasalahan dalam kinerja karyawan seringkali perusahaan tidak mencapai target atas pekerjaan yang telah ditetapkan, namun PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabahnya, untuk dapat memberikan pelayanan dan melaksanakan tugas dengan baik, maka karyawan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang profesional, tanggung jawab dan disiplin yang baik, sehingga dapat memberikan pelayanan yang sesuai.

Ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja karyawan rendah diantaranya dari segi etika kerja dan loyalitas karyawan yang telah diterapkan di perusahaan tersebut. Disini peneliti mencoba mengkaji masalah etika kerja dan loyalitas karyawan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini adalah mengenai tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan etika kerja dan loyalitas karyawan yang diterapkan di perusahaan tempat ia bekerja apakah telah sesuai atau tidak, sehingga berdampak kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan”

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kinerja pegawai yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan sering tidak mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Kurangnya etika kerja karyawan dalam melayani nasabah, hal ini ditandai kurang ramahnya karyawan dalam menyapa nasabah.
3. Menurunnya loyalitas karyawan, dikarenakan karyawan kurang bersedia melakukan lembur selain akhir bulan yang menyebabkan pekerjaan sering tidak tepat waktu dalam pengerjaannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan dua faktor saja yaitu etika kerja dan loyalitas kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yang dapat dihadapi perusahaan sebagai berikut :

1. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan?
2. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan?
3. Apakah etika kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan?

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian yang peneliti lakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Dari segi manfaat praktis
  - a. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan berfikir peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

2. Dari segi manfaat teoritis

Bagi PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan, diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan etika kerja, loyalitas kerja dan kineja pegawai.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Uraian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014).

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Tika, 2017) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi

tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut (Tika, 2017) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

#### **2.1.1.2 Jenis Kinerja**

Menurut (Prawirosentono, 2012) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1) Kinerja administratif (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

2) Kinerja operasi (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misi perusahaan.

### 3) Kinerja strategi (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

#### **2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut (Mahmudi, 2015) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor kepemimpinan,
- 3) Faktor tim, faktor sistem,
- 4) Faktor kontekstual (situasional).

Indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Slamet Wiyadi, 2001: 40).

#### a. Pendidikan dan keterampilan

Pendidikan dan keterampilan sangat penting dalam menunjang kinerja seseorang dalam perusahaan

#### b. Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

#### c. Sikap Kerja/Etos kerja

Keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, behavior, dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologi

untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap suatu objek.

d. Motivasi

Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu,

e. Loyalitas

Loyalitas karyawan dapat pula didefinisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Sedangkan menurut (M. Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pendapat lain disampaikan (Wirawan, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Tika, 2017) sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

- 2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

- 3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

#### 4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya perkerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Menurut (Affandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

##### 1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

##### 2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

##### 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja:

1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

## **2.1.2 Etika Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Etika Kerja**

Menurut (Darojat, 2015) Etika kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak (sifat dasar), karakter, kemauan, kesusilaan, adat istiadat. Secara terminologis kata Etika ini memiliki tiga perbedaan yang berbeda yaitu :

1. Suatu aturan umum atau cara hidup
2. Suatu tatanan aturan perilaku

3. Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Etika adalah keyakinan yang menuntun seseorang kelompok atau suatu institusi. Sedangkan dalam *The American Heritage Dictionary of English Language*, Etika memiliki 2 makna yaitu:

1. Disposisi, karakter, atau sikap khusus orang, budaya atau kelompok yang membedakannya dari orang atau kelompok lain, nilai atau jiwa yang mendasari, adat-istiadat.
2. Prinsip utama atau pengendali dalam suatu pergerakan, pekerjaan seni, bentuk ekspresi, atau sejenisnya.

Etika kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Menurut (Darajat, 2015) Etika kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Etika kerja dan produktivitasnya masih rendah yang tercermin dari disiplin, semangat kerja dan produktivitasnya yang masih rendah. Hal itu tentu saja kurang mendukung upaya pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia. Karena Etika kerja adalah masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek baik ekonomi, sosial, maupun budaya. Etika kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etika kerja secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor,

baik eksternal maupun faktor internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk sosial.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, Etika kerja baik secara etimologi dan praktis adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku etika kerja (Darajat, 2015).

Etika kerja memiliki tiga fungsi Rusyan (Darajat, 2015) yaitu sebagai pendorong timbulnya perbuatan, penggairah dalam aktivitas, dan penggerak aktivitas. Sikap Etika kerja ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Sikap ini dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek baik itu dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang mereka yakini. Max Weber seorang ahli ekonomi dan sosiolog dari Jerman menyatakan bahwa, bagaimana sebuah sistem nilai dalam hal ini adalah agama yang mempengaruhi pandangan hidup manusia terhadap etika ekonomi. Hal ini disebabkan karena keyakinan masyarakat Eropa Barat dan Amerika terhadap doktrin agama bahwa malas-malasan dan membuang-buang waktu adalah dosa yang paling utama. Ada juga konsep bahwa bekerja itu adalah sebuah panggilan yang membuat pengikutnya bekerja sungguh-sungguh untuk memuliakan Tuhan yang mereka yakini.

Dari Etika kerja ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati akhlak dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam Etika kerja terkandung gairah atau semangat yang tinggi untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan

bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Artinya, ada semacam semangat untuk menyempurnakan suatu pekerjaan dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan kesalahan dari hasil pekerjaannya (Tasmara, 2012).

### **2.1.2.2 Karakteristik Etika Kerja Tinggi dan Rendah**

Karakteristik seseorang yang memiliki Etika kerja tinggi menurut (Darojat, 2015) yaitu:

- a. Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu.
- b. Memiliki orientasi kemasa depan.
- c. Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja.
- d. Kerja keras serta menghargai waktu.
- e. Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab.
- f. Hemat dan sederhana.
- g. Tekun dan ulet.

Sedangkan (Sutrisno, 2012) individu atau kelompok yang memiliki Etika kerja yang rendah akan menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja.
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- e. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

### **2.1.2.3 Fungsi Etika Kerja**

Fungsi etika kerja menurut Ernawan (2012:4) yaitu:

a. Pendorong timbulnya perbuatan

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat pencapaian hal yang diinginkan.

b. Penggairah dalam aktivitas

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut, sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

c. Penggerak seperti mesin bagi mobil besar

Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

### **2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja**

Menurut (Sinamo, 2015) Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi Etika kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal, yaitu:

1. Faktor Internal

Seseorang yang memiliki Etika kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etika kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etika kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

## 2. Faktor eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi Etika kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki Etika kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki Etika kerja yang rendah. Etika kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu.

Etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Panji, 2014), yaitu:

### a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etika kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etika kerja yang rendah.

### b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etika budaya dan secara operasional etika budaya ini juga disebut etika kerja. Kualitas etika kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etika kerja yang tinggi dan sebaliknya. Masyarakat yang

memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etika kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etika kerja.

c. Sosial politik

Tinggi rendahnya etika kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etika kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi lingkungan

Etika kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etika kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan intensif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi intrinsik individu

Individu yang akan memiliki etos bermotivasi tinggi. Etika kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etika kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

### **2.1.2.5 Indikator Etika Kerja**

Menurut (Tasmara, 2015) mengajukan empat bentuk indikator etika kerja, demensi tersebut terdiri atas :

- a. Disiplin, adalah kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku seorang pegawai ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku pada organisasi
- b. Kerja sama, adalah sikap kesediaan untuk melakukan kegiatan atau usaha dengan atasan, sesama pegawai dan bawahan untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Adil, adalah sikap tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, berpegang kepada kebenaran sehingga sebagai pemimpin tidak bertindak sewenang-wenang.
- d. Peduli, adalah sikap mengindahkan, memperhatikan dan menghiraukan pegawai lain dalam organisasi. Peduli juga berarti sikap atas kesediaan untuk memperhatikan lingkungan dimana kita berada yang dilandasi oleh keyakinan

bahwa baik-buruknya lingkungan tersebut merupakan bagian dari andil pegawai.

Indikator Etika kerja menurut (Asifudin, 2014) tercantum dalam pancasila dan UUD 1945, yaitu:

- a. Iman dan takwa kepada Tuhan yg Maha Esa, terwujud dalam sikap, perilaku, ungkapan bahasa dalam komunikasi sosial, budi pekerti yang luhur, jujur, adil, dan dapat dipercaya.
- b. Berkepribadian tangguh dan mandiri yang membuatnya mampu menghadapi persoalan dengan pikiran jernih
- c. Bekerja keras, tidak suka berpangku tangan atau bermalas-malasan, sebagai cermin dari tingginya semangat dan motivasi
- d. Berdisiplin dalam melaksanakan tugas, sehingga bisa selesai dengan baik.
- e. Bertanggungjawab atas segala tingkah lakunya.
- f. Cerdas, arif dan bijaksana, yang membuatnya mampu mengendalikan diri dan menyikapi orang lain, baik ketika situasi konflik maupun saat tenang
- g. Terampil dalam bekerja dan selalu berupaya meningkatkan keterampilannya.
- h. Sehat jasmani dan rohani, memiliki kesadaran untuk menjaganya agar mampu mengoptimalkan seluruh potensinya
- i. Memiliki kesadaran patriotisme yang tinggi, semangat ini tidak hanya berhubungan dengan tanah air, namun berhubungan pula dengan kelompok identitas atau organisasi.

### **2.1.3 Loyalitas Kerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Loyalitas Kerja 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 dilakukan.

Menurut (Utomo, 2010), Loyalitas 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 para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut (Reichheld, 2012), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Dalam jurnal (Maharani, 2010), Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi. Menurut Sudimin (2003), "Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Sedangkan (Siagian, 2014) menyatakan bahwa loyal adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Menurut (Wicaksono, 2013) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Menurut (Omar, 2010) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan dapat dimengerti sebagai komitmen afektif di antara para karyawan. Komitmen afektif berarti sebagai keinginan karyawan untuk melanjutkan hubungan dengan atasan tertentu karena kepuasan hubungan untuk kepentingan pribadi, terlepas dari nilai instrumental dan karena karyawan mengalami rasa loyalitas dan rasa memiliki.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan loyalitas karyawan yaitu komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh.

### **2.1.3.2 Strategi Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan**

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2012) menjelaskan bahwa pemeliharaan adalah strategi untuk mempertahankan loyalitas karyawan. Metode pemeliharaan strategi tersebut adalah sebagai berikut (M. S. P. Hasibuan, 2012):

#### **1) Komunikasi**

Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar diantara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif dipahami.

## 2) Insentif

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada para karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitasnya. Dengan memberikan insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas prestasi yang dicapainya sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

## 3) Program Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah *financial* dan *nonfinancial* yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Program kesejahteraan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, juga didasarkan atas kemampuan perusahaan.

## 4) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.

## 5) Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

Hubungan Industri Pancasila adalah hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan loyalitas menurut (Arianty, Bahagia, & Siswadi, 2015) antara lain :

- 1) Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada di dalam perusahaan dan menyusun uraian pekerjaan yang benar
- 2) Pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap kepuasan karyawan
- 3) Melibatkan karyawan dalam berbagai pelatihan, sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing
- 4) Meningkatkan kualitas sistem penilaian kerja pegawai
- 5) Meningkatkan keterpaduan dan keterbukaan sistem pengembangan karir
- 6) Penyempurnaan sistem kompensasi, sehingga mencerminkan keadilan eksternal
- 7) Meningkatkan efektifitas komunikasi dalam perusahaan sehingga ada umpan balik terhadap hasil pekerjaan
- 8) Meningkatkan fleksibilitas waktu kerja sesuai dengan keadaan.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Menentukan Loyalitas Kerja Karyawan**

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasatercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan (Soegandhi, 2013).

Hermawan dan Riana (2013) menyatakan terdapat empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, yaitu:

- 1) Faktor Kompensasi

Tunjangan transportasi yang dibayarkan, menentukan loyalitas karyawan.

Perusahaan harus dapat menjamin biaya transportasi karyawannya

dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan setiap karyawan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan di dalam melaksanakan tugas. Perusahaan diharapkan dapat memberikan tunjangan uang makan kepada karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya. Gaji yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan disesuaikan dengan jabatan dan tugas-tugas yang diberikan. Tunjangan hari raya tersebut dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

## 2) Faktor Tanggung Jawab

Kesuksesan dapat menentukan loyalitas karyawan. Pihak perusahaan dituntut agar menjamin dan mendukung setiap karyawan di dalam melaksanakan tugasnya agar memberikan hasil yang baik untuk kesuksesan perusahaan. Kesempatan berkarir yang diterapkan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan prosedur perusahaan. Pihak perusahaan agar memberikan kesempatan kepada setiap karyawan yang berkompeten untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan memperhatikan pengabdian setiap karyawannya, agar dapat mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pihak perusahaan agar memperhatikan hal ini dengan cara memberikan pengertian kepada setiap karyawan agar selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya.

## 3) Faktor Disiplin

Perusahaan harus betul-betul memperhatikan tingkat absensi dan ketepatan waktu karyawan dalam pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Perusahaan harus memperhatikan dan memonitor setiap kedatangan karyawannya dan menerapkan sanksi kepada setiap pegawai yang datang tidak tepat waktu. Kedepan perusahaan harus menegaskan kepada setiap karyawannya jam kerja yang diterapkan di perusahaan. Agar setiap karyawan dapat mengerti dan meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya. Kejelasan aturan saat ini yang diterapkan sudah bisa diterima dengan baik oleh setiap karyawan. Perusahaan atau pimpinan diharapkan memberikan instruksi kerja atau aturan yang jelas pada bawahannya agar dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan dengan selalu mengawasi tingkat kehadiran setiap karyawan agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

#### 4) Faktor Partisipasi

Perusahaan harus memperhatikan setiap inisiatif dan kreatif yang dimiliki oleh karyawan, dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap karyawan di dalam menuangkan inisiatif dan kreatifitasnya di dalam memajukan perusahaan kedepannya. Motivasi harus diperhatikan oleh atasan agar selalu mendorong karyawan-karyawannya dengan memberikan arahan untuk melakukan tindakan atau pekerjaan dengan baik dan benar. Pimpinan perusahaan harus menanamkan rasa tanggung jawab kepada Setiap karyawannya di dalam melaksanakan tugasnya agar selesai tepat waktu. Perusahaan di harapkan selalu melibatkan setiap karyawannya dalam memberikan tugas-tugas perusahaan baik secara fisik maupun bersifat psikologis demi meningkatkan loyalitas dan kemajuan perusahaan.

Kesempatan partisipasi yang diberikan kepada karyawan dapat menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan saran ataupun masukan untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Yuliandri (2013:21) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerjaserta upah yang diterima dari perusahaan. Selanjutnya Steers dan Porter (dalam Kusumo, 2016) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampaknya sendiri bagi kelangsungan hidup

perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

#### **2.1.3.4 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja Karyawan**

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh (Siswanto, 2013), yang menitik-beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

1) Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2) Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko

pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memilikisikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut hal yang diterimanya diluar gaji pokok.

Menurut (Steers, 2016) menitik beratkan aspek loyalitas perusahaan, antara lain:

- 1) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan,
- 2) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan, dan
- 3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan.

#### **2.1.3.5 Indikator Loyalitas Kerja Karyawan**

Menurut Gouzaly(2013:485)terdapat beberapa indikator untuk mengukur loyalitas kerja karyawan suatu perusahaan, yaitu:

1. Ketaatan atau Kepatuhan

Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan yang berlaku di dalam perusahaan, dan mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang di buat atau tindakan yang dilakukan.

3. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

#### 4. Kejujuran

Seorang karyawan harus jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang jujur selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkkan wewenang yang ada padanya, dan selalu melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya.

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh (Siswanto, 2013), antara lain:

##### 1) Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

##### 2) Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

##### 3) Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

#### 4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

#### 5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

Kesukaan terhadap pekerjaan, perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari, keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar kompensasi pokok.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

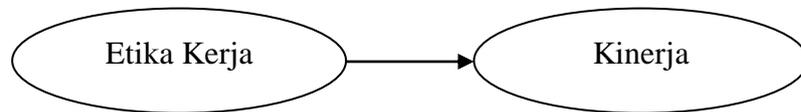
### **2.2.1 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja**

Etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih,kebesaran jiwa dan sebagainya, (Kumorotomo, 2016).

Etika kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap seseorang karyawan yang ditunjukkan dalam bekerja dan etos kerja mempengaruhi prestasi kerja setiap karyawan (Suriansyah, 2015). Ini juga diperkuat dari penelitian sebelumnya, (Jufrizen, 2017) dalam studi tentang Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut penelitian terdahulu etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pentingnya etika kerja bagi karyawan menyebabkan variabel ini wajib dijadikan salah satu variabel penting dalam memotivasi karyawan dalam suatu organisasi untuk bekerja. Etika kerja yang tinggi juga merupakan salah satu patokan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik dan positif pasti juga memiliki kinerja yang baik dan positif pula (Octarina, 2013). Apabila seorang karyawan memiliki pemahaman yang tinggi terkait sistem nilai dan prinsip moral

perusahaan, maka akan membantu karyawan tersebut dalam memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Hasil penelitian (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) dan (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018) menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

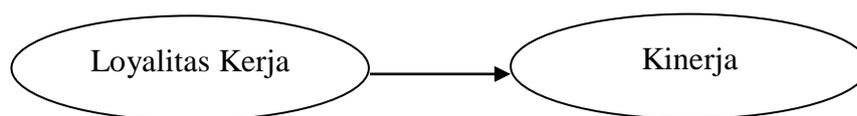


**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja**

### **2.2.2 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja**

Loyalitas merupakan karyawan diharapkan untuk mengatakan hal-hal yang positif mengenai kebijakan perusahaan terutama tentang pimpinan, jika tetap tidak dapat memikirkan sesuatu yang positif untuk dikatakan maka lebih baik karyawan tersebut diam daripada mengkritik (Ginting, 2015). Loyalitas membuat sebuah perusahaan merasa benar-benar memiliki karyawan yang siap untuk bekerja dan melakukan apapun demi kepentingan atasannya, atau seorang pemimpin tidak ragu lagi perintahnya tidak dilaksanakan (Mardalis, 2015).

Hasil penelitian (Purba, 2013) loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan hasil penelitian (Afriliana, 2016) loyalitas kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pada PT. Putera Lautan Kumala Lines di Samarinda dan Hasil penelitian (Soegandhi, 2013) variabel independen loyalitas kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).



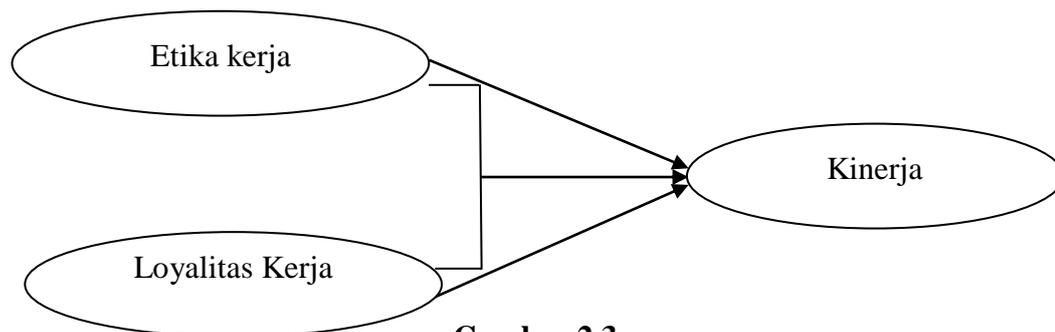
**Gambar 2.2**  
**Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja**

### **2.2.3 Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja**

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang dalam bekerja, suatu golongan atau suatu bangsa. Melalui etika kerja yang baik maka diharapkan dapat menjadikan perusahaan tersebut menjadi lebih maju yaitu dengan peningkatan kinerja yang dilakukan oleh para karyawan tersebut.

Loyalitas merupakan karyawan diharapkan untuk mengatakan hal-hal yang positif mengenai kebijakan perusahaan terutama tentang pimpinan, jika tetap tidak dapat memikirkan sesuatu yang positif untuk dikatakan maka lebih baik karyawan tersebut diam daripada mengkritik (Ginting, 2017, hal.86).

Hasil penelitian Purba (2017) etika kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. Hasil penelitian Rachmawati (2012) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Hasil Penelitian Ramadhani (2017) adanya pengaruh positif antara etika kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PTPN IX Divisi Tanaman Tahunan.



**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja**

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013, hal.96) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara etika kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan
2. Ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan
3. Ada pengaruh yang signifikan antara etika kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Menurut (Sugiyono, 2015) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, 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.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Agar penelitian ini tetap terus berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan utama dari penelitian ini, maka perlunya penjabaran definisi operasional dan cara pengukuran masing – masing variabel.

##### **3.2.1 Variabel Terikat (Dependen Variable)**

Variabel terikat (*dependen variable*), dalam penelitian ini yaitu adalah Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan.

##### **a. Kinerja**

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator Kinerja	Item Soal
1.	Kuantitas hasil kerja	1
2.	Kualitas hasil kerja	2
3.	Efisiensi dalam melaksanakan tugas	3
4	Disiplin kerja	4
5	Inisiatif	5
6	Ketelitian	6
7	Kepemimpinan	7
8	Kejujuran	8
9	Kreativitas	9

**Sumber :** (Affandi, 2018)

### 3.2.2 Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas (*independent variable*) menggunakan simbol X merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan. Variabel bebas di ukur menggunakan skala *likert*.

#### a. Etika Kerja (X1)

Etika kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Etika Kerja**

No	Indikator Etika Kerja	Item Soal
1.	Disiplin	1,2
2.	Kerja Sama	3,4
3.	Adil	5,6
4.	Peduli	7,8

Sumber : (Tasmara, 2015)

b. Loyalitas Kerja (X2)

Loyalitas 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.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Loyalitas Kerja**

No	Indikator Loyalitas Kerja	Jumlah Item Soal
1.	Ketaatan dan Kepatuhan	1,2
2.	Tanggungjawab	3,4
3.	Pengabdian	5,6
4.	Kejujuran	7,8

Sumber : (Gouzaly, 2013)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat

Tempat penelitian adalah tempat dimana penelitian akan dilakukan beserta jalan dan kotanya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat di PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan. Dengan alamat Jl. Juanda No.48, Medan Maimun, Suka Damai, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20157.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2021 hingga selesai. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.4 Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Maret				April				Agus				Sept				Okt			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■	■	■																
2	Penyusunan Skripsi					■	■	■	■												
3	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■								
4	Seminar Skripsi													■							
5	Perbaikan/ Acc Skripsi														■						
6	Pengolahan Data															■	■				
7	Penyusunan Skripsi																	■	■		
8	Bimbingan Skripsi																	■	■		
9	Sidang Meja Hijau																				■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pernyataan di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini

adalah keseluruhan karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan yang berjumlah 65 orang.

### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability sampling*. *Non-Probability sampling* memiliki 4 jenis yaitu *sampling incidental*, *sampling purposive*, *sampling jenuh*, dan *snowball sampling*. maka peneliti memakai teknik *sampling jenuh* karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan yang berjumlah 65 orang.

## **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

### **3.5.1 Wawancara**

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan.

### **3.5.2 Studi Dokumentasi**

Studi dokumentasi menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014a) adalah menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu. Jadi, studi dokumentasi merupakan metode untuk mencari data tertulis mengenai suatu hal

yang diteliti dimana data tersebut dapat digunakan untuk nguji, menafsirkan, dan meramalkan atau membuat kesimpulan, seperti data karyawan.

### 3.5.3 Angket

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014b) Angket adalah pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini angket di bagikan secara kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan . Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

**Tabel 3.5 Skala Likert**

<b>Opsi Jawaban</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (William G. Zikmund & Barry J. Babin, 2013, hal 43)

Dengan sebuah skala likert, responden mengindikasikan sikap mereka dengan menandai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang terstruktur dengan sangat hati hati. Hasil dari skala menunjukkan sikap responden mulai dari sangat positif sampai pada sangat negatif. Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

### a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu skala pengukuran di sebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apan yang seharusnya dikalukan (Kuncoro, 2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai korelasi adalah positif dan probalitas yang di hitung < nilai probalitas yang ditetapkan sebesar 0,05(*sig 2 – tailed* <  $\alpha$  0,05).

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Juliandi et al., 2014, hal 77)

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x y)$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Etika Kerja (X<sub>1</sub>)**

No. Butir	<i>r</i> hitung	r table	Status
1.	0.557	0,244	Valid
2.	0.627	0,244	Valid
3.	0.516	0,244	Valid
4.	0.452	0,244	Valid
5.	0.395	0,244	Valid
6.	0.558	0,244	Valid
7.	0.620	0,244	Valid
8.	0.551	0,244	Valid

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Loyalitas Kerja (X<sub>2</sub>)**

No. Butir	<i>r</i> hitung	r table	Status
1.	0.555	0,244	Valid
2.	0.448	0,244	Valid
3.	0.549	0,244	Valid
4.	0.430	0,244	Valid
5.	0.586	0,244	Valid
6.	0.499	0,244	Valid
7.	0.647	0,244	Valid
8.	0.585	0,244	Valid

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)**

No. Butir	<i>r</i> hitung	r table	Status
1.	0.631	0,244	Valid
2.	0.401	0,244	Valid
3.	0.498	0,244	Valid
4.	0.620	0,244	Valid
5.	0.494	0,244	Valid
6.	0.568	0,244	Valid
7.	0.524	0,244	Valid
8.	0.475	0,244	Valid
9.	0.616	0,244	Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (etika kerja, loyalitas kerja dan Kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

## b. Uji Realiabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Kuncoro, 2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^{12}} \right]$$

Sumber: (Kuncoro, 2013)

Keterangan:

$R_i$  : Reliabilitas instrumen

$\sigma_1^2$  : Varians Total

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \sigma b^2$  : Jumlah varians butir

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y**

Variabel	Nilai Alpha	Status
Etika Kerja ( $X_1$ )	0,720	Reliabel
Loyalitas Kerja ( $X_2$ )	0,721	Reliabel
Kinerja (Y)	0,725	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Kuncoro, 2013) data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Pendekatan penelitian yang dilakukan peneliti asosiatif. Menurut (Martono, 2015). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

#### **3.6.1 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan untuk penelitian adalah model yang terbaik jika model adalah model yang baik maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2014b).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yaitu:

##### **3.6.1.1 Uji Normalitas**

Untuk melihat variabel terikat dan variabel bebas yang memiliki distribusi normal atau tidak perlu pengujian normalitas. Pengujian normalitas data yang dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2014).

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data meyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data meyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atai grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik (Ghozali, 2016).

### 3.6.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Hetrokedastisitas mengakibatkan kemampuan prediksi dari koefisien dalam model menjadi tidak efisien dan tidak memiliki banyak keberartian. Analisis regresi menghendaki bahwa varian tiap unsur pengganggu menunjukkan kondisi konstan yang besarnya sama dengan devisiasi kuadrat dan merupakan asumsi homokedastisitas (Sangadji & Sopiah, 2010).

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *plots* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu: ZPRED dengan residual SRESID. Hasil SPSS menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik meyebar secara acak di atas angka 0 pada sumbu Y. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6.1.3 Uji Multikolinearitas

Tujuan ini adalah tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas (Sopiah & Sangadji, 2010, hal 249).

Uji Multikolinearitas di gunakan untuk mengetahui apakah dalam garis di tentukan adanya korelasi yang tinggi antara diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan yang di gunakan untuk menentukan miltikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF (*Variance Inflation Fator*) > 10 dan nilai *tolerance* < 0,1 maka akan terjadi masalah multikolinearitas.
- 2) Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi maslah multikolinearitas.

### 3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan penulis untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel variabel independen, yaitu etika kerja, loyalitas kerja terhadap variable dependen yaitu kinerja. Perumusan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana :

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_2$  : Besar koefisien dari masing-masing variabel

$X_1$  : Etika Kerja

$X_2$  : Loyalitas Kerja

e : Error

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah data paling penting adalah data paling karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian.

#### 3.6.3.1 Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sumber : (Rukajat, 2018, hal 71)

Keterangan:

R = Nilai Korelasi Parsial

N = Jumlah Sampel

Tahap-tahap :

a) Bentuk Pengujian

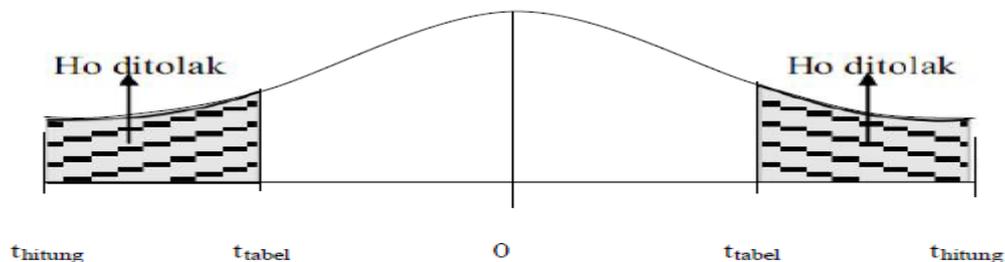
$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b) Kriteria Pengujian Hipotesis

1) Jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2) Jika  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.



**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian X terhadap Y**

### 3.6.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap variabel terikat atau koefisien regresi sama dengan nol. Rumus uji F sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$$Fh = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

$F_h$  = Nilai F hitung

$R^2$  = Koefisien Korelasi ganda

$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

### **Kriteria Pengambilan Keputusan**

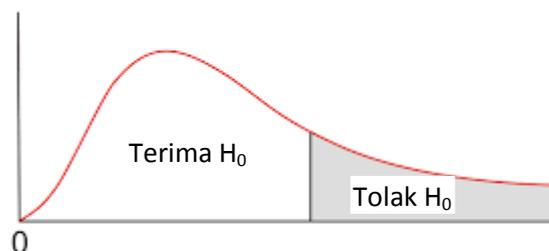
$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

### **Kriteria Bentuk Pengujian**

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$



**Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

#### **3.6.4 Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang di temukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini ditanyakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

D : Determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100% : Pesentase Kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan. Pengolahan data dalam bentuk angket ini masing-masing dari 8 item pernyataan untuk variabel  $X_1$  (Etika Kerja), 8 item pernyataan untuk variabel  $X_2$  (Loyalitas Kerja), 8 item pernyataan untuk variabel Y (Kinerja) dengan menyebarkan angket sesuai dengan sampel 65 responden yang akan diolah nantinya dengan menggunakan skala *Likert Sumated Rating* agar mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

**Tabel 4.1.**  
**Skala Likert**

OPSI	NILAI
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dari ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas (Etika Kerja, Loyalitas Kerja) dan variabel terikat (Kinerja).

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan sebanyak 65 responden, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia dan semester. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh pelanggan sebagai berikut :

##### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	35%
2	Perempuan	42	65%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 42 orang (65%) dan laki-laki sebanyak 23 orang (35%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

##### b. Berdasarkan Usia

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	17	26%
2	31-40 tahun	28	43%
3	> 40 tahun	20	31%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara 20-30 tahun sebanyak 17 orang (26%), yang memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 28 orang (43%), yang memiliki usia > 40

Tahun sebanyak 20 orang (31%) Dari karakteristik usia maka data responden didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 43%.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

##### a. Variabel Etika Kerja (X1)

**Tabel 4.4.**  
**Skor Angket Untuk Etika Kerja (X1)**

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	44,6	33	50,8	1	1,5	2	3,1	0	0	65	100%
2	25	38,5	37	56,9	3	4,6	0	0	0	0	65	100%
3	33	50,8	29	44,6	3	4,6	0	0	0	0	65	100%
4	30	46,2	33	50,8	2	3,1	0	0	0	0	65	100%
5	33	50,8	30	46,2	1	1,5	1	1,5	0	0	65	100%
6	33	50,8	28	43,1	3	4,6	1	1,5	0	0	65	100%
7	26	40,0	37	56,9	2	3,1	0	0	0	0	65	100%
8	32	49,2	30	46,2	3	4,6	0	0	0	0	65	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Setiap pegawai tidak menunjukkan kemalasan dalam menjalankan pekerjaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 33 orang sebesar 50,8%.
- 2) Jawaban responden tentang Selalu menjalankan pekerjaan dengan kemampuan yang terbaik, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 37 orang sebesar 56,9%.
- 3) Jawaban responden tentang Selalu sopan bila berbicara dengan pimpinan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang sebesar 50,8%.
- 4) Jawaban responden tentang Masing-masing pegawai bersikap sopan dalam berkomunikasi sesama pegawai, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 33 orang sebesar 50,8%.

- 5) Jawaban responden tentang Selalu memiliki niat untuk meningkatkan nilai kerja yang baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 50,8%.
- 6) Jawaban responden tentang Selalu berusaha menunjukkan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 50,8%.
- 7) Jawaban responden tentang Setiap pegawai selalu memiliki ide dalam melaksanakan tugasnya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 37 orang sebesar 56,9%.
- 8) Jawaban responden tentang Selalu berusaha untuk mencari jalan keluar yang baik jika terjadi kendala dalam pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang sebesar 49,2%.

Berdasarkan hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap Etika Kerja, artinya karyawan mengetahui Etika Kerja, baik itu disiplin dalam bekerja, pentingnya kerja sama, adil dan peduli dengan lingkungan kerja.

#### b. Variabel Loyalitas Kerja (X2)

**Tabel 4.5.**  
**Skor Angket Untuk Loyalitas Kerja (X2)**

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	41,5	33	50,8	5	7,7	0	0	0	0	65	100%
2	32	49,2	27	41,5	4	6,2	2	3,1	0	0	65	100%
3	24	36,9	36	55,4	5	7,7	0	0	0	0	65	100%
4	31	47,7	28	43,1	5	7,7	1	1,5	0	0	65	100%
5	28	43,1	32	49,2	4	6,2	1	1,5	0	0	65	100%
6	29	44,6	31	47,7	4	6,2	1	1,5	0	0	65	100%
7	31	47,7	25	38,5	6	9,2	3	4,6	0	0	65	100%
8	25	38,5	34	52,3	5	7,7	1	1,5	0	0	65	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2021

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 46,8%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya sanggup melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang sebesar 48,1%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu dapat bekerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 43 orang sebesar 55,8%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan atasan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang sebesar 42,9%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang sebesar 50,6%.
- 6) Jawaban responden tentang Alasan saya tetap bertahan karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang sebesar 51,9%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang sebesar 42,9%.
- 8) Jawaban responden tentang Perusahaan menuntut loyalitas yang tinggi kepada karyawan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang sebesar 50%.

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap Loyalitas Kerja yang dilakukan karyawan sudah baik hal ini ditandai karyawan taat dan patuh dengan peraturan yang telah dibuat perusahaan, bertanggungjawab atas pekerjaan, adanya pengabdian serta kujuran yang dimiliki karyawan.

**c. Variabel Kinerja (Y)**

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Kinerja (Y)**

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	43.1	33	50.8	3	4.6	1	1.5	0	0	65	100%
2	25	38.5	37	56.9	2	3.1	1	1.5	0	0	65	100%
3	29	44.6	31	47,7	5	7,7	0	0	0	0	65	100%
4	28	43,1	33	50,8	4	6,2	0	0	0	0	65	100%
5	27	41,5	35	53,8	2	3,1	1	1,5	0	0	65	100%
6	30	46,2	30	46,2	4	6,2	1	1,5	0	0	65	100%
7	22	33,8	37	56,9	6	9,2	0	0	0	0	65	100%
8	29	44,6	31	47,7	3	4,6	2	3,1	0	0	65	100%
9	29	44,6	32	49,2	4	6,2	0	0	0	0	65	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2021

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Rata-rata jawaban responden tentang Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 33 orang sebesar 50,8%.
- 2) Rata-rata jawaban responden tentang Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 37 orang sebesar 56,9%.
- 3) Rata-rata jawaban responden tentang Saya akan memanfaatkan waktu kerja seefisien mungkin, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 47,7%.

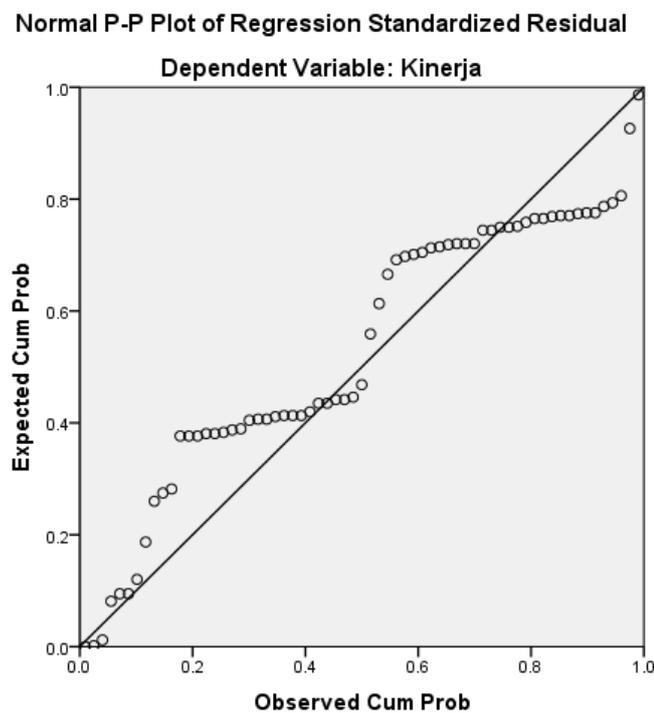
- 4) Rata-rata jawaban responden tentang Saya akan berusaha mematuhi segala peraturan yang diberikan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 33 orang sebesar 50,8%.
- 5) Rata-rata jawaban responden tentang Saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 35 orang sebesar 53,8%.
- 6) Rata-rata jawaban responden tentang Setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan teliti, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 30 orang sebesar 46,2%.
- 7) Rata-rata jawaban responden tentang Pemimpin bertindak cepat ketika ada permasalahan yang dihadapi, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 37 orang sebesar 59,9%.
- 8) Rata-rata jawaban responden tentang Karyawan dituntut untuk jujur dalam bekerja, meskipun produk tersebut belum habis dipakainya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 orang sebesar 47,7%.
- 9) Rata-rata jawaban responden tentang Saya akan bekerja sesuai dengan kreativitas yang saya miliki, meskipun produk tersebut belum habis dipakainya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 32 orang sebesar 49,2%.

Dari hasil angket di atas memperlihatkan bahwa dari delapan pernyataan karyawan rata-rata menjawab setuju hal ini ditandai dengan kuantitas hasil kerja yang baik, kualitas hasil kerja yang baik, efisiensi dalam melaksanakan tugas disiplin kerja, inisiatif, ketelitian dalam bekerja, kepemimpinan yang kondusif serta memiliki kejujuran dan kreativitas.

#### 4.1.4 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dari independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas**

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat/tinggi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independen karena kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada kolerasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka  $<10$  menandakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinieritas jika nilai VIF diantara variabel independen  $>10$ .

**Tabel 4.7**  
**Uji Multikolinieritas**

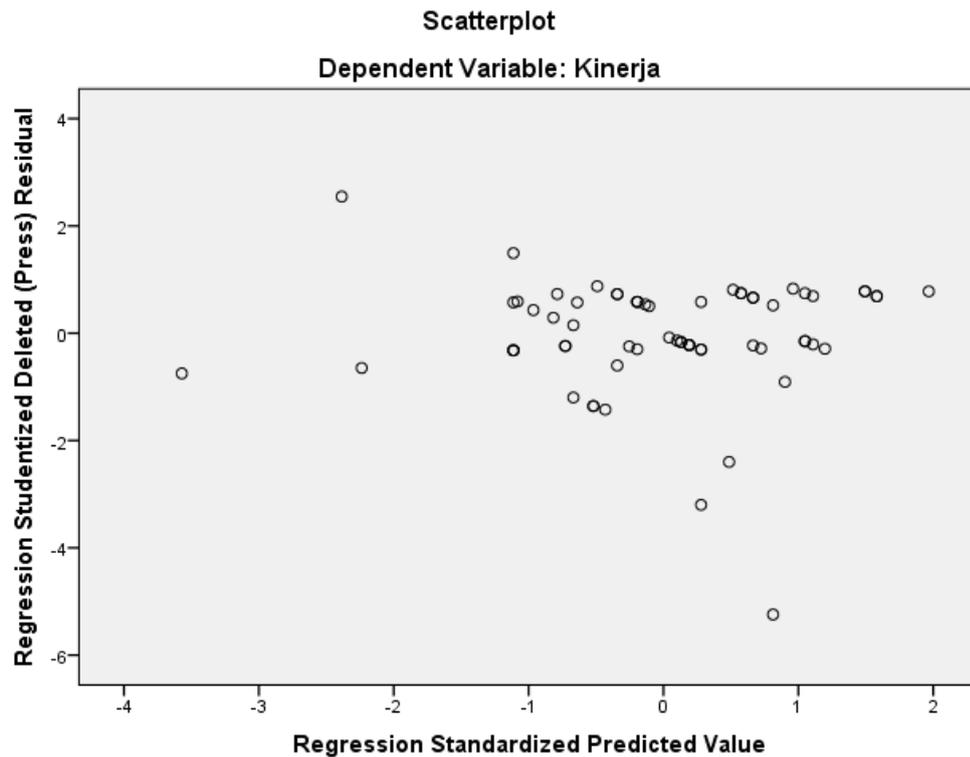
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Etika Kerja	.531	1.883
Loyalitas Kerja	.531	1.883

a. Dependent Variable: Kinerja

Ketiga variabel independen yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen ini.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.



**Gambar 4.2**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas meskipun terlihat berdempet dibagian titik-titik tertentu serta tersebar dibagian atas dan sedikit berkumpul pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

#### 4.1.5 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Table 4.8**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10.387	4.017	
Etika Kerja	.317	.152	.262
Loyalitas Kerja	.506	.131	.485

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan data tabel uji regresi linier berganda diatas, dapat dipahami bahwa model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 10,387 + 0,317X_1 + 0,506 X_2 + e$$

Keterangan.

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Etika Kerja

X<sub>2</sub> = Loyalitas Kerja

Interpretas model :

- a. Konstanta (a) = 10,387, menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka Kinerja (Y) akan sebesar 10,387
- b. Variablel X1 sebesar 0,317 menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Dengan kata lain, jika variabel Etika Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,317.

- c. Variabel X2 sebesar 0,506 menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). dengan kata lain, jika variabel Loyalitas Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,506.

#### 4.1.6 Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significant level* tarafnya nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

**Table 4.9**  
**Uji t**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.387	4.017		2.586	.012
Etika Kerja	.317	.152	.262	2.084	.041
Loyalitas Kerja	.506	.131	.485	3.850	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: data diolah SPSS (2021)

$$t_{\text{tabel}} = 1,998$$

Kriteria pengujiannya:

- Ho ditolak apabila  $t_{\text{tabel}} 1,998 \geq t_{\text{hitung}}$  dan  $t_{\text{hitung}} \leq 1,998$
- Ha diterima apabila  $t_{\text{tabel}} 1,998 \leq t_{\text{hitung}}$  dan  $t_{\text{hitung}} \geq 1,998$

#### 1) Pengaruh Etika Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Etika Kerja (X1) terhadap Kinerja diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,084 sementara  $t_{\text{tabel}} 1,998$

dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.041 < 0.05$  atau  $t_{hitung} 2,084 > t_{tabel} 1,998$ . berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel Etika Kerja terhadap Kinerja pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan.

## 2) Pengaruh Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,580 sementara  $t_{tabel} 1,998$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.000 > 0.05$  atau  $t_{hitung} 3,580 > t_{tabel} 1,998$ . berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel Loyalitas Kerja terhadap Kinerja.

### b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significant level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

**Tabel 4.10**  
**Uji-F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.326	2	146.163	28.397	.000 <sup>b</sup>
	Residual	319.120	62	5.147		
	Total	611.446	64			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Etika Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

$$F_{\text{tabel}} = 3,15$$

Kriteria pengujiannya:

- 1) Tolak  $H_0$  apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $-F_{\text{hitung}} < -F_{\text{tabel}}$
- 2) Terima  $H_0$  apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  atau  $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$

Berdasarkan data tabel pada uji F diatas dapat dipahami bahwa didapati nilai  $F_{\text{hitung}} 28,397 > F_{\text{tabel}} 3,15$  dengan probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan Etika Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan.

#### 4.1.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan ata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

**Table 4.11**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 <sup>a</sup>	.478	.461	2.26872	1.714

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Etika Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah SPSS (2021)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,478, hasil ini memiliki arti

bahwa 47,8% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Etika Kerja, Loyalitas Kerja sedangkan sisanya sebesar 52,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja**

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,084 sementara  $t_{tabel}$  1,998 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.041 < 0.05$  atau  $t_{hitung} 2,084 < t_{tabel} 1,998$ . berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Etika Kerja terhadap Kinerja.

Etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih,kebesaran jiwa dan sebagainya, (Kumorotomo, 2016).

Etika kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap seseorang karyawan yang ditunjukkan dalam bekerja dan etos kerja mempengaruhi prestasi kerja setiap karyawan (Suriansyah, 2015). Ini juga diperkuat dari penelitian sebelumnya, (Jufrizen, 2017) dalam studi tentang Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut penelitian terdahulu etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pentingnya etika kerja bagi karyawan

menyebabkan variabel ini wajib dijadikan salah satu variabel penting dalam memotivasi karyawan dalam suatu organisasi untuk bekerja. Etika kerja yang tinggi juga merupakan salah satu patokan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik dan positif pasti juga memiliki kinerja yang baik dan positif pula (Octarina, 2013). Apabila seorang karyawan memiliki pemahaman yang tinggi terkait sistem nilai dan prinsip moral perusahaan, maka akan membantu karyawan tersebut dalam memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Hasil penelitian (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) dan (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018) menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **4.2.2 Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja**

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,580 sementara  $t_{tabel}$  1,998 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  atau  $t_{hitung} 3,580 > t_{tabel} 1,998$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja.

Loyalitas merupakan karyawan diharapkan untuk mengatakan hal-hal yang positif mengenai kebijakan perusahaan terutama tentang pimpinan, jika tetap tidak dapat memikirkan sesuatu yang positif untuk dikatakan maka lebih baik karyawan tersebut diam daripada mengkritik (Ginting, 2015). Loyalitas membuat sebuah perusahaan merasa benar-benar memiliki karyawan yang siap untuk bekerja dan melakukan apapun demi kepentingan atasannya, atau seorang pemimpin tidak ragu lagi perintahnya tidak dilaksanakan (Mardalis, 2015).

Hasil penelitian (Purba, 2013) loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan hasil penelitian (Afriliana, 2016) loyalitas kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pada PT. Putera Lautan Kumala Lines di Samarinda dan Hasil penelitian (Soegandhi, 2013) variabel independen loyalitas kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

#### **4.2.3 Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja**

Hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh Etika Kerja, Loyalitas Kerja dan Keamanan terhadap Kinerja. Dengan nilai  $F_{hitung} 28,397 > F_{tabel} 3,15$  bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan Etika Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap terhadap Kinerja pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan.

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang dalam bekerja, suatu golongan atau suatu bangsa. Melalui etika kerja yang baik maka diharapkan dapat menjadikan perusahaan tersebut menjadi lebih maju yaitu dengan peningkatan kinerja yang dilakukan oleh para karyawan tersebut.

Loyalitas merupakan karyawan diharapkan untuk mengatakan hal-hal yang positif mengenai kebijakan perusahaan terutama tentang pimpinan, jika tetap tidak dapat memikirkan sesuatu yang positif untuk dikatakan maka lebih baik karyawan tersebut diam daripada mengkritik (Ginting, 2017, hal.86).

Hasil penelitian Purba (2017) etika kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. Hasil penelitian Rachmawati (2012) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2)

terhadap kinerja (Y). Hasil Penelitian Ramadhani (2017) adanya pengaruh positif antara etika kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PTPN IX Divisi Tanaman Tahunan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan variabel Etika Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan.
2. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan variabel Loyalitas Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan.
3. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan dan signifikan terdapat pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan.

#### **5.2 Saran**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan, sehingga saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Diharapkan karyawan terus dapat meningkatkan etika dalam bekerja mengingat perusahaan ini perusahaan jasa perbankan dimana etika kerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan

2. Loyalitas karyawan di perusahaan sudah baik, hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah menjaga hubungan baik dengan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kesetiaan dan pengabdian kepada perusahaan
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu Etika Kerja dan Loyalitas Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuesioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau.
- Afriliana, S. (2016). Pengaruh Dimensi Kualitas Layanan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 4(2), 37–46.
- Arianty, N., Bahagia, R., & Siswadi, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Asifudin, A. J. (2014). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Darojat, T. A. (2015). *Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, B. R. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen. Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hariandja, M. T. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: UMSU Press.
- Kumorotomo, W. (2016). *Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi-Organisasi Publik*. Depok: Gadjah Mada University Press.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Manusia Strategik (Edisi Kedu.)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mardalis, A. (2015). *Meraih Loyalitas Pelanggan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Martono. (2015). *Manajemen Keuangan. Edisi Kedua, Cetakan. Pertama*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Octarina, A. (2013). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. *Journal Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Manajemen S-1, 1(1)*, 1–12.
- Panji, A. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. Yogyakarta: BPFE.
- Purba, R. (2013). *Creating Effective Marketing Plan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Reichheld, F. F. (2012). E-Loyalty. *Harvard Business Review*, 78(4), 105–113.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sangadji, E. M., & Sopiah, S. (2010). *Metodologi Penelitian- Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sinamo, J. (2015). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Sipirit Mahardika.
- Siswanto. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegandhi, V. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Steers, R. (2016). *Efektivitas Organisasi. Seri Manajemen No. 47*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suriansyah. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1(1), 1–10.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Pranada Media.
- Tasmara, T. (2012). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pres.
- Tasmara, T. (2015). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utomo, P. D. (2010). Analisis Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen Pada Operator Telepon Seluler. *Journal of Engineering, Science and Management Education*/, 3(2), 9–14.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zikmund, W. G., & Babin, B. J. (2013). *Menjelajahi Riset Pemasaran : Exploring Marketing Research*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Hal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Lampiran : 1 (set) Angket

Medan,

2021

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Karyawan  
**PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan**

di  
Tempat

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama : PUTRI AYU ELVIRA**

**NPM : 1705160271**

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah **“Pengaruh Etika Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan.”**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

**(PUTRI AYU ELVIRA)**

**PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:**

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. No. Responden	:	_____
2. Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
3. Usia	:	_____ Tahun
4. Masa Kerja	:	<input type="checkbox"/> 0 – 5 Tahun <input type="checkbox"/> 6 – 10 Tahun <input type="checkbox"/> > 10 Tahun <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5. Tingkat Pendidikan	:	S1 D3 SLTA SLTP

**ETIKA KERJA**

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak setuju	Sangat Tidak setuju
1. Setiap pegawai tidak menunjukkan kemalasan dalam menjalankan pekerjaan					
2. Selalu menjalankan pekerjaan dengan kemampuan yang terbaik					
3. Selalu sopan bila berbicara dengan pimpinan					
4. Masing-masing pegawai bersikap sopan dalam berkomunikasi sesama pegawai					
5. Selalu memiliki niat untuk meningkatkan nilai kerja yang baik					
6. Selalu berusaha menunjukkan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan					
7. Setiap pegawai selalu memiliki ide dalam melaksanakan tugasnya					
8. Selalu berusaha untuk mencari jalan keluar yang baik jika terjadi kendala dalam pekerjaan					

### LOYALITAS KERJA

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak setuju	Sangat Tidak setuju
1. Saya mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan					
2. Saya sanggup melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan					
3. Saya selalu dapat bekerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan					
4. Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan atasan					
5. Saya senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini					
6. Alasan saya tetap bertahan karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan					
7. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
8. Perusahaan menuntut loyalitas yang tinggi kepada karyawan					

**KINERJA (Y)**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>Sangat Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Kurang Setuju</b>	<b>Tidak setuju</b>	<b>Sangat Tidak setuju</b>
1. Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan					
2. Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan					
3. Saya akan memanfaatkan waktu kerja sefeisen mungkin.					
4. Saya akan berusaha mematuhi segala peraturan yang diberikan					
5. Saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak..					
6. Setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan teliti.					
7. Pemimpin bertindak cepat ketika ada permasalahan yang dihadapi					
8. Karyawan dituntut untuk jujur dalam bekerja					
9. Saya akan bekerja sesuai dengan kreativitas yang saya miliki					



41	2	4	5	4	5	4	4	5	33
42	2	3	4	3	4	2	3	4	25
43	5	5	3	4	2	5	5	3	32
44	4	3	4	4	5	4	3	4	31
45	5	5	3	5	5	5	5	3	36
46	5	5	5	3	5	3	5	5	36
47	4	5	4	5	4	5	5	4	36
48	5	4	5	4	3	5	4	5	35
49	4	4	5	5	5	4	4	5	36
50	3	5	5	4	4	3	5	5	34
51	4	5	5	5	5	4	4	5	37
52	4	4	4	4	5	4	4	4	33
53	4	4	5	5	4	4	4	5	35
54	5	5	4	4	5	5	5	4	37
55	4	3	5	4	5	4	5	5	35
56	5	4	4	4	5	5	4	5	36
57	5	5	4	5	5	4	5	5	38
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	5	4	5	5	4	5	4	5	37
60	4	4	5	4	5	5	4	4	35
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	4	4	4	5	4	5	5	4	35
63	4	5	5	4	5	5	5	4	37
64	4	4	5	4	4	5	4	4	34
65	5	4	4	5	4	4	4	4	34



4	2	4	5	4	5	4	4	32
4	2	3	4	3	4	2	4	26
4	5	5	3	4	2	5	4	32
5	4	3	4	4	5	4	5	34
5	5	5	3	5	5	5	5	38
3	5	5	5	3	5	3	3	32
4	4	5	4	5	4	5	4	35
3	5	4	5	4	3	5	3	32
5	4	4	5	5	5	4	5	37
4	3	5	5	4	4	3	4	32
4	5	4	5	4	4	2	5	33
3	4	3	4	2	4	2	4	26
5	3	4	2	5	4	5	4	32
3	4	4	5	4	5	4	5	34
5	3	5	5	5	5	5	3	36
5	5	3	5	3	3	5	3	32
5	4	5	4	5	4	4	4	35
4	5	4	3	5	3	5	3	32
4	5	5	5	4	5	4	5	37
5	5	4	4	3	4	3	5	33
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	5	4	4	4	5	5	5	36
4	4	3	4	4	3	3	4	29
5	5	4	4	4	4	4	4	34
3	3	4	3	4	4	3	2	26

Y									JLM
5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
5	4	4	5	5	4	4	4	5	40
4	5	5	4	4	5	5	5	4	41
5	4	3	5	4	5	4	5	5	40
5	5	4	4	4	5	5	4	5	41
5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	4	5	5	4	5	4	5	42
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
4	4	5	5	4	5	5	5	4	41
4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
5	4	4	5	4	4	4	5	5	40
4	4	5	4	5	5	5	4	4	40
4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
5	5	4	5	4	4	4	4	5	40
4	4	5	4	5	5	4	4	4	39
5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	5	5	5	5	4	5	43
5	5	5	4	5	4	5	4	5	42
4	4	5	5	4	5	5	5	4	41
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
5	4	4	5	5	5	5	4	5	42
5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
5	4	5	4	4	4	4	5	5	40
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
4	5	5	5	4	5	4	5	4	41
4	4	5	4	5	3	5	5	4	39
5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
5	4	5	4	4	4	5	4	5	40
5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44

5	4	5	4	5	4	4	2	5	38
4	3	4	3	4	2	4	2	4	30
4	5	3	4	2	5	4	5	4	36
5	3	4	4	5	4	5	4	5	39
3	5	3	5	5	5	5	5	3	39
3	5	5	3	5	3	3	5	3	35
4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
3	4	5	4	3	5	3	5	3	35
5	4	5	5	5	4	5	4	5	42
5	5	5	4	4	3	4	3	5	38
4	5	5	4	5	4	4	5	4	40
4	4	4	5	4	5	4	4	5	39
5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
4	4	3	4	4	4	3	4	3	33
4	5	4	3	4	4	3	4	4	35
4	1	4	4	5	4	4	5	4	35
4	4	5	5	4	4	5	5	4	40
2	4	4	3	3	4	4	3	4	31
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
4	5	5	4	4	4	4	4	5	39
4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
5	5	4	4	4	4	3	4	4	37
4	4	3	4	4	3	4	3	4	33

### Distribusi Jawaban Responden Variabel Etika Kerja (X1)

**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,1	3,1	3,1
3,00	1	1,5	1,5	4,6
4,00	33	50,8	50,8	55,4
5,00	29	44,6	44,6	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	4,6	4,6	4,6
4,00	37	56,9	56,9	61,5
5,00	25	38,5	38,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	4,6	4,6	4,6
4,00	29	44,6	44,6	49,2
5,00	33	50,8	50,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	3,1	3,1	3,1
4,00	33	50,8	50,8	53,8
5,00	30	46,2	46,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	1	1,5	1,5	3,1
4,00	30	46,2	46,2	49,2
5,00	33	50,8	50,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	3	4,6	4,6	6,2
Valid 4,00	28	43,1	43,1	49,2
5,00	33	50,8	50,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	2	3,1	3,1	3,1
Valid 4,00	37	56,9	56,9	60,0
5,00	26	40,0	40,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	3	4,6	4,6	4,6
Valid 4,00	30	46,2	46,2	50,8
5,00	32	49,2	49,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

### Uji Validitas Variabel Etika Kerja (X1)

#### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	,322**	-,003	,235	-,078	,409**	,302*	,090	,557**
	Sig, (2-tailed)		,009	,981	,060	,535	,001	,014	,474	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P2	Pearson Correlation	,322**	1	,040	,174	,083	,230	,851**	,056	,627**
	Sig, (2-tailed)	,009		,754	,166	,512	,065	,000	,660	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P3	Pearson Correlation	-,003	,040	1	-,044	,266*	,043	,045	,887**	,516**
	Sig, (2-tailed)	,981	,754		,728	,032	,732	,723	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P4	Pearson Correlation	,235	,174	-,044	1	,049	,379**	,136	,024	,452**
	Sig, (2-tailed)	,060	,166	,728		,698	,002	,279	,848	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P5	Pearson Correlation	-,078	,083	,266*	,049	1	,003	,089	,287*	,395**
	Sig, (2-tailed)	,535	,512	,032	,698		,981	,479	,021	,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P6	Pearson Correlation	,409**	,230	,043	,379**	,003	1	,245*	-,020	,558**
	Sig, (2-tailed)	,001	,065	,732	,002	,981		,049	,875	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P7	Pearson Correlation	,302*	,851**	,045	,136	,089	,245*	1	,063	,620**
	Sig, (2-tailed)	,014	,000	,723	,279	,479	,049		,619	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P8	Pearson Correlation	,090	,056	,887**	,024	,287*	-,020	,063	1	,551**
	Sig, (2-tailed)	,474	,660	,000	,848	,021	,875	,619		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Total	Pearson Correlation	,557**	,627**	,516**	,452**	,395**	,558**	,620**	,551**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

\*\* , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

\* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

### Reliability Variabel Etika Kerja (X1)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

a, Listwise deletion based on all variables in the procedure,

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	9

### Distribusi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Kerja (X2)

**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	7,7	7,7	7,7
4,00	33	50,8	50,8	58,5
5,00	27	41,5	41,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,1	3,1	3,1
3,00	4	6,2	6,2	9,2
4,00	27	41,5	41,5	50,8
5,00	32	49,2	49,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	7,7	7,7	7,7
4,00	36	55,4	55,4	63,1
5,00	24	36,9	36,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	5	7,7	7,7	9,2
4,00	28	43,1	43,1	52,3
5,00	31	47,7	47,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	4	6,2	6,2	7,7
Valid 4,00	32	49,2	49,2	56,9
5,00	28	43,1	43,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	4	6,2	6,2	7,7
Valid 4,00	31	47,7	47,7	55,4
5,00	29	44,6	44,6	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	4,6	4,6	4,6
3,00	6	9,2	9,2	13,8
Valid 4,00	25	38,5	38,5	52,3
5,00	31	47,7	47,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	5	7,7	7,7	9,2
Valid 4,00	34	52,3	52,3	61,5
5,00	25	38,5	38,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

### Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja (X)

#### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	,064	,065	,032	,285*	,121	,293*	,596**	,555**
	Sig, (2-tailed)		,613	,605	,802	,021	,338	,018	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P2	Pearson Correlation	,064	1	,209	,155	,059	-,110	,281*	,168	,448**
	Sig, (2-tailed)	,613		,096	,217	,639	,385	,023	,182	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P3	Pearson Correlation	,065	,209	1	,147	,370**	,241	,327**	,067	,549**
	Sig, (2-tailed)	,605	,096		,241	,002	,053	,008	,598	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P4	Pearson Correlation	,032	,155	,147	1	-,071	,351**	,027	,211	,430**
	Sig, (2-tailed)	,802	,217	,241		,573	,004	,832	,091	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P5	Pearson Correlation	,285*	,059	,370**	-,071	1	,182	,556**	,136	,586**
	Sig, (2-tailed)	,021	,639	,002	,573		,148	,000	,281	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P6	Pearson Correlation	,121	-,110	,241	,351**	,182	1	,093	,333**	,499**
	Sig, (2-tailed)	,338	,385	,053	,004	,148		,463	,007	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P7	Pearson Correlation	,293*	,281*	,327**	,027	,556**	,093	1	,077	,647**
	Sig, (2-tailed)	,018	,023	,008	,832	,000	,463		,541	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P8	Pearson Correlation	,596**	,168	,067	,211	,136	,333**	,077	1	,585**
	Sig, (2-tailed)	,000	,182	,598	,091	,281	,007	,541		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Total	Pearson Correlation	,555**	,448**	,549**	,430**	,586**	,499**	,647**	,585**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

\*, Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

\*\*, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

## Reliability Variabel Loyalitas Kerja (X2)

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

a, Listwise deletion based on all variables in the procedure,

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	9

### Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	3	4,6	4,6	6,2
Valid 4,00	33	50,8	50,8	56,9
5,00	28	43,1	43,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	2	3,1	3,1	4,6
Valid 4,00	37	56,9	56,9	61,5
5,00	25	38,5	38,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	5	7,7	7,7	7,7
Valid 4,00	31	47,7	47,7	55,4
5,00	29	44,6	44,6	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	4	6,2	6,2	6,2
Valid 4,00	33	50,8	50,8	56,9
5,00	28	43,1	43,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	2	3,1	3,1	4,6
Valid 4,00	35	53,8	53,8	58,5
5,00	27	41,5	41,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,5	1,5	1,5
3,00	4	6,2	6,2	7,7
Valid 4,00	30	46,2	46,2	53,8
5,00	30	46,2	46,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	6	9,2	9,2	9,2
Valid 4,00	37	56,9	56,9	66,2
5,00	22	33,8	33,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	3,1	3,1	3,1
3,00	3	4,6	4,6	7,7
Valid 4,00	31	47,7	47,7	55,4
5,00	29	44,6	44,6	100,0
Total	65	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	6,2	6,2	6,2
4,00	32	49,2	49,2	55,4
5,00	29	44,6	44,6	100,0
Total	65	100,0	100,0	

### Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

#### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total
P1	Pearson Correlation	1	,139	,173	,341**	,343**	,090	,210	,007	,804**	,631**
	Sig, (2-tailed)		,271	,167	,005	,005	,478	,093	,954	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P2	Pearson Correlation	,139	1	,168	,100	-,003	,190	-,034	,168	,125	,401**
	Sig, (2-tailed)	,271		,180	,430	,982	,129	,785	,181	,320	,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P3	Pearson Correlation	,173	,168	1	,047	,340**	,079	,207	,170	,238	,498**
	Sig, (2-tailed)	,167	,180		,709	,006	,532	,098	,175	,056	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P4	Pearson Correlation	,341**	,100	,047	1	,188	,467**	,343**	,287*	,248*	,620**
	Sig, (2-tailed)	,005	,430	,709		,134	,000	,005	,020	,046	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P5	Pearson Correlation	,343**	-,003	,340**	,188	1	,019	,259*	,043	,255*	,494**
	Sig, (2-tailed)	,005	,982	,006	,134		,881	,037	,735	,040	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P6	Pearson Correlation	,090	,190	,079	,467**	,019	1	,230	,451**	,144	,568**
	Sig, (2-tailed)	,478	,129	,532	,000	,881		,065	,000	,251	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P7	Pearson Correlation	,210	-,034	,207	,343**	,259*	,230	1	,092	,289*	,524**
	Sig, (2-tailed)	,093	,785	,098	,005	,037	,065		,464	,020	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P8	Pearson Correlation	,007	,168	,170	,287*	,043	,451**	,092	1	-,053	,475**
	Sig, (2-tailed)	,954	,181	,175	,020	,735	,000	,464		,675	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
P9	Pearson Correlation	,804**	,125	,238	,248*	,255*	,144	,289*	-,053	1	,616**
	Sig, (2-tailed)	,000	,320	,056	,046	,040	,251	,020	,675		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Total	Pearson Correlation	,631**	,401**	,498**	,620**	,494**	,568**	,524**	,475**	,616**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

\*\* , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

\* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

## Reliability Variabel Kinerja (Y)

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

a, Listwise deletion based on all variables in the procedure,

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	9

## Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	39.0923	3.09093	65
Etika Kerja	35.3077	2.56127	65
Loyalitas Kerja	34.6308	2.96105	65

**Correlations**

		Kinerja	Etika Kerja	Loyalitas Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.594	.664
	Etika Kerja	.594	1.000	.685
	Loyalitas Kerja	.664	.685	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Etika Kerja	.000	.	.000
	Loyalitas Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja	65	65	65
	Etika Kerja	65	65	65
	Loyalitas Kerja	65	65	65

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Loyalitas Kerja, Etika Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.691 <sup>a</sup>	.478	.461	2.26872	.478	28.397	2	62	.000	1.714

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Etika Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.326	2	146.163	28.397	.000 <sup>b</sup>
	Residual	319.120	62	5.147		
	Total	611.446	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Etika Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
(Constant)	10.387	4.017		2.586	.012	2.358	18.416						
1	Etika Kerja	.317	.152	.262	2.084	.041	.013	.620	.594	.256	.191	.531	1.883
	Loyalitas Kerja	.506	.131	.485	3.850	.000	.243	.769	.664	.439	.353	.531	1.883

a. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Loyalitas Kerja	Etika Kerja
1	Correlations	Loyalitas Kerja	1.000
		Etika Kerja	-.685
	Covariances	Loyalitas Kerja	.017
		Etika Kerja	-.014

a. Dependent Variable: Kinerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Etika Kerja	Loyalitas Kerja
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	28.667	.80	.02	.40
	3	.002	40.868	.20	.98	.60

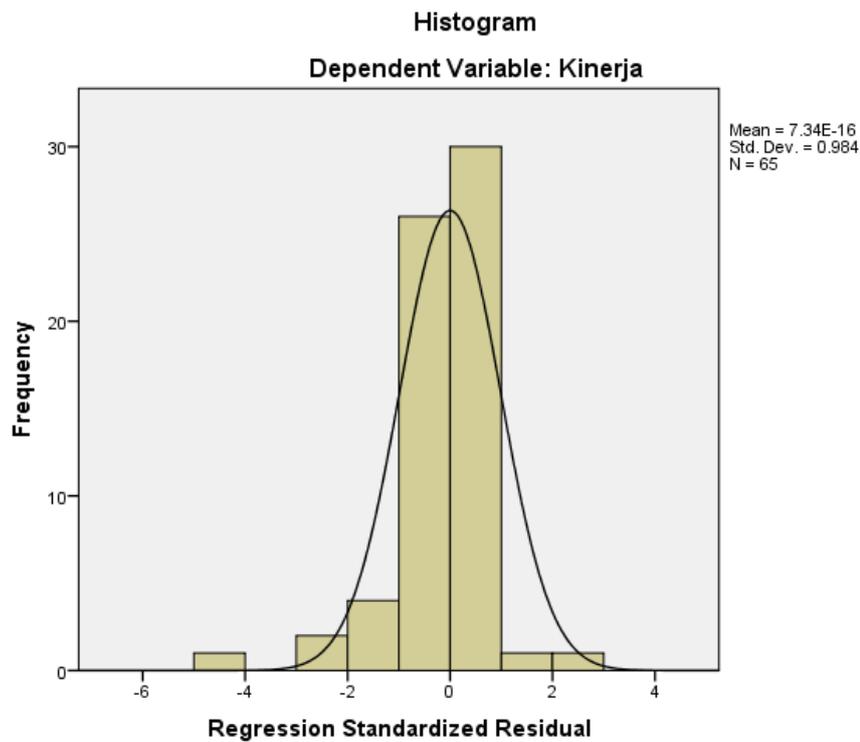
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics<sup>a</sup>

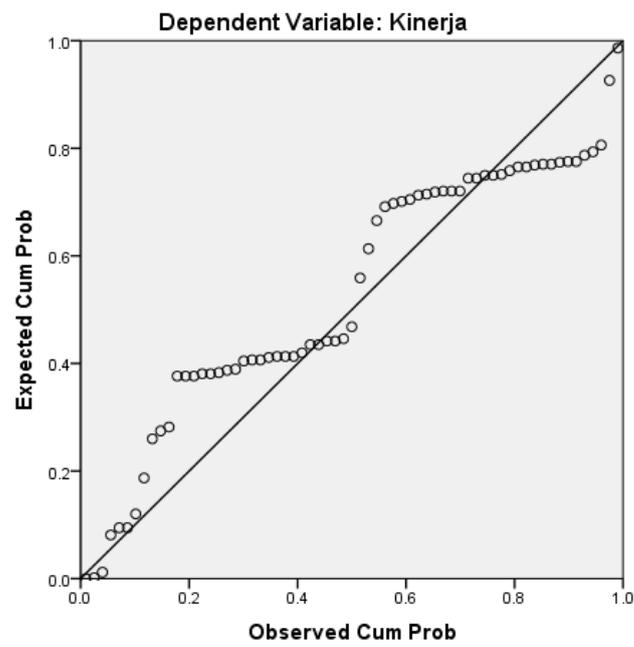
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.4606	43.2953	39.0923	2.13719	65
Std. Predicted Value	-3.571	1.967	.000	1.000	65
Standard Error of Predicted Value	.288	1.177	.455	.176	65
Adjusted Predicted Value	31.9986	43.1530	39.0812	2.13941	65
Residual	-9.82714	5.00598	.00000	2.23299	65
Std. Residual	-4.332	2.207	.000	.984	65
Stud. Residual	-4.388	2.442	.002	1.010	65
Deleted Residual	-10.08700	6.13037	.01110	2.35631	65
Stud. Deleted Residual	-5.243	2.548	-.015	1.088	65
Mahal. Distance	.047	16.244	1.969	2.965	65
Cook's Distance	.000	.446	.019	.060	65
Centered Leverage Value	.001	.254	.031	.046	65

a. Dependent Variable: Kinerja

## Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

