

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. BNI Syariah KC Palembang

Sejak awal didirikan pada tanggal 5 Juli 1946, sebagai Bank Pertama yang secara resmi dimiliki Negara RI, BNI merupakan pelopor terciptanya berbagai produk dan layanan jasa perbankan. BNI terus memperluas perannya, tidak hanya terbatas sebagai bank pembangunan, tetapi juga ikut melayani kebutuhan transaksi perbankan masyarakat umum dengan berbagi segmentasinya, mulai dari Bank Terapung, Bank Sarinah (bank khusus perempuan) sampai dengan Bank Bocah khusus anak-anak. Seiring dengan pertambahan usianya yang memasuki 67 tahun, BNI tetap kokoh berdiri dan siap bersaing di industri perbankan yang semakin kompetitif. Dengan semangat “Tak Henti Berkarya” BNI akan terus berinovasi dan berkreasi, tidak hanya terbatas pada penciptaan produk dan layanan perbankan, bahkan lebih dari itu BNI juga bertekad untuk menciptakan “value” pada setiap karyanya.

Berdiri sejak 1946, BNI yang dahulu dikenal sebagai Bank Negara Indonesia, merupakan Bank pertama yang didirikan dan dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Sejalan dengan keputusan penggunaan tahun pendirian sebagai bagian dari identitas perusahaan, nama Bank Negara Indonesia 1946 resmi digunakan mulai akhir tahun 1968. Perubahan ini 40

menjadikan Bank Negara Indonesia lebih dikenal sebagai “BNI 46” dan ditetapkan bersamaan dengan perubahan identitas perusahaan tahun 1988. Dari tahun ke tahun BNI selalu menunjukkan kekuatannya dalam industri perbankan dan kepercayaan masyarakat pun terbangun dalam memilih Bank Negara Indonesia sebagai pilihan tempat penyimpanan segala alat kekayaan yang terpercaya. Permintaan akan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah pun mulai bermunculan yang pada akhirnya BNI membuka layanan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah dengan konsep dual system banking, yakni menyediakan layanan perbankan umum dan syariah sekaligus. Hal ini sesuai dengan UU No.10 Tahun 1998 yang memungkinkan bank-bank umum untuk membuka layanan syariah, diawali dengan pembentukan Tim Bank Syariah di Tahun 1999, Bank Indonesia kemudian mengeluarkan izin prinsip dan usaha untuk beroperasinya unit usaha syariah BNI.

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia pada tanggal 21 Mei 2010 Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan

Gerak dan 20 Payment Point. BNI Syariah terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan.¹

2. Visi dan Misi PT. BNI Syariah KC Palembang

a. Visi

“Menjadi bank syariah pilihan masyarakat dalam layanan dan kerja”

b. Misi

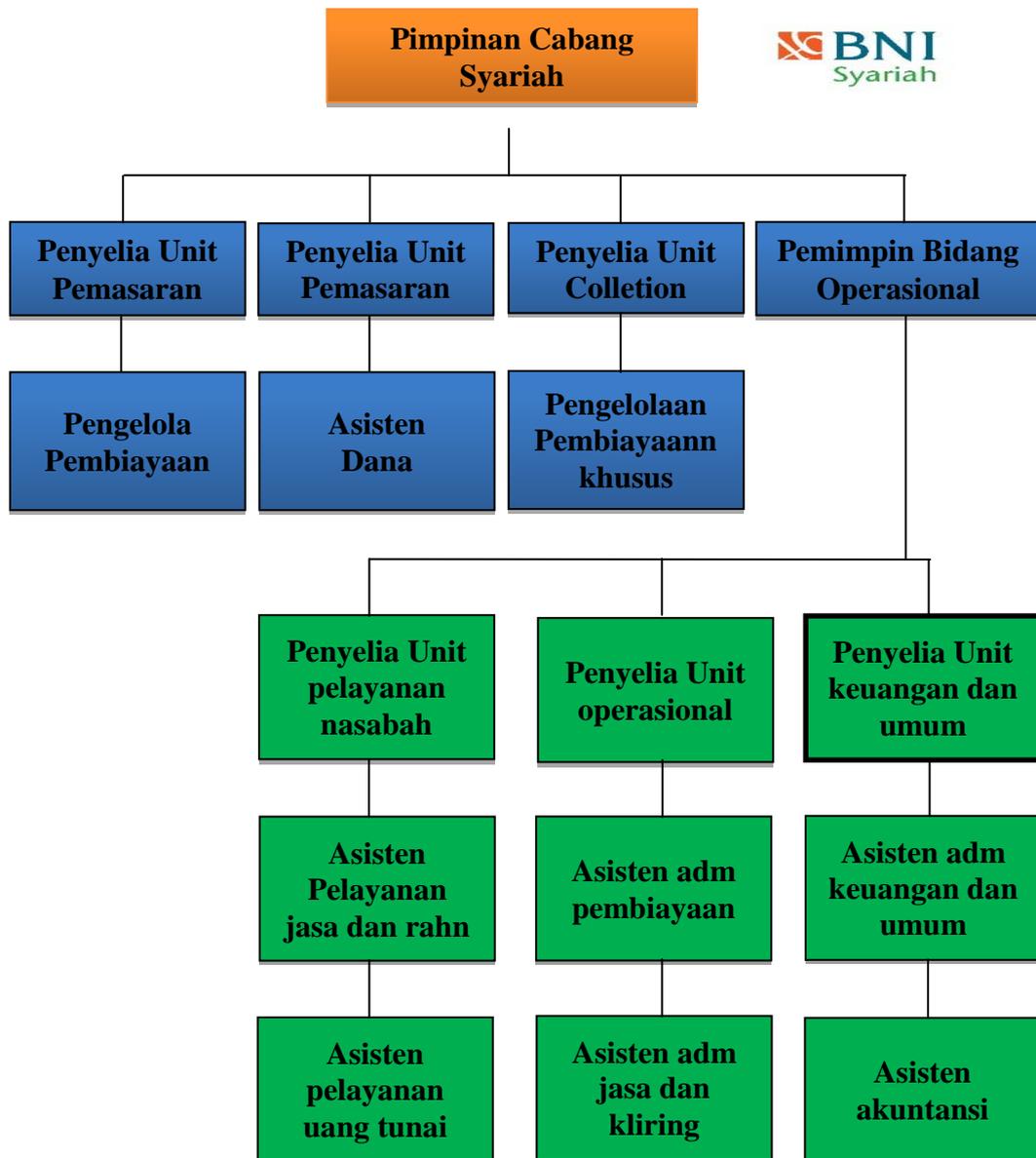
- 1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- 3) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- 4) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi sebagai pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- 5) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

¹ <https://www.bnisyariah.co.id/id-id/perusahaan/tentangbnisyariah/sejarah> (Diakses Pada 16 Februari 2020, Pukul 21:23 Wib)

3. Struktur Organisasi PT. BNI Syariah KC Palembang

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT.BNI Syariah Kc Palembang



Sumber: wawancara karyawan PT.BNI Syariah Palembang

B. Karakteristik Responden

Dalam rangka menguji pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang, penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 68 responden yang merupakan Karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang. Pendistribusian atau penyebaran kuesioner dilakukan langsung oleh peneliti kepada karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia responden, jenis kelamin responden, status responden, pendidikan terakhir responden, Status Kepegawaiaan, lama bekerja dan Penghasilan perbulan. Seluruh informasi karakteristik responden dan hasil penelitian tersebut diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner.

Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan dalam tabel berikut:

1. Responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20-29	53	77,9
30-39	25	22,1
40-49	0	0
≥ 50	0	0
Total	68	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa dari 68 responden,

responden yang berusia antara 20-29 tahun berjumlah 53 responden dengan persentase 77,9 % dari jumlah seluruh responden, responden yang berusia 30-39 tahun berjumlah 15 responden dengan persentase 22,1% dari jumlah seluruh responden, responden yang berusia 40-49 tahun berjumlah 0 responden dengan persentase 0% dari jumlah seluruh responden, dan responden yang berusia 50 tahun berjumlah 0 responden dengan persentase 0% dari jumlah seluruh responden.

2. Responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	23	33,8
Perempuan	45	66,2
Total	68	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 68 jumlah responden, responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 responden atau 33,8 % dari jumlah seluruh responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 45 responden dengan persentase 66,2 % dari jumlah seluruh responden.

3. Responden berdasarkan status

Karakteristik responden berdasarkan status dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentase (%)
Menikah	37	54,4
Belum Menikah	31	45,6
Total	68	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 68 jumlah responden, responden yang berstatus menikah berjumlah 37 responden atau 54,4% dari jumlah seluruh responden dan responden yang berstatus belum menikah berjumlah 31 responden dengan persentase 45,6% dari jumlah seluruh responden.

4. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan responden	Jumlah	Persentase (%)
SMA	0	0
Diploma	15	22,1
Sarjana	36	52,9
Pascasarjana	17	25,0
Total	68	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020 (Lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 68 responden,

responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 0 responden atau 0% dari jumlah seluruh responden, responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 15 responden dengan persentase 22,1% dari jumlah seluruh responden, responden dengan pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 36 responden dengan persentase 52,9% dari jumlah seluruh responden, dan responden dengan pendidikan Pascasarjana berjumlah 17 responden dengan persentase 25,0% dari jumlah seluruh responden.

5. Responden berdasarkan status kepegawaian

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status	Jumlah	Persentase (%)
Tetap	55	80,9
Kontrak	13	19,1
Total	68	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 68 jumlah responden, responden yang berstatus pegawai tetap berjumlah 55 responden atau 80,9% dari jumlah seluruh responden dan responden yang berstatus kontrak berjumlah 13 responden dengan persentase 19,1% dari jumlah seluruh responden.

6. Responden berdasarkan lama bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja responden	Jumlah	Persentase (%)
1-3 tahun	20	29,4
3-5 tahun	38	55,9
≥6 tahun	10	14,7
Total	68	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 68 jumlah responden, responden yang lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 20 responden atau 29,4% dari jumlah seluruh responden, responden yang lama bekerja 3-5 tahun berjumlah 30 responden atau 55,9% dari jumlah seluruh responden dan responden yang lama bekerja ≥6 tahun berjumlah 10 responden atau 14,7% dari jumlah seluruh responden.

7. Responden berdasarkan penghasilan perbulan

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan perbulan dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan

Penghasilan responden/bulan (Rp)	Jumlah	Persentase (%)
≤ 2.000.000	2	2,9
Rp.2.000.000 - Rp.3.000.000	15	22,1
Rp.3.000.000 - Rp.5.000.000	43	63,2
Rp.5.000.000 - Rp.10.000.000	8	11,8

Penghasilan responden/bulan (Rp)	Jumlah	Persentase (%)
≥Rp.10.000.000	0	
Total	68	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2020 (Lampiran 9)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 68 responden, responden dengan penghasilan perbulan \geq Rp.2.000.000, - berjumlah 2 responden atau 2,9% dari jumlah seluruh responden, responden dengan penghasilan perbulan Rp.2.000.000 – Rp.3.000.000 berjumlah 15 responden atau 22,1% dari jumlah seluruh responden, responden dengan penghasilan perbulan Rp.3.000.000 – Rp.5.000.000 berjumlah 43 responden atau 63,2% dari jumlah seluruh responden, dan responden dengan penghasilan perbulan \geq Rp.10.000.000,- berjumlah 0 responden atau 0% dari jumlah seluruh responden.

C. Deskripsi Data

1. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden

item pertanyaan	Kriteria	Jawaban Responden					Total
		1 (STS)	2 (ST)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)	
DS1	Frekuensi	0	0	2	27	39	68
	%	0%	0%	3%	40%	57%	100%
DS2	Frekuensi	0	0	4	27	37	68
	%	0%	0%	6%	40%	54%	100%
DS3	Frekuensi	0	2	0	50	16	68
	%	0%	3%	0%	74%	24%	100%
DS4	Frekuensi	0	0	1	47	20	68
	%	0%	0%	1%	69%	29%	100%
DS5	Frekuensi	0	0	1	50	17	68
	%	0%	0%	1%	74%	25%	100%

item pertanyaan	Kriteria	Jawaban Responden					Total
		1 (STS)	2 (ST)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)	
DS6	Frekuensi	0	0	1	46	21	68
	%	0%	0%	1%	68%	31%	100%
DS7	Frekuensi	0	0	1	47	20	68
	%	0%	0%	1%	69%	29%	100%
DS8	Frekuensi	0	0	0	50	18	68
	%	0%	0%	0%	74%	26%	100%
DS9	Frekuensi	0	0	0	52	16	68
	%	0%	0%	0%	76%	24%	100%
DS10	Frekuensi	0	0	0	48	20	68
	%	0%	0%	0%	71%	29%	100%
DS11	Frekuensi	0	0	13	36	19	68
	%	0%	0%	19%	53%	28%	100%
DS12	Frekuensi	0	1	13	38	16	68
	%	0%	1%	19%	56%	24%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020 (Lampiran 10)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan ialah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 1 dari indikator kepatuhan karyawan pada jam kerja variabel disiplin kerja ialah dari jumlah responden 68 ada 39 orang atau 57% yang menjawab sangat setuju dengan ini bahwa para karyawan sudah mematuhi peraturan terhadap jam kerja yang ada dalam perusahaan. Sedangkan pernyataan 2 ada 37 orang atau 54% yang menjawab sangat setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang ada dalam perusahaan.
- b. Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 3 dari indikator kepatuhan pada perintah dan peraturan yang telah ditentukan variabel disiplin kerja ialah dari jumlah responden 68

ada 50 orang atau 74% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan sudah patuh terhadap perintah yang diberikan pimpinan yang ada dalam perusahaan. Sedangkan pernyataan 4 ada 47 orang atau 69% yang menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan baik.

- c. Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 5 dari indikator ketaatan pada standar kerja variabel disiplin kerja ialah dari jumlah responden 68 ada 50 orang atau 74% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan sudah bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan pernyataan 6 ada 46 orang atau 68% yang menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
- d. Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 7 dari indikator bekerja dengan penuh tanggung jawab dan rasa jujur variabel disiplin kerja ialah dari jumlah responden 68 ada 47 orang atau 69% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan pernyataan 8 ada 50 orang atau 74% yang menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- e. Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 9 dari indikator bertingkah laku sopan variabel disiplin

kerja ialah dari jumlah responden 68 ada 52 orang atau 76% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan selalu bertingkah laku sopan pada saat ditegur atasan. Sedangkan pernyataan 10 ada 48 orang atau 71% yang menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu ramah dalam melayani nasabah.

- f. Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 11 dari indikator berpakaian yang sopan variabel disiplin kerja ialah dari jumlah responden 68 ada 36 orang atau 53% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan selalu mengenakan pakaian yang rapi dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan pernyataan 12 ada 88 orang atau 56% yang menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mengenakan tanda pengenal sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden

item pertanyaan	Kriteria	Jawaban Responden					Total
		1 (STS)	2 (ST)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)	
LK1	Frekuensi	0	0	1	41	26	68
	%	0%	0%	1%	60%	38%	100%
LK2	Frekuensi	0	0	1	45	22	68
	%	0%	0%	1%	66%	32%	100%
LK3	Frekuensi	0	0	0	55	13	68
	%	0%	0%	0%	81%	19%	100%
LK4	Frekuensi	0	0	3	53	12	68
	%	0%	0%	4%	78%	18%	100%
LK5	Frekuensi	0	0	19	36	13	68
	%	0%	0%	28%	53%	19%	100%

item pertanyaan	Kriteria	Jawaban Responden					Total
		1 (STS)	2 (ST)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)	
LK6	Frekuensi	0	6	24	30	8	68
	%	0%	9%	35%	44%	12%	100%
LK7	Frekuensi	0	0	19	43	6	68
	%	0%	0%	28%	63%	9%	100%
LK8	Frekuensi	0	1	19	43	5	68
	%	0%	1%	28%	63%	7%	100%
LK9	Frekuensi	0	1	13	33	21	68
	%	0%	1%	19%	49%	31%	100%
LK10	Frekuensi	0	1	23	38	6	68
	%	0%	1%	34%	56%	9%	100%
LK11	Frekuensi	0	0	6	48	14	68
	%	0%	0%	9%	71%	21%	100%
LK12	Frekuensi	0	1	5	53	9	68
	%	0%	1%	7%	78%	13%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020 (Lampiran 11)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan ialah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 1 dari indikator taat pada peraturan variabel loyalitas karyawan ialah dari jumlah responden 68 ada 41 orang atau 60% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik. Sedangkan pernyataan 2 ada 45 orang atau 66% yang menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu selalu bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan dengan baik.
- b. Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 3 dari indikator tanggung jawab pada peraturan variabel loyalitas karyawan ialah dari jumlah responden 68 ada 55 orang atau 81% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan selalu

melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Sedangkan pernyataan 4 ada 53 orang atau 78% yang menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan.

- c. Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 5 dari indikator kemauan untuk bekerjasama variabel loyalitas karyawan ialah dari jumlah responden 68 ada 36 orang atau 53% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya. Sedangkan pernyataan 6 ada 30 orang atau 44% yang menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat bekerjasama dengan atasan dengan baik.
- d. Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 7 dari indikator rasa memiliki perusahaan variabel loyalitas karyawan ialah dari jumlah responden 68 ada 43 orang atau 63% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan selalu memiliki rasa yang kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Sedangkan pernyataan 8 ada 43 orang atau 63% yang menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan bangga menjadi bagian perusahaan.
- e. Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 9 dari indikator hubungan antar individu variabel loyalitas karyawan ialah dari jumlah responden 68 ada 33 orang atau 49% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya. Sedangkan pernyataan 10 ada 38 orang atau

56% yang menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan atasan.

- f. Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 11 dari indikator kesukaan terhadap pekerjaan individu variabel loyalitas karyawan ialah dari jumlah responden 68 ada 48 orang atau 71% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan senang dengan pekerjaan yang ada diperusahaan. Sedangkan pernyataan 10 ada 53 orang atau 78% yang menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu menghargai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan senang hati.

3. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden

item pertanyaan	Kriteria	Jawaban Responden					Total
		1 (STS)	2 (ST)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)	
KK1	Frekuensi	0	0	1	46	21	68
	%	0%	0%	1%	68%	31%	100%
KK2	Frekuensi	0	0	2	47	19	68
	%	0%	0%	3%	46%	28%	77%
KK3	Frekuensi	0	0	4	57	7	68
	%	0%	0%	6%	84%	10%	100%
KK4	Frekuensi	0	0	3	57	11	71
	%	0%	0%	4%	80%	15%	100%
KK5	Frekuensi	0	0	4	46	18	68
	%	0%	0%	6%	68%	26%	100%
KK6	Frekuensi	0	0	3	63	2	68
	%	0%	0%	4%	93%	3%	100%
KK7	Frekuensi	0	0	5	51	12	68
	%	0%	0%	7%	75%	18%	100%
KK8	Frekuensi	0	0	2	56	10	68

item pertanyaan	Kriteria	Jawaban Responden					Total
		1 (STS)	2 (ST)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)	
	%	0%	0%	3%	82%	15%	100%
KK9	Frekuensi	0	0	2	59	7	68
	%	0%	0%	3%	87%	10%	100%
KK10	Frekuensi	0	0	9	47	12	68
	%	0%	0%	13%	69%	18%	100%
KK11	Frekuensi	0	1	11	48	8	68
	%	0%	1%	16%	71%	12%	100%
KK12	Frekuensi	0	0	9	51	8	68
	%	0%	0%	13%	75%	12%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020 (Lampiran 12)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan ialah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 1 dari indikator kuantitas pekerjaan variabel kinerja karyawan ialah dari jumlah responden 68 ada 46 orang atau 68% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik. sedangkan pernyataan 2 ada 47 orang atau 46% yang menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu meningkatkan hasil pekerjaan mereka dengan baik.
- b. Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 3 dari indikator kualitas pekerjaan variabel kinerja karyawan ialah dari jumlah responden 68 ada 57 orang atau 84% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan selalu bekerja dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. sedangkan pernyataan 4 ada 57 orang atau 84% yang menjawab setuju dapat

disimpulkan bahwa karyawan selalu mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif dan baik.

- c. Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 5 dari indikator ketepatan waktu variabel kinerja karyawan ialah dari jumlah responden 68 ada 46 orang atau 68% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. sedangkan pernyataan 6 ada 63 orang atau 93% yang menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
- d. Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 7 dari indikator kemandirian variabel kinerja karyawan ialah dari jumlah responden 68 ada 51 orang atau 75% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan merasa sanggup bekerja secara mandiri tapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerjasama dengan orang lain. sedangkan pernyataan 8 ada 56 orang atau 82% yang menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu berusaha melaksanakan tugas yang selalu menjadi tanggung jawab dengan sendirinya dengan baik.
- e. Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 9 dari indikator inisiatif variabel kinerja karyawan ialah dari jumlah responden 68 ada 59 orang atau 87% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan selalu mengerjakan tugas dengan benar dan tanpa harus diberitahu. sedangkan pernyataan 10 ada 47 orang

atau 69% yang menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu melakukan tugas tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

- f. Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan 11 dari indikator kerjasama variabel kinerja karyawan ialah dari jumlah responden 68 ada 48 orang atau 71% yang menjawab setuju dengan ini bahwa para karyawan dapat bekerjasama dengan baik dengan karyawan lainnya. sedangkan pernyataan 12 ada 51 orang atau 75% yang menjawab setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan pekerjaan dapat diselesaikan dengan tanggung jawab secara bersama-sama.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validasi

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur suatu hal yang ingin diukur. Suatu variabel dinyatakan layak apabila memiliki nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) $> 0,5$ dan instrumen dinyatakan mampu untuk menjelaskan faktor jika memiliki nilai *extraction* $> 0,5$.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validasi

Variabel	Item Pertanyaan	KMO	MSA	<i>Extraction</i>	Ket
Disiplin Kerja (X1)	DS1	0,545	0,656	0,635	Valid
	DS2		0,689	0,701	Valid
	DS3		0,574	0,809	Valid
	DS4		0,634	0,783	Valid
	DS5		0,505	0,732	Valid
	DS6		0,602	0,635	Valid
	DS7		0,543	0,741	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	KMO	MSA	<i>Extraction</i>	Ket
	DS8		0,430	0,689	Valid
	DS9		0,597	0,702	Valid
	DS10		0,531	0,735	Valid
	DS11		0,459	0,784	Valid
	DS12		0,401	0,862	Valid
	Loyalitas Karyawan (X2)		LK1	0,619	0,574
LK2		0,601	0,855		Valid
LK3		0,754	0,668		Valid
LK4		0,703	0,532		Valid
LK5		0,483	0,700		Valid
LK6		0,717	0,555		Valid
LK7		0,578	0,682		Valid
LK8		0,637	0,776		Valid
LK9		0,367	0,822		Valid
LK10		0,741	0,503		Valid
LK11		0,429	0,831		Valid
LK12		0,474	0,740		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,625	0,424	0,686	Valid
	KK2		0,301	0,812	Valid
	KK3		0,569	0,739	Valid
	KK4		0,629	0,776	Valid
	KK5		0,834	0,499	Valid
	KK6		0,764	0,755	Valid
	KK7		0,641	0,666	Valid
	KK8		0,523	0,572	Valid
	KK9		0,732	0,529	Valid
	KK10		0,677	0,522	Valid
	KK11		0,531	0,801	Valid
	KK12		0,766	0,585	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020 (Lampiran 13)

Berdasarkan Tabel 4.11, keseluruhan instrumen kuesioner dapat dinyatakan valid/layak karena memiliki nilai KMO-MSA $> 0,5$ dan masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *extaraction* $> 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen kuesioner

mampu untuk menjelaskan variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas kuesioner sebagai alat ukur. Suatu kuesioner dinyatakan *reliable* apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dinyatakan kurang baik apabila *cronbach alpha* < 0,5 , dapat diterima apabila *cronbach's alpha* > 0,6 maka kuesioner dinyatakan baik/handal.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
Disiplin Kerja (X1)	12	0,667	Reliabel
Loyalitas Karyawan (X2)	12	0,647	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	12	0,775	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020 (Lampiran 14)

Berdasarkan Tabel 4.12, keseluruhan item kuesioner dari variabel Disiplin Kerja (X1) dengan 12 item, Loyalitas Karyawan (X2) dengan 12 item, dan Kinerja Karyawan (Y) dengan 12 item dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* >0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah yang memiliki data yang terdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan melihat nilai *Asymp.Sig.* > 0,05.

Tabel 4.13
Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov

Uji Kolmogorof-Smirnov	Unstandardized Residual
N	68
Nilai Kolmogorof-Smirnov	0,092
Asymp. Sig.(2-tailed)	0,200

Sumber : Data primer yang diolah,2020 (Lampiran 15)

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai *Asym. Sig.* $0,200 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, serta pengujian data dapat dilanjutkan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas dalam suatu model regresi. Model regresi dinyatakan baik apabila tidak ditemukan korelasi diantara variabel-variabel bebasnya. Model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas ialah yang memenuhi memiliki nilai $VIF < 10,00$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,988	1,013
Loyalitas Karyawan (X2)	0,988	1,013

Sumber : Data primer yang diolah,2020 (Lampiran 16)

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa untuk variabel Disiplin kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* $0,988 > 0,10$ dan VIF $1,013 < 10,00$, untuk variabel Loyalitas karyawan (X2) nilai *tolerance* $0,988 >$

0,10 dan VIF 1,013 < 10,00, Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan multikolinieritas diantara variabel bebas.

c. Uji Linieritas

Analisis regresi dapat dilanjutkan apabila diantara variabel X dan Y mempunyai hubungan yang linier. Uji Linieritas dapat dilakukan dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai Signifiansi (*Linearity*) < 0,05.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas

Variabel Terikat (Y) * Variabel Bebas (X)	<i>Linearty Sig.</i>
Kinerja Karyawan (Y) * Disiplin Kerja (X1)	0,000
Kinerja Karyawan (Y) * Loyalitas Karyawan (X2)	0,011

Sumber : Data primer yang diolah, 2020 (Lampiran 17)

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa nilai *Linearty Sig.* masing-masing variabel disiplin kerja terhadap variabel minat nasabah adalah $0,000 < 0,05$ dan variabel loyalitas karyawan terhadap variabel minat nasabah adalah $0,011 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara masing-masing variabel bebas dengan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat penyimpangan berupa ketidaksamaan varian dari *residual* pengamatan pada model regresi. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser serta melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat. Jika hasil

signifikansi $> 0,05$ dan tidak terdapat pola tertentu pada plot, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Disiplin Kerja (X1)	0,107
Loyalitas Karyawan (X2)	0,884

Sumber : Data primer yang diolah, 2020 (Lampiran 18)

Berdasarkan Tabel 4.16, dapat dilihat bahwa nilai *Sig.* masing-masing variabel $> 0,05$ dapat dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bermanfaat untuk mengukur besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat yang diuji. Hasil analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk menentukan besarnya nilai variabel terikat dengan menambah ataupun mengurangi nilai variabel bebasnya. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,574	0,553
	Disiplin Kerja	0,359	0,103
	Loyalitas Karyawan	0,250	0,096

Sumber : Data primer yang diolah, 2020 (Lampiran 19)

Berdasarkan tabel 4.17, diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yang dapat dituliskan sebagai berikut:

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

$$Y = 1,574 + 0,359 (\text{Disiplin kerja}) + 0,250 (\text{Loyalitas karyawan}) + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) adalah 1,574 artinya nilai konstanta menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel independen (disiplin kerja, loyalitas karyawan).
- b. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,359 artinya jika Disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,359 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel loyalitas karyawan (X2) bernilai positif sebesar 0,250 artinya jika loyalitas karyawan mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,250 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Partial)

Uji t (Partial) bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas yaitu tingkat margin, prosedur pembiayaan, dan kualitas produk secara individual terhadap variabel terikat yakni minat nasabah. Uji T dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Berikut hasil Uji T penelitian :

Tabel 4.19
Hasil Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,574	0,553		2,844	0,006
	Disiplin Kerja	0,359	0,103	0,377	3,474	0,001
	Loyalitas Karyawan	0,250	0,096	0,282	2,596	0,012

Sumber: Data primer yang diolah, 2020 (Lampiran 21)

Nilai t_{tabel} dapat diperoleh pada tabel distribusi t dengan rumus $t_{\text{tabel}} = (\alpha/2 ; n-k-1)$, dimana α adalah nilai signifikansi, k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah responden. Dalam penelitian ini $k = 2$ dan $n = 68$, maka menghasilkan angka $t_{\text{tabel}} = (0,05/2 ; 68-2-1) = (0,025 ; 65)$ sehingga didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,99714. Berdasarkan Tabel 4.16, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel Disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,474 > 1,99714 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

2) Variabel loyalitas karyawan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel Loyalitas karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,596 > 1,99714 dan nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (tingkat margin, prosedur pembiayaan, dan kualitas produk) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap minat nasabah atau tidak. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,005$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji F Simultan

Model		Df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	2	0,476	10,538	0,000 ^b
	Residual	65	0,045		
	Total	67			

Sumber: data primer yang diolah, 2020 (Lampiran 20)

Nilai F_{tabel} dapat diperoleh pada tabel distribusi F dengan rumus $F_{tabel} = (k; n-k)$, dimana k adalah jumlah variabel bebas sementara n adalah jumlah responden. Dalam penelitian ini $k = 2$ dan $n = 68$, maka menghasilkan angka $F_{tabel} = (2; 68 - 2) = (2; 66)$ sehingga didapat nilai F_{tabel} sebesar 3,14. Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,538 $> F_{tabel}$ sebesar 3,14. F_{hitung} dengan nilai signifikan 0,000 $< 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel bebas secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas

(X) terhadap variabel terikat (Y).

Jika Koefisien determinasi¹, berarti besarnya persentase sumbangan X_1 , dan X_2 terhadap variasi (naik turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y. Hasil koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada nilai R square pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,495 ^a	0,245	0,222	0,2125	2,417

Sumber : Data primer yang diolah, 2020 (Lampiran 22)

Berdasarkan tabel 4.20, diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,245. Artinya 24,5% variabel kinerja karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X_1), loyalitas karyawan (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 75,5 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sikap disiplin harus ditanamkan dan dibudayakan oleh setiap karyawan agar dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan selalu menaati peraturan yang ditetapkan. Adanya disiplin yang baik mencerminkan seseorang mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan. Karyawan yang disiplin saat pergi kerja, saat kerja dan saat

pulangnya kerja serta mengikuti aturan dalam bekerja biasanya memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian ini didukung oleh Jelita Natalia dan Reza Primadi yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat” dengan hasil penelitian, bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian oleh Kenny Astria dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Pamulang. Keduanya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,474 > 1,99714$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh loyalitas karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Sikap loyalitas harus ditanamkan dan dipertahankan oleh setiap karyawan agar dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan selalu mentaati peraturan yang ditetapkan. Adanya loyalitas yang baik mencerminkan seorang karyawan mempunyai tanggung jawab dalam menjaga kerahasiaan perusahaan tersebut demi menjaga nama baik perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas

Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sun dan muhammad aldrianto yang berjudul Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kospermindo di makasar. Keduanya menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Loyalitas karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,596 > 1,99714$ dan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel loyalitas karyawan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan loyalitas karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,538 > 3,14$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (disiplin kerja dan loyalitas karyawan) secara simultan (bersama-sama) dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan menjadi peran penting dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R^2 sebesar $0,245$ yang berarti $24,5\%$ perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1), dan loyalitas karyawan (X2),

Sedangkan sisanya sebesar 75,5 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Anjelika wulan tamba, R.J.Pro, S.A.P.Sambul dengan judul Pengaruh Disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo perdana cabang manado