

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BNI SYARIAH KC PALEMBANG**



Oleh :

RIAN SAPUTRA

NIM: 1730601068

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Ahli Madya (A.Md)

PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG

2020



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat: Jl. Prof.KH.Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711353276, Palembang 30126

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH**

Judul Tugas Akhir : Rian Saputra
Nim/Program Studi : 1730601068 / D3 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 14 April 2020

PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR

Tanggal 14 April 2020 Pembimbing Utama : Dr.Dinnul Alfian Akbar, SE, M.Si

t.t : 

Tanggal 14 April 2020 Pembimbing Kedua : Fernando Africano, S.E.I.,M.Si

t.t : 

Tanggal 14 April 2020 Penguji Utama : Dr. Rinol Sumantri, M.E.I

t.t : 

Tanggal 14 April 2020 Penguji Kedua : Desfa Lidian Handayani, M.E.I

t.t : 

Tanggal 14 April 2020 Ketua : Dr. Maftukhatushalikhah. M.Ag

t.t : 

Tanggal 14 April 2020 Sekretaris : Mila Gustahartati, S. Ag, M.Hum

t.t : 



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat: Jl. Prof.KH.Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir** Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Rian Saputra
Nim/Jurusan : 1730601068 / D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap tugas akhir sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid tugas akhirnya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, April 2020

Penguji Utama

Dr. Rinol Sumantri, M.E.I
NIP. 197502142008011011

Penguji Kedua

Disfa Lidian Handavani, M.E.I
NIP. 198907022018012002

**Mengetahui
Wakil Dekan I**

Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag
NIP.197509282006042001



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711), Fax (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rian Saputra
NIM : 1730601068
Program Studi : D3 Perbankan Syariah
Tugas Akhir Berjudul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan
Tehadap Kinerja Karyawan PT.BNI Syariah KC
Palembang.

Menyatakan, bahwa tugas akhir ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Maret 2020

Saya yang menyatakan,



Rian Saputra

NIM.1730601068



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711), Fax (0711) 354668, Website <http://radenfatah.ac.id>

PENGESAHAN

Tugas Akhir berjudul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan
Tehadap Kinerja Karyawan PT.BNI Syariah KC
Palembang.
Ditulis oleh : Rian Saputra
NIM : 1730601068

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Ahli Madya
(A.Md)

Palembang, April 2020

Dekan,


Dr. Qudariah Barkah, M.H.I
NIP. 197011261997032002



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711), Fax (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah tugas akhir berjudul:

Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang.

Yang ditulis oleh:

Nama : Rian Saputra
NIM : 1730601068
Program Studi : D3 Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa tugas akhir tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* ujian tugas akhir.

Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Maret 2020

Pembimbing Utama

Pembimbing Kedua

DR. Dinnul Alfian Akbar, SE, M.Si
NIP.197803272003121003

Fernando Africano, S.E.L.M.Si
NIDN.0229048703

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dan Dia mendapatimu sebagai seorang bingung, lalu Dia memberikan petunjuk” (Q.S Ad-Dhuhaa : 7)

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.
Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.
Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan),
tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).
Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”
(Q.S Asy-Syarh : 5-8)*

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, berkat rahmat dan karunia Allah SWT, dengan tulus Tugas Akhir ini kupersembahkan untuk :

*Kedua orangtuaku, Bapak Tasihat dan Ibu Hartika
yang selalu memberikan kasih sayang serta do'a dan dukungan
untuk setiap langkahku*

Kakak Pertama ku, Febri Kurniawan

Kakak Kedua ku, Heri Imran

Kakak Ketiga ku, Ria Purnama Sari

Keluarga besarku

Sahabat-sahabatku

Dosen Pembimbingku,

Teman-teman seperjuangan

Almamaterku

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan perhitungan berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner. Responden dalam penelitian ini berjumlah 68 responden ditentukan dengan menggunakan rumus *sampling* jenuh dengan kriteria responden merupakan kinerja karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang.

Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Dari koefisien determinasi diketahui bahwa 24,5% variabel kinerja karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang. dapat dijelaskan oleh faktor disiplin kerja dan loyalitas karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 75,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : disiplin kerja, loyalitas karyawan, kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur marilah kita panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan umat, Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan penuh hidayah sekarang ini.

Alhamdulillah, penulis telah dapat menyelesaikan laporan yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang”** ini dengan baik dan tepat waktu.

Adapun tujuan penulisan Tugas Akhir ini yaitu untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi pada program D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Penyusunan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang banyak memberi masukan-masukan dan saran serta memberikan dorongan semangat kepada penulis. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orangtua, Bapak Tasihat & Ibu Hartika yang senantiasa memberikan doa dan dukungan baik dari segi moril dan materil.
2. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, M. A. Ph. D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

3. Ibu Dr. Hj. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dr. Dinnul Alfian Akbar, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang.
5. Bapak DR.Dinnul Alfian Akbar ,SE, M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Fernando Africano, S.E.I.,M.Si selaku Pembimbing II yang dengan sabar memberikan waktu, ilmu, arahan, saran serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini.
6. Bapak M. Junestrada Diem, A.Md.Par.,S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing akademik.
7. Pimpinan PT.BNI Syariah KC Palembang yang telah berkenan mengizinkan penulis melaksanakan penelitian di PT.BNI Syariah KC Palembang, dan seluruh karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang yang telah berkenan membantu proses penelitian.
8. Kakak tersayang, Febri Kurniawan, Heri Imran, Ria Purnama Sari, yang telah memberikan semangat.
9. Para sahabat, Devi Apriani, Tesya Novita Sari, serta teman-teman D3 Perbankan Syariah 2017 Terutama DPS2 2017 yang selama ini memberikan semangat semangat.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Tugas Akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari penyusunan Tugas Akhir ini, baik dari materi maupun penyajian mengingat masih kurangnya

pengetahuan dan pengalaman penulis. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun sangatlah penulis harapkan untuk pembelajaran kedepannya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, April 2020

Penulis,

Rian Saputra

NIM : 1730601068

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
NOTA DINAS.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Penulisan.....	11

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	
-------------------	--

1. Kinerja Karyawan.....	13
2. Disiplin Kerja.....	17
3. Loyalitas Karyawan.....	21
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Berpikir.....	35
D. Pengembangan Hipotesis.....	36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian.....	38
B. Jenis dan Sumber Data.....	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
D. Teknik Pengumpulan Data.....	40
E. Variabel-variabel Penelitian.....	40
F. Definisi Operasional Variabel.....	41
G. Pengukuran Variabel.....	43
H. Instrumen Penelitian.....	44
I. Teknik Analisis Data.....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	
1. Sejarah PT.BNI Syariah KC Palembang.....	52
2. Visi dan Misi.....	55
3. Struktur Organisasi PT.BNI Syariah KC Palembang.....	56
B. Karakteristik Responden.....	57

C. Deskripsi Data.....	62
D. Hasil Penelitian	
1. Uji Instrumen Data.....	71
2. Uji Asumsi Klasik.....	73
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
4. Uji Hipotesis.....	77
E. Pembahasan.....	81
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan.....	84
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan.....	5
Tabel 1.2 <i>Research Gap</i> Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	7
Tabel 1.3 <i>Research Gap</i> Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Skala Likert.....	40
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	60
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan.....	61
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Rosponden Disiplin Kerja.....	62
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Rosponden Loyalitas Karyawan.....	65
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Rosponden Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Validasi.....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas.....	75
Tabel 4.16 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	76

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel 4.18 Hasil Uji F Simultan.....	78
Tabel 4.19 Hasil Uji t Parsial.....	79
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi (R^2).....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.BNI Syariah KC Palembang.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner.....	92
2. Tabulasi Data Kuisisioner.....	97
3. Karakteristik Responden.....	103
4. Frekuensi Tabulasi Responden.....	106
5. Uji Validasi Dan Reliabilitas.....	109
6. Uji Asumsi Klasik.....	112
7. Analisis Regresi.....	114
8. Lembar Konsultasi.....	116
9. Daftar Riwayat Hidup.....	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank pada dasarnya adalah entitas yang melakukan penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk pembiayaan atau dengan kata lain melaksanakan fungsi intermediasi keuangan. Sesuai dengan UU No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah, bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum islam yang diatur dalam fatwa mejelis ulama indonesia seperti prinsip keadilan dan keseimbangan (adl wa tawazun), kemaslahatan (maslahah), universalisme (alamiyah), serta tidak mengandung gharar, masyir, riba, dzalim dan obyek yang haram.

Terdapat banyak sekali lembaga-lembaga keuangan berbentuk bank yang ada di indonesia antara lain PT.BNI, PT.BRI, PT.BCA, PT.Bank Mandiri dan lain sebagainya. Dari setiap bank tersebut terdapat aturan tersendiri yang ditunjukkan kepada setiap nasabahnya. Dari berbagai lembaga perbankan diindonesia yang awalnya merupakan bank konvensional dan sekarang telah menerapkan prinsip syariah yaitu PT.BNI dengan produk BNI Syariah. Salah satu perusahaan terbesar yang berada diindonesia saat ini telah menerapkan prinsip syariah yakni PT.BNI dengan produknya BNI Syariah.

PT.BNI yang berada dikota Palembang merupakan salah satu perusahaan yang telah menerapkan sistem dibidang perbankan yang berbasis

syariah. Dengan dukungan pemerintah dan tenaga profesional yang berkomitmen untuk mengembangkan PT. BNI Syariah Palembang agar menjadi perusahaan perbankan syariah tekemuka yakni sebagai salah satu perbankan yang menerapkan prinsip-prinsip murni syariah. PT.BNI Syariah Palembang tersebar di beberapa tempat di daerah Palembang antara lain BNI Syariah KC Palembang, BNI Syariah KCP Demang, BNI Syariah Kantor Cabang Mikro KM.12 dan BNI Syariah KCP Mikro Kenten.¹

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institut maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan Profesional sangat mungkin mempunyai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh Waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.²

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja yang lebih

1 Ricky, *Wawancara*, Rabu/ 11 Maret 2020 Pukul 11.00

2 Hamid, *Membangun Profesional Muhammadiyah*, (Yogyakarta :LPTP Muhammadiyah Dan UAD PRESS, 2003), H.40

tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam perusahaan. Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri hampir menyisihkan keinginan karyawan yang mau bekerja, namun demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa karyawan suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya.³

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja dan loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu.⁴ disiplin kerja dan loyalitas karyawan merupakan hal terpenting terhadap kelangsungan hidup suatu perusahaan, maka perusahaan harus secara kontinu menjaga dan meningkatkan disiplin kerja dan loyalitas pada karyawannya. Oleh karena itu, untuk membangun disiplin kerja dan loyalitas karyawan, suatu perusahaan harus memiliki hubungan yang baik dengan karyawan sehingga perusahaan dapat lebih mudah memahami keinginan, kebutuhan, dan harapan-harapan dari para karyawan.

Sikap disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan perusahaan. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri adalah suatu sikap, tingkah laku dan perusahaan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak.⁵

3 Mangkunegara, Prabu Anwar. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Bandung:PT Refika Aditama 2005, Hlm.67

4 Ardana, I Komang. Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu 2012, Hlm 137.

5 Nitisemito, Alex S. *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*, Jakarta:Ghalia Indonesia 2008, Hlm 35

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya, penegakan disiplin kerja biasanya dilakukan oleh atasannya.

Sikap Loyalitas karyawan diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas ini berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Jika sikap loyalitas karyawan ini merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan.⁶ Berbicara mengenai kesetiaan dan loyalitas kerja antara suatu karyawan terhadap karyawan yang lainnya tentunya memiliki keragaman tingkat loyalitas yang berbeda-beda. Ukuran kepuasan karyawan merupakan langkah awal bagi sebagian perusahaan. Para karyawan merupakan titik temu antara mereka perusahaan dan pelanggan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, tentunya akan berakibat terhadap tingkat kepuasan pelanggan yang rendah pula. Padahal hidup dan matinya sebuah perusahaan akan sangat

⁶ Hasibun, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Keenam, Bumi Angkasa Group, Bandung 2003, Hlm.30

tergantung dari kepuasan dan loyalitas pelanggannya. Kepuasan karyawan dapat membantu memaksimalkan profitabilitas perusahaan dalam jangka panjang.

Dengan adanya disiplin dan loyalitas karyawan terhadap PT. BNI Syariah KC Palembang yang baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.BNI Syariah KC Palembang. data tersebut dapat dilihat dari absensi karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang 3 tahun terakhir.⁷

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang
Tahun 2016-2018

No	Bulan	Jumlah Karyawan	JHK (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi
				Izin	Alpha	Jumlah	
Tahun 2016							
1	Januari	65	21	4	2	6	1,94
2	Februari	65	21	2	1	3	0,97
3	Maret	65	23	3	1	4	1,42
4	April	65	21	2	1	3	0,97
5	Mei	65	21	3	2	5	1,62
6	Juni	65	22	2	1	3	1,02
7	Juli	65	21	2	2	4	1,29
8	Agustus	65	23	4	2	6	2,12
9	September	65	22	2	1	3	1,02
10	Oktober	65	21	3	1	4	1,29
11	November	65	22	4	2	6	2,03
12	Desember	65	22	2	1	3	1,02
Tahun 2017							
1	Januari	64	22	3	1	4	1,38
2	Februari	64	20	2	1	3	0,94
3	Maret	64	23	4	2	6	2,16
4	April	64	20	3	2	5	1,56

⁷ Ricky, *Wawancara*, Rabu/ 11 Maret 2020 Pukul 11.00

No	Bulan	Jumlah Karyawan	JHK (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi
				Izin	Alpha	Jumlah	
5	Mei	64	23	3	1	4	1,44
6	Juni	64	22	3	1	4	1,38
7	Juli	64	21	3	2	5	1,64
8	Agustus	64	23	4	1	5	1,80
9	September	64	21	3	1	4	1,31
10	Oktober	64	22	3	2	5	1,72
11	November	64	22	3	1	4	1,38
12	Desember	64	21	4	1	5	1,64
Tahun 2018							
1	Januari	68	23	3	1	4	1,35
2	Februari	68	20	5	2	7	2,06
3	Maret	68	22	6	2	8	2,59
4	April	68	21	2	1	3	0,93
5	Mei	68	23	3	2	5	1,69
6	Juni	68	21	3	1	4	1,24
7	Juli	68	22	4	3	7	2,26
8	Agustus	68	23	6	1	7	2,37
9	September	68	20	2	2	4	1,18
10	Oktober	68	23	2	2	4	1,35
11	November	68	22	3	2	5	1,62
12	Desember	68	21	4	3	7	2,16

Rekapitulasi Absensi Karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang

Tahun 2016-2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan	JHK (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi (%)
				Izin	Alph	Jumla	
1	2016	65	260	43	22	65	38%
2	2017	64	260	38	16	54	32%
3	2018	68	261	33	17	50	30%
Total			781	114	55	169	100%

Sumber: Data Rekapitulasi Karyawan PT.BNI Syariah Kantor Cabang Palembang 2020

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT.BNI Syariah KC Palembang.

Diketahui bahwa karyawan tahun 2017 berkurang 1 orang dibandingkan tahun 2016, hal tersebut semakin berkurangnya jumlah absensi per hari izin dan

alpha sebesar 54/hari pada tahun 2017 dibandingkan tahun 2016 sebesar 65/hari. Sedangkan ditahun 2018 jumlah karyawan bertambah 4 orang, namun hal tersebut semakin berdampak pada penurunan jumlah absensi per hari izin dan alpha sebesar 50/hari.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya data tabel absensi diatas dapat dilihat bawasannya tingkat kehadiran yang baik dan loyalitas yang terus mengalami peningkatan terhadap perusahaan maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT.BNI Syariah KC Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *reseach gap* dari variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen.

Berikut pemaparan:

Tabel 1.2

***Research Gap* Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Muhammad Aldrianto (2016), Annisa Sophia Soraya (2017), Kenny Astria (2018)
	Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Galih Rakasiwi (2014), Indra Lestari Sumbang, Syaikhul Falah, Alfiana Antos (2015)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2, terdapat perbedaan hasil penelitian disiplin kerja terhadap kinerja, hasil penelitian Muhammad Aldrianto,⁸Annisa Sophia Soraya⁹, Kenny Astria¹⁰ sependapat bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

⁸ Muhammad Aldrianto, Skripsi, “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kosperindo Di Makasar*”.

⁹Annisa Sophia Soraya, Skripsi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. POS Indonesia (Persero)Regional V Bandung)

¹⁰ Kenny Astria, “ *Pengaruh Disilin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*

Sedangkan hasil penelitian Galih Rakasiwi,¹¹ Indra Lestari Sumbung, Syaikhul Falah, Alfiana Antos¹² Menyebutkan Bahwa Disiplin kerja Tidak Berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 1.3

***Research Gap* Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Loyalitas karyawan terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan	Muhammad Aldrianto (2016)
	Loyalitas Karyawan Tidak Berpengaruh terhadap kinerja Karyawan	Rowen (2017), Ulfah Afrianti, Hadi Sunaryo, Agus Priyono (2018)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber (2020)

Berdasarkan tabel 1.3, terdapat perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan. Muhammad Aldrianto¹³ Sependapat bahwa Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan. Sedangkan hasil penelitian, Rowen,¹⁴ Ulfah Afrianti, Hadi Sunaryo, Agus Priyono¹⁵ menyebutkan bahwa loyalitas Karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan pentingnya disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada PT.BNI Syariah KC

Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang". Setiyawan Dan Waridin: Jurnal Mandiri Vol.2, No.1, Juni 2018, Hlm.1-22

¹¹Galih Rakasiwi, Skripsi, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)

¹² Indra Lestari Sumbung, Syaikhul Falah, Alfiana Antos."Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Disekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya". Jurnal Keuda Vol.2 No.1

¹³ Muhammad Aldrianto, Skripsi, "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kospemindo Di Makasar*".

¹⁴Rowen, Skripsi,"*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Tirta Agung Jaya Mandiri*".

¹⁵ Ulfah Afrianti, Hadi Sunaryo, Agus Priyono,"*Pengaru Disiplin Kerjadan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Polresta Kota Malang*". E-Jurnal Riset Manajemen Unisma 2018

Palembang. Karena dengan adanya disiplin kerja dan loyalitas karyawan yang baik maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga membantu perusahaan dalam mencapai target.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk menyusun Tugas Akhir yang dituangkan dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang**”.

B. Rumusan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan lebih terarah, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang ?
2. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang?
3. Apakah Disiplin kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang.

3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak seperti:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman, pengetahuan, dan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang.

2. Bagi Bank

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah sumbangan pemikiran dan memberikan masukan bagi perbankan syariah khususnya PT. BNI Syariah KC Palembang dalam menyusun kebijakan tentang ke disiplinian dalam bekerja dan berloyalitas tinggi terhadap PT. BNI Syariah KC Palembang.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai tambahan pengetahuan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan untuk memudahkan pembaca dalam memahami materi-materi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian yaitu Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian yang digunakan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang Ruang Lingkup Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Variabel-variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Pengukuran Variabel, Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan Gambaran Umum Objek Penelitian, Karakteristik Responden, Hasil Penelitian dan Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Terdiri atas simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan.