

Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Arisona Chony Ronaldy¹, Irsan Tricahyadinata², Siti Maria³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

¹Email: Arisonachonyronaldy@gmail.com

²Email: Irsan.Tricahyadinata@feb.unmul.ac.id

³Email: siti.maria@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara signifikan loyalitas karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance, Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance dan Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance. Dasar teori yang digunakan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda dengan 47 respondents. Hasil penelitian menunjukkan: Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. BFI Cabang Samarinda dengan demikian hipotesis penelitian diterima. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. BFI Cabang Samarinda dengan demikian hipotesis penelitian diterima. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT BFI Cabang Samarinda dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

Kata Kunci: Loyalitas; kecerdasan emosional; disiplin kerja; kinerja

The effect of employee loyalty, emotional intelligence and discipline of employees on performance of employees pt bfi finance

Abstract

To determine the magnitude of the influence significantly employee loyalty to the Employee Performance of PT BFI Finance, to determine the magnitude of the influence of emotional intelligence on Employee Performance of PT BFI Finance and To determine the magnitude of the influence significantly work discipline on Employee Performance of PT BFI Finance. The theoretical basis used is Human Resource Management by using Multiple Linear Regression analysis tools with 47 respondents. The results of the study show employee loyalty has a positive and significant effect on the performance of PT BFI Samarinda Branch so the research hypothesis is accepted. Emotional intelligence has a positive and significant effect on the performance of PT BFI Samarinda Branch so the research hypothesis is accepted. Work discipline has a positive and significant effect on the performance of PT BFI Samarinda Branch so the research hypothesis is accepted

Keywords: *Loyalty; emotional intelligence; work discipline; performance*

PENDAHULUAN

Fenomena di PT. BFI Finance terlihat loyalitas karyawan yang masih rendah terlihat dari masih seringnya karyawan yang keluar selain itu disiplin kerja yang masih rendah terlihat dari masih seringnya karyawan yang datang dan pulang belum sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan. Hal ini tentunya mengurangi kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari pencapaian target perusahaan yang belum tercapai. Rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan sebagai akibat dari masih rendahnya tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh sebagian karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang telah menjadi bagian dari tugasnya, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Tinjauan pustaka

Menurut Sudimin (2003:31): Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Goleman (2006:512), kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (to manage our emotional life with intelligence), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (the appropriateness of emotion and its expression) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Menurut Siagian (2008: 305) disiplin adalah suatu bentuk pelatihan dan berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kinerjanya

Pengaruh loyalitas terhadap kinerja

Loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin loyal karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, tetapi apabila loyalitas karyawan berkurang maka kinerja karyawan akan berkurang

H₁: Diduga Loyalitas karyawan (X₁) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja

Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian emosional karyawan makin terkendali maka kinerja karyawan akan semakin baik, tetapi apabila pengendalian diri karyawan semakin tidak terkendali emosional karyawan maka kinerja karyawan terhadap akan semakin berkurang.

H₂: Diduga kecerdasan emosional (X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Disiplin kerja di pengaruhi oleh ketaatan terhadap aturan perusahaan apabila seorang karyawan didalam melaksanakan tugasnya berperilaku tidak baik maka secara otomatis akan mempengaruhi kinerja karyawan dan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

H₃: Diduga disiplin kerja (X₃) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

METODE

Uji validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alfa* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alfa* > 0,60. Sedangkan, jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2009:45-46).

Metode analisis data

Alat analisis yang digunakan yaitu dengan menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda yang menurut Sugiyono (2007 : 275) memberikan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + \dots + b_nX_n$$

Sedangkan persamaan regresi untuk penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dengan keterangan :

- Y : Kinerja
- X1 : Loyalitas karyawan
- X2 : Kecerdasan emosional
- X3 : Disiplin kerja
- a : Konstanta
- b_{1,2,3} : Koefisien regresi linear berganda

Pengujian hipotesis

Adapun untuk menguji hipotesis penulis menggunakan uji F (uji serentak) dan uji R² serta uji t (uji parsial) untuk mengetahui antara variable bebas dengan terikat.

Perhitungan koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat.

$$R = \frac{\sqrt{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}}{\sum y^2}$$

Di mana :

R adalah korelasi

X₁, X₂, adalah Variabel bebas

Y adalah Variabl terikat

b₁, b₂ adalah koefisien regresi masing-masing variabel bebas

Tabel 1. Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 0.999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013.

Perhitungan koefisien determinasi (R²)

Perhitungan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur dan atau menunjukkan besarnya variable bebas terhadap hasil R² berarti apabila :

Nilai R² semakin dekat dengan 1, variable terikat dapat dijelaskan secara linear oleh variable dapat menjelaskan variable tergantung.

Sebaiknya R² mendekati nol berarti model yang digunakan masih dianggap lemah untuk maksud yang sama.

Koefisien determinasi (Sugiyono, 2013 : 292) diformulasikan sebagai berikut :

$$R = \frac{ESS}{TSS}$$

Uji F (uji serentak)/Model

Pengujian serentak / model adalah untuk mengetahui apakah koefisien regresi variable bebas bersama-sama mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variable tidak bebas.

Uji t (parsial)

Setelah menguji apakah variable bebas memiliki pengaruh atau tidak terhadap variable tidak bebas, maka selanjutnya dapat dijelaskan variable mana diantara variable bebas tersebut yang dominan berpengaruh terhadap variable tidak bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengkorelasikan setiap item dalam suatu variabel dengan total skornya. Nilai r tabel ditentukan dengan $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid = 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n) = 42-2 = 45$, maka diperoleh nilai $r \text{ tabel} = 0,648$

Tabel 2. Hasil uji validitas butir instrumen loyalitas karyawan

Butir Instrumen	Koefisien korelasi	R table	Keterangan
1	0,237	0,648	Valid
2	0,141	0,648	Valid
3	0,003	0,648	Valid
4	0,313	0,648	Valid

Sumber: Data diolah, 2018.

Tabel 3. Hasil uji validitas butir instrumen kecerdasan emosional

Butir Instrumen	Koefisien korelasi	R table	Keterangan
1	0,586	0,666	Valid
2	0,329	0,666	Valid
3	0,297	0,666	Valid
4	0,386	0,666	Valid
5	0,287	0,666	Valid

Sumber: Data diolah 2018

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Disiplin kerja

Butir Instrumen	Koefisien korelasi	R table	Keterangan
1	0,294	0,679	Valid
2	0,444	0,679	Valid
3	0,283	0,679	Valid

Sumber: Data diolah 2018

Uji realibilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally, 1960 dalam Ghozali, 2006).

Tabel 5. Hasil uji reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Loyalitas karyawan	0,648	0,60	Reliabel
Kecerdasan emosional	0,666	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,679	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2018

Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yaitu Loyalitas karyawan (X_1), Kecerdasan emosional (X_2), Disiplin kerja (X_3), Kinerja (Y) di PT.BFI Cabang Samarinda. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS ver 22.0.

Tabel 6. Hasil perhitungan ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,940	3	1,313	32,329	,000 ^b
	Residual	1.747	76	,041		
	Total	5,687	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Loyalitas, Kecerdasan Emosional

Sumber: Data diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan nilai F hitung 32,329 dengan signifikansi 0,000 jika dibandingkan dengan F tabel pada derajat kebebasan $n-k-1$ ($47-3-1 = 43$) dengan $\alpha = 0,05$ di dapatkan F tabel = . Ini menunjukkan $32,329 > 2,84$ dan signifikansinya $0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti secara simultan variabel

Loyalitas karyawan , Kecerdasan emosional dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada PT BFI Cabang Samarinda

Tabel 7. Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,581	,693	,20155

Sumber: Data diolah, 2018.

Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada tabel 4.26 tersebut di atas didapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,832 atau 83,20% yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Loyalitas karyawan, Kecerdasan emosional dan disiplin kerja (variabel bebas) dengan Kinerja PT BFI Cabang Samarinda (variabel terikat) karena berada pada kisaran 0,800 – 0,999. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai 0,581 atau 58,10%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel Loyalitas karyawan, Kecerdasan emosional dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel terikat yakni Kinerja pada PT BFI Cabang Samarinda sebesar 58,10% dan sisanya 41,90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Coeficient

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,745	,401		,808	,414
1					
Loyalitas	,187	,124	,167	1,894	,026
Kecerdasan Emosional	,862	,128	,854	6,459	,000
Disiplin kerja	,121	,101	,166	1,905	,016

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada tabel tersebut di atas terlihat bahwa fungsi regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,745 + 0,187 X_1 + 0,862X_2 + 0,121 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Loyalitas karyawan (X₁) bertanda positif artinya jika terjadi kenaikan kualitas variabel Loyalitas karyawan 1 point maka akan meningkatkan Kinerja pada PT BFI Cabang Samarinda sebesar 0,187 dengan catatan variabel lainnya tidak ada atau nilainya nol.

Selanjutnya untuk nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan emosional (X₂) bertanda positif artinya jika terjadi kenaikan kualitas variabel Kecerdasan emosional 1 point maka akan meningkatkan Kinerja pada PT BFI Cabang Samarinda sebesar 0,862 dengan catatan variabel lainnya tidak ada atau nilainya nol

Selanjutnya untuk nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X₃) bertanda positif artinya jika terjadi kenaikan kualitas variabel Disiplin kerja 1point maka akan meningkatkan Kinerja pada PT BFI Cabang Samarinda sebesar 0,121 dengan catatan variabel lainnya tidak ada atau nilainya nol

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel Loyalitas karyawan, Kecerdasan emosional dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja pada PT BFI Cabang Samarinda dapat diketahui dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

Nilai t hitung variabel Loyalitas karyawan sebesar 1,894 jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada derajat kebebasan n-2 (47-2 = 45) dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan nilai 1,68. Berarti t hitung variabel loyalitas karyawan sebesar 1,894 > t tabel sebesar 1,68 dan sinifikansinya 0,026 < α 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Loyalitas karyawan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada PT BFI Cabang Samarinda.

Nilai t hitung variabel Kecerdasan emosional sebesar 6,459 jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada derajat kebebasan n-2 (47-2 = 45) dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan nilai 1,68. Berarti t hitung variabel kecerdasan emosional sebesar 6,459 > t tabel sebesar 1,68 dan signifikansinya 0,000 < α 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Kecerdasan emsional secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada PT BFI Cabang Samarinda.

Nilai t hitung variabel Disiplin kerja sebesar 1,905 jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada derajat kebebasan n-2 (47-2 = 45) dengan tingkat kepercayaan 95% didapatkan nilai 1,68. Berarti t

hitung variabel Disiplin kerja sebesar $1,905 < t$ tabel sebesar 1,68 dan signifikansinya $0,016 < \alpha < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin kerja organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja a pada PT BFI Cabang Samarinda

Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Loyalitas karyawan terhadap Kinerja.

Pengaruh kecerdasan emsional terhadap kinerja karyawan

Variabel Kecerdasan emsional (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja) pada BFI Cabang Samarinda.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT BFI Cabang Samarinda demikian hipotesis pnelitian diterima.

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT BFI Cabang Samarinda dengan demikian hipotesis pnelitian diterima

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT BFI Cabang Samarinda, dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani Siti, Ni Kadek. 2013. "Pengaruh Kompetensi Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Collector" Jurnal Ekonomi. Volume 1. Halaman 6-8.
- Bar-On, 2000, The Relation Between Emotional Intelegence And Job Performance. A Meta-Analysis Applied and Preventive Phychologie 4:197-208.
- Bernardin & Russell, 1993, Human Resources Management An Experiental Approach. Mc. Grow-Hill Inc.
- Dharma, Agus 2004. Manajemen Supervisi. Edisi revisi. PT. Raja GrafindoPersada. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goleman, 2006, Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi,PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, BumiAksara, Jakarta.
- Ilyas, yaslis.2000, Teori Penelitian dan Penilaian. Penerbit liberti. Yogyakarta Kadarwati (2003).
- Kahtani, 2013, Pengaruh Kompetensi Emosional dan Pengendalian Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Buleleng 45 Singaraja. Jurnal Ekonomi. Volume 4, No 1. Hal 2-5.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Masya, Ismail. 2005. Manajemen. depdikbud. Jakarta .
- Nanggoy dan Harianti, 2005, Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intentions di PT. Andalan Pacific Samudera di Surabaya" (Skripsi No.05011881/MAN/2005). Retrieved April 30, 2012
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009.Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins Stephen P, terjemahan Tim Index, 2009, Perilaku Organisasi, Penerbit Prehalindo, Jakarta

-
- Rufahniyya, 2012, Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Sprtual Terhadap Kinerja Karyawan, Universitas Suatera Utara, Medan.
- Salavoy, P& Meyer, J.D, 1999, Emotional Intelegence And Regulation Of Feeling The Construction, Applied And Preventive Phychologie, 4:197-208 Cambridge University Press.Printed In USA.
- Sastrohadiwaryo, 2001, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Saydam Gouzali, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, halaman 198, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Sendow, 2007, Pengukuran Kinerja Karyawan, Gunung Agung. Jakarta.
- Siagian, P Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Steers & Porter, 1983, IntroductionsTo Organitational Behavior, 3rded. Glenview, Illionis:Scoot,Foreman and Company
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno Hadi, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Taqiuddin, H., Tricahyadinata, I., & Sampeliling, A. (2018, December). Pengaruh leader member exchange dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan teladan prima group kota samarinda. In FORUM EKONOMI (Vol. 20, No. 2, pp. 111-122).
- Winardi, 2002, Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Yusrizal, 2009, Kompetensi Emosional. SKK Ganto, UNP Padang