

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(PADA KARYAWAN BANK UOB CABANG PEKANBARU)**

Oleh : Fitri Afriani

Email : afrianifitri1111@yahoo.com

Pebimbing : Drs. Kasmiruddin, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus bina widya jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

United Overseas Bank Limited (UOB) is engaged in the banking field. UOB Bank is a leading bank in Asia which provides a large number of financial services through its global network. In order to face the competition is quite tough, and able to survive even in difficult circumstances and to provide the best service to its customers the company should pay attention work engagement and loyalty of employees to increase their involvement and awareness and loyalty of employees to work in this company and also to find out how employee performance. To that effect we perform research work engagement (X) and employee loyalty (X2) on employee performance (Y). The method in this research is quantitatively using SPSS program 17, where samples were used that employees with respondents as many as 40 people. The sampling technique is probability sampling. The results showed that the results of hypothesis testing T test, t is known t arithmetic $(6.329) > t$ table (2.024) and sig $(0.000) < 0.005$. meaning that job involvement variables significantly influence employee performance. t $(6.739) > t$ table (2.024) and sig $(0.000) < 0.005$ means that the variable employee loyalty significant effect on employee performance.

Keywords: work involvement, employee loyalty, employee performance

Pendahuluan

Tujuan Bisnis tidak lebih dan tidak lain adalah memperoleh keuntungan karena semua orang yang berbisnis mulanya berawal dari fikiran-fikiran dan keinginan mereka untuk memperoleh keuntungan Meskipun tujuan utama mereka adalah memperoleh keuntungan namun hal tersebut bukan berarti bahwa mereka tidak mempunyai tujuan lain selain tujuan tersebut, masih banyak tujuan antara satu dan yang lainnya bisa saja berbeda.

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi dan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Adapun Hubungan Keterlibatan kerja terhadap Kinerja karyawan menurut li dan long (1999; dalam khan, 2001)

mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai derajat saat seseorang memperlihatkan keterlibatan emosional atau mental dengan pekerjaannya yang mempunyai hubungan erat dengan kinerja. Hubungan Loyalitas karyawan terhadap Kinerja karyawan Ardana, dkk. (2012: 137) mengatakan bahwa bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu.

Menurut penelitian yang telah dilakukan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk cabang Ciputat sebesar 101,4%. Artinya, variabel keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 101,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (Jerry Marcellinus Logahan, Sherley Marcheline Aesaria, 2014). Kemudian Ada pengaruh yang positif dari loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara (Agus tunggal saputra dkk, 2016). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja dengan perusahaan, sehingga dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan (Utomo,2002).

Pada saat ini dunia perbankan di Indonesia memasuki masa persaingan yang sangat kompetitif. Hal ini disebabkan banyaknya bank yang beroperasi di Indonesia baik yang beroperasi secara lokal maupun yang beroperasi berskala internasional. Perbankan atau biasa disebut dengan Bank menyediakan jasa keuangan

bagi seluruh lapisan masyarakat. Bank-bank yang mampu bertahan melewati masa krisis moneter maupun bank-bank yang baru beroperasi mulai berlomba-lomba untuk memberikan layanan yang terbaik kepada nasabahnya melalui berbagai macam produk perbankan seperti produk dana, produk pinjaman atau produk jasa lainnya. United Overseas Bank Limited (UOB) adalah sebuah bank terkemuka di Asia yang menyediakan sejumlah besar layanan keuangan melalui jaringan globalnya. Bank UOB merupakan salah satu bank terkemuka di Indonesia, dengan memiliki jaringan layanan UOB Indonesia mencakup 41 kantor cabang, 168 kantor cabang pembantu dan 191 ATM yang tersebar di 54 kota di 18 provinsi yang bekerja sama dengan jaringan ATM Prima dan Bersama, jaringan VISA di seluruh dunia dan jaringan regional ATM UOB. Bank UOB dikenal sebagai bank yang memiliki fokus pada pelayanan kebutuhan nasabah ritel khususnya usaha kecil menengah (UKM) serta memiliki basis layanan ke nasabah retail yang kuat, termasuk mengembangkan bisnis corporate banking yang menawarkan produk treasury dan layanan lainnya untuk bisnis. Sektor ini telah terbukti lebih tahan terhadap periode ekonomi yang paling sulit sekalipun. Pada Tabel dibawah ini akan dijelaskan tentang perkembangan jumlah nasabah Bank UOB cabang pekanbaru yang mengalami kenaikan dan penurunan jumlah nasabah Bank UOB Cabang Pekanbaru dari tahun 2011 sampai 2015.

Tabel I.1
Perkembangan Jumlah Nasabah Bank UOB Cabang Pekanbaru Periode 2011-2015

Tahun	Jumlah			Jumlah	%
	Tabungan	Giro	Deposito		
2011	481 orang	42 orang	21 orang	544 orang	-
2012	520 orang	39 orang	26 orang	585 orang	7,54
2013	495 orang	46 orang	28 orang	569 orang	(2,74)
2014	460 orang	38 orang	19 orang	517 orang	(9,14)
2015	428 orang	32 orang	16 orang	476 orang	(8,61)

Sumber : Bank UOB Cabang Pekanbaru Periode 2011 s/d 2015

Pada Tabel I.1 diatas dapat di duga bahwa perkembangan jumlah nasabah Bank UOB cabang pekanbaru banyak mengalami penurunan jumlah nasabah. Di duga di karenakan kinerja karyawan yang menurun dan layanan yang kurang baik

yang diberikan karyawan ke nasabah, jelas terlihat dari tabel diatas perkembangan jumlah nasabah Bank UOB cabang pekanbaru stabil di tahun 2012 dan ditai tahun berikutnya mengalami penurunan.

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Simpanan Nasabah Bank UOB
Cabang Pekanbaru Periode 2011-2015
Dalam Jutaan Rupiah

Tahun	Jumlah			Jumlah	%
	Tabungan	Giro	Deposito		
2011	Rp.7.233.100	Rp.3.104.600	Rp. 21.560.000	Rp.31.897.700	-
2012	Rp.8.110.500	Rp.2.351.200	Rp. 28.700.500	Rp. 39.156.700	22,76
2013	Rp.7.628.750	Rp.2.863.700	Rp. 25.800.000	Rp. 36.292.450	(7,31)
2014	Rp.6.711.480	Rp.2.501.850	Rp. 22.180.500	Rp. 31.393.830	(13,50)
2015	Rp.4.101.500	Rp.1.783.400	Rp. 13.890.000	Rp. 19.774.900	(37,01)

Sumber : Bank UOB Cabang Pekanbaru Periode 2011 s/d 2015

Dari tabel I.2 diatas jadi dapat di duga bahwa Perkembangan Jumlah Simpanan Bank UOB cabang pekanbaru mengalami penurunan jumlah simpanan, pada tahun 2012 terlihat simpanan nasabah yang cukup besar dari pada tahun-tahun lainnya dan terlihat sekali penurunan

jumlah simpanan yang sangat signifikan di tahun 2015, ini diduga diakibatkan karena pelayanan yang diberikan karyawan ke nasabah yang kurang baik, yang memungkinkan nasabah kurang berminat untuk menyimpan duitnya ke bank ini.

Tabel 1.3
Absensi Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru Periode 2011-2015

Tahun	Frekuensi Alpa	%	Frekuensi Terlambat	%
2011	8	-	611	-
2012	12	50	581	(4,90)
2013	6	(50)	438	(24,61)
2014	15	150	576	(31,50)
2015	12	(20)	603	4.69

Sumber : Bank UOB Cabang Pekanbaru Periode 2011 s/d 2015

Dari tabel I.3 Jadi dapat diduga dan terlihat dari tabel diatas karyawan Bank UOB cabang pekanbaru kurang Loyal terhadap perusahaannya, terlihat dari data absensi karyawan bank UOB cabang pekanbaru yang sering alpa dan terlambat. Ini sangat mempengaruhi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Banyaknya yang terlambat membuat pekerjaan tidak dapat bisa terselesaikan dengan cepat, dan bisa berpengaruh terhadap tujuan target perusahaan.

Dalam tabel dan penjelasan diatas untuk menunjang jalannya sebuah organisasi karyawan harus memiliki kinerja yang baik. Keterlibatan kerja yaitu tingkat pada saat karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang ia punya untuk pekerjaan tersebut. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari Loyalitas yang dimiliki oleh karyawan yang dapat menjadi tolak ukur dimana karyawan tersebut mampu melindungi dan melaksanakan apa yang

menjadi tanggung jawab nya dalam pekerjaan, dalam jabatan dan dalam organisasinya untuk mencapai tujuan dari perusahaannya.

Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru)”**.

Tinjauan Pustaka

1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Robbins, 2001:91).

a. Dimensi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi diantaranya: partisipasi aktif, pekerjaan sebagai yang utama, pekerjaan sebagai sesuatu yang penting. (Robbin dan Judge, 2008:100). Dimensi yang digunakan dalam mengukur keterlibatan kerja :

1. Partisipasi Aktif

Partisipasi aktif akan terjadi bila seseorang diberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam bekerja seperti kesempatan mengeluarkan ide-ide, membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan perusahaan, kesempatan untuk belajar, mengeluarkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja, sehingga partisipasi aktif ini akan berpengaruh pada hasil kerja dan hasil yang memuaskan akan mempengaruhi rasa berharga pada dirinya.

2. Pekerjaan sebagai yang utama

Keterlibatan kerja akan muncul bila pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang menonjol individu.

3. Pekerjaan sebagai sesuatu yang penting

Seberapa jauh performa kerja individu mempengaruhi harga dirinya. Usaha kerja yang ditampilkan menggambarkan seberapa jauh seseorang yang terlibat pada pekerjaannya akan menganggap pentingnya pekerjaan tersebut bagi atau rasa keberhargaan diri pada diri seorang.

2. Loyalitas 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 Hasibuan (2005: 210), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

a. Dimensi Loyalitas Karyawan

Dimensi loyalitas karyawan yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari, 2005), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, antara lain. :

a. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

b. Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran

bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. 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.

d. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f. 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.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2006) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kemudian menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

a. Dimensi Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada

beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut T.L Mitchel (1978 dalam Sedarmayanti 2001, diakses 28 September 2010) dimensi kinerja yang perlu diperhatikan itu adalah :

1. Prom Quality of work (kualitas kerja) yaitu dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk menghasilkan output yang terbaik.
2. Punctuality (ketepatan waktu) yaitu waktu yang ditempuh oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan perusahaan.
3. Initiative (inisiatif) yaitu kesadaran untuk bertanggung jawab pada tugas yang harus dihadapi. Inisiatif akan membawa karyawan untuk tanggap pada keadaan, sebelum atasan memberikan perintah.
4. Capability (kemampuan) yaitu potensi kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang yang dapat dituangkan dalam pekerjaan secara nyata.
5. Communication (komunikasi) yaitu menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan. Mendengarkan dengan hati-hati dan mencari klasifikasi untuk memastikan pengertian.

Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah Pekanbaru dengan objek Penelitian yaitu Bank UOB cabang pekanbaru yang beralamat di Jl. Sudirman No.442.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sedangkan menurut Arikunto (2006: 130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan perusahaan Bank UOB cabang pekanbaru yang berjumlah 40 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasinya) dengan menggunakan *probability sampling* yang merupakan pengambilan sampel yang memberi peluang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel salah satunya dengan *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2004 : 75).

Teknik pengambilan sampelnya menurut (Arikunto, 2002 : 112) apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik di ambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

4. Jenis dan Sumber Data

Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, maka penulis menggunakan data sebagai berikut :

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

5. Teknik Pengumpulan Data

Cara mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Questioner
- b. Interview (wawancara)
- c. Dokumentasi

6. Metode Analisis Data

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan (kasus pada karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru), maka data yang ada akan diolah dan dianalisa menggunakan pendekatan kuantitatif.

a. Analisa Kuantitatif :

Analisa kuantitatif adalah yang berhubungan dengan perhitungan statistic. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif dengan perhitungan statistic data dikelompokkan menurut nilainya kemudian ditabulasikan untuk menentukan validitas dan reliabilitas kemudian dicari pengaruhnya dengan program SPSS 17.

b. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto, 2007):

Dengan Rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai validitas atau koefisien korelasi

X = skor pertanyaan tertentu (*variabel independent*)

Y = skor pertanyaan total (*variabel dependent*)

n = jumlah responden untuk diuji

c. Uji Reabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai cronbach alpha > r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007).

Dengan Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(\frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan :

s_j^2 = varians skor item ke-j

dengan j= 1,2,...,k

k = banyaknya item yang diujikan

s_x^2 = varians skor total

keseluruhan item

d. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana bertujuan mempelajari hubungan linear antara dua variabel.

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel bebas yaitu Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan

e. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari : x1 dan x2 terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Rumus matematis dari regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Sugiyono, 2007):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Hasan :270)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel antara X₁ dan Y

b₂ = Koefisien regresi variabel antara X₂ dan Y

X₁ = Keterlibatan kerja

X₂ = Loyalitas karyawan

7. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (r^2) mempunyai *range* antara 0 sampai 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$). Semakin besar nilai (r^2) (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah (Umar,2011: 131).

Rumus :

$$r^2 = \frac{b(n\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan keberan hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Keterlibatan Kerja) X₂ (Loyalitas Karyawan) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan), (Husein Umar,2011 : 132).

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

Ha : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho : $t_{tabel} < t_{hitung}$

8. Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda mengukur keeratan hubungan antara variabel respon (Y) dengan semua variabel penjelas (X₁,X₂) secara bersamaan. Pada analisis regresi berganda, nilai koefisiennya dapat diperoleh dengan mengakarkan nilai koefisien determinasi (R^2) keseluruhan. Nilai yang diperoleh

dilambangkan dengan R dan disebut sebagai koefisien korelasi berganda (Siagan dan Sugiarto, 2000).

$$R^2_{y.12} = 1 - \frac{\sum e_i^2}{\sum y_i^2} = 1 - \frac{S^2_{y.12}}{S^2_y}$$

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen keterlibatan kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). (Subagyo dan Djarwanto, 2005) Uji ini menggunakan rumus berikut:

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

Dimana:

R² = Koefisien regresi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan kasus pada karyawan bank uob cabang pekanbaru. Responden dalam penelitian ini adalah 40 orang dan kuesioner yang disebarkan sebanyak 40 berdasarkan sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Untuk itu perlu kita ketahui identitas yang menjadi responden penelitian ini diantaranya jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan karyawan bank uob cabang pekanbaru.

1. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.1
Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	12	30 %
2	Perempuan	28	70 %
Jumlah		40	100 %

1	Laki – Laki	12	30 %
2	Perempuan	28	70 %
Jumlah		40	100 %

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2016

Hal ini menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin karyawan pada bank uob cabang pekanbaru kebanyakan perempuan dibandingkan laki-laki yang berjumlah dari keseluruhan respondennya adalah 40 orang atau 100%.

2. Identitas responden berdasarkan tingkat umur

Tabel III.2
Identitas Responden berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1	20-30 tahun	12	30 %
2	30-40 tahun	20	50 %
3	40-50 tahun	8	20 %
Jumlah		40	100 %

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2016

Jadi hal ini menggambarkan karyawan yang bekerja dibank uob cabang pekanbaru adalah golongan yang berusia 30-40 tahun sebanyak 50% atau 20 orang, dimana pada usia ini merupakan usia yang produktif untuk bekerja.

3. Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel III.3
Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SMA	8	20%
2	Diploma	12	30%
3	S1	14	35%

4	Pascasarjana	6	15%
Jumlah		40	100

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2016

Dalam penelitian ini tingkat pendidikan responden mendominasi pada karyawan bank uob cabang pekanbaru yaitu pendidikan S1 sebanyak 35% atau sebanyak 14 orang.

Tabel III.4
Rekapitulasi Tanggapan
Responden Terhadap Keterlibatan
Kerja pada Karyawan Bank UOB
Cabang Pekanbaru

No	Sub Variabel	Skor	Kategori
1	Partisipasi Aktif	268	Sedang
2	Pekerjaan Sebagai yang Utama	272	Sedang
3	Pekerjaan Sebagai Sesuatu yang Penting	279	Tinggi
Jumlah Skor		819	Tinggi

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2016

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap keterlibatan kerja pada karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru. Secara keseluruhan keterlibatan kerja sudah dalam kategori Tinggi dilihat dari skornya yaitu 819. Hal ini dikarenakan partisipasi aktif sudah dalam kategori sedang dilihat dari skornya yaitu 268, pekerjaan sebagai yang utama dilihat dari skornya 272 sudah dalam kategori sedang dan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting sudah dalam kategori tinggi dengan skor 279.

Tabel III.5
Rekapitulasi Tanggapan
Responden Terhadap Loyalitas
Karyawan pada Karyawan Bank UOB
Cabang Pekanbaru

No	Sub Variabel	Skor	Kategori
1	Taat pada	272	Sedang

	Peraturan		
2	Tanggung Jawab pada Perusahaan	272	Sedang
3	Kemauan untuk Bekerja Sama	273	Sedang
4	Rasa Memiliki	285	Tinggi
5	Hubungan antar Pribadi	277	Tinggi
6	Kesukaan Terhadap Pekerjaan	282	Tinggi
Jumlah Skor		1661	Tinggi

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2016

Dari Tabel diatas dapat dilihat Rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan Bank UOB cabang pekanbaru. Secara keseluruhan Loyalitas karyawan sudah dalam kategori tinggi dengan skor 1661, ini dikarenakan taat pada peraturan sudah dalam kategori sedang dengan nilai skor 272, tanggung jawab pada perusahaan sudah dalam kategori sedang dengan nilai skor 272, kemauan untuk bekerja sama dengan nilai skor 273 sudah dalam kategori sedang, rasa memiliki sudah dalam kategori tinggi dengan nilai skor 285, hubungan antar pribadi sudah dalam kategori tinggi dengan nilai skor 277 dan kesukaan terhadap pekerjaan dengan nilai skor 282 sudah dalam kategori tinggi.

Tabel III.6
Rekapitulasi Tanggapan
Responden Terhadap Kinerja
Karyawan pada Karyawan Bank UOB
Cabang Pekanbaru

No	Sub Variabel	Skor	Kategori
1	Prom Quality Of Work (Kualitas Kerja)	258	Sedang
2	Promptness (Ketepatan Waktu)	265	Sedang
3	Initiative (Sedang

	Inisiatif)	26 6	
4	Capability (Kemampuan)	254	Sedang
5	Communication (Komunikasi)	264	Sedang
	Jumlah Skor	1307	Sedang

Sumber : Data Olahan Penelitian,2016

Dari tabel diatas dapat dilihat rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Bank UOB cabang pekanbaru, secara keseluruhan Kinerja karyawan dalam kategori sedang dengan jumlah skor 1307. Hal ini dilihat dari kualitas kerja karyawan dengan nilai skor 258 sudah dalam kategori sedang, ketepatan waktu karyawan dengan nilai skor 265 sudah dalam kategori sedang, inisiatif para

1. Pengaruh Keterlibatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel III.23

Rekapitulasi Uji Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t Hitung	T Tabel
X1 → Y	13.369	.943	.716 ^a	.513	.500	6.329	2,024

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2016

Koefisien Korelasi Atas Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:

Berdasarkan hasil Uji yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17, diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0,513, Ini berarti bahwa ada korelasi “sedang” antara variabel (X1) dengan (Y) sebesar 0,513. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan, semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Antara Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:

Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil pengujian sebesar 0,500, ini berarti bahwa variabel keterlibatan kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 50%,

karyawan dalam bekerja sudah dalam kategori sedang dengan nilai skor 266, kemampuan karyawan dengan nilai skor 254 dalam kategori sedang dan komunikasi karyawan sudah dalam kategori sedang dengan skor 264.

4. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu keterlibatan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y), dan loyalitas karyawan (X2) dengan kinerja karyawan (Y) pada karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program spss versi 17 diperoleh data-data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

sedangkan sisanya sebesar 50,0% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Regresi Sederhana Antara Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut;

$$Y = 13,369 + 0,943X,$$

Keterangan:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$X = \text{Keterlibatan Kerja}$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut;

- 1) Koefisien regresi untuk kinerja karyawan bernilai positif, artinya keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

- 2) Nilai konstanta sebesar 13,369 menyatakan bahwa jika keterlibatan kerja tidak memiliki nilai (0) maka nilai kinerja karyawan sebesar 13,369
- 3) Koefisien regresi variabel keterlibatan kerja sebesar 0,943, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada keterlibatan kerja maka nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,943.

Uji Signifikansi: (Uji t) Atas Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:

Dari tabel rekapitulasi uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel keterlibatan kerja (x1) terhadap variabel kinerja karyawan (y), yakni sebesar 6,329 dengan tingkat signifikansi 0,000. selanjutnya, untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - k = 40 - 2 = 38$. berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 38$ pada alpha 5% atau 0,005 adalah sebesar 2,024. nilai t hitung sebesar 6,329 dengan signifikansi 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel III.24
Rekapitulasi Uji Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konsstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t Hitung	Tabel
X1 → Y	12.612	.480	.738 ^a	.544	.532	6,735	2,024

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2016

Koefisien Korelasi Atas Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan:

Berdasarkan hasil Uji yang telah dilakukan dengan menggunakan program

SPSS versi 17, diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0,544, Ini berarti bahwa ada korelasi “sedang” antara variabel (X1) dengan (Y) sebesar 0,544. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan, semakin tinggi loyalitas karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Antara Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan:

Dari hasil uji Koefisien determinasi diperoleh hasil pengujian sebesar 0,532, ini berarti bahwa variabel loyalitas karyawan dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 53,2%, sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Regresi Sederhana Antara Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan:

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

$$Y = 12,612 + 0,480X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Loyalitas Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut;

- 1) Koefisien regresi untuk kinerja karyawan bernilai positif, artinya loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 - 2) Nilai konstanta sebesar 12,612 menyatakan bahwa jika loyalitas karyawan tidak memiliki nilai (0) maka nilai kinerja karyawan sebesar 12,612
- 3) Koefisien regresi variabel loyalitas karyawan sebesar 0,480 ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada loyalitas karyawan maka nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,480

Uji Signifikansi: (Uji t) Atas Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:

Dari tabel rekapitulasi uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel loyalitas karyawan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yakni sebesar 6,739 dengan tingkat signifikansi 0,000. Selanjutnya, untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - k = 40 - 2 = 38$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 38$ pada alpha 5% atau

0,005 adalah sebesar 2,024. Nilai t hitung sebesar 6,739 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

5. Regresi Berganda

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel III.25

Rekapitulasi Uji Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konsstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	F Hitung	F Tabel
X1 → Y	10,018	.497	.781 ^a	.609	.588	28.841	3,24
X2 → Y		.299					

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2016

Koefisien Korelasi atas Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan :

Dari hasil uji korelasi X1 dan X2 terhadap Y dengan menggunakan spss versi 17 diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya sebesar 0,609, ini berarti bahwa korelasi variabel keterlibatan kerja dan variabel loyalitas karyawan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,609 terkategori korelasi “sedang”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif “sedang” antara variabel keterlibatan kerja (X1) dan variabel loyalitas karyawan (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi Atas Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan :

Dari tabel rekapitulasi uji statistik regresi berganda diketahui hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,588, ini berarti bahwa pengaruh variabel keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan secara bersamaan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,8%, sedangkan

sisasanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Regresi Berganda Atas Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan :

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

$$Y = 10.018 + 0,497X_1 + 0,299X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Keterlibatan Kerja

X2 = Loyalitas Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut;

1. Koefisien regresi untuk kinerja karyawan bernilai positif, artinya keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai konstanta sebesar 10,018 menyatakan bahwa jika

keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan tidak memiliki nilai (0), maka kinerja karyawan bernilai 10.018

3. Nilai koefisien regresi variabel keterlibatan kerja, yaitu 0,497, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan keterlibatan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,497
4. Nilai koefisien regresi variabel loyalitas karyawan, yaitu 0,299, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan loyalitas karyawan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,299.

Uji Signifikan atas Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan :

Untuk mengetahui dan menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel keterlibatan kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama, maka dapat menggunakan Uji F. Dari tabel rekapitulasi uji statistik diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung untuk uji hipotesis diatas (pengaruh X1 dan X2 terhadap Y) sebesar 28,841. Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 28,841 sedangkan nilai F tabel 3,24. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada

Karyawan Bank UOB cabang pekanbaru. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya adanya pengaruh signifikan antara Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari keterlibatan kerja dalam kategori yang tinggi, yaitu partisipasi aktif, Pekerjaan sebagai yang utama dan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting, maksudnya bahwa apabila karyawan Bank UOB cabang pekanbaru terlibat langsung dalam pekerjaannya, dimana karyawan berusaha agar semua pekerjaan yang dilakukannya bisa terselesaikan dengan baik dengan tingkat kefokusannya yang tinggi maka hasil kerjanya pun bisa terselesaikan dengan baik pula dan tujuan dari Bank UOB cabang pekanbaru akan tercapai pada kategori tinggi antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.

2. Berdasarkan uji t terdapat adanya Pengaruh signifikan antara Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bank UOB cabang pekanbaru. Dari kesimpulan rekapitulasi loyalitas karyawan Bank UOB cabang pekanbaru dalam kategori tinggi, dan kinerja karyawan Bank UOB cabang pekanbaru dalam kategori sedang. Dimana walaupun loyalitas karyawan sudah memuaskan masih saja kinerja para karyawan masih sedang.
3. Berdasarkan uji f keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Agus tunggal saputra dkk, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sun Star Motor

- Cabang
Negara. Jurnal Universitas Pendidikan
Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Ardana, I Komang.dkk.2012. Manajemen
Sumber Daya Manusia.
Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suhersimi. 2006. Metode
Penelitian Suatu Pendekatan Praktek
. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber
Daya Mnesia Jilid 1. Jakarta : PT.
Indeks
- Hasan iqbal, pokok-pokok materi statistik,
jakarta, Pt bumi aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2001). Manajemen
sumber daya manusia. (Edisi revisi)
Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P.2005. Manajemen
sumber daya manusia. (Edisi
revisi).Jakarta: Bumi Aksara
- Jerry Marcellinus Logahan, Sherley
Marcheline Aesaria, 2014. Budaya
Organisasi Dan Keterlibatan Kerja
Terhadap Komitmen Organisasi
Berdampak Pada Kinerja Karyawan
Pada Btn – Ciputat.Jurnal BINUS
University.
- Kan, T. I. 2011. Job Involvement as
Predictor of Employee Comitment:
Evidence vFrom Pakistan.
*Internasional Journal of bussiness
and Management*, No.6, hal 4
- Riduwan,Sunarto,H.2007.*Pengantar
Statiska.Bandung*.Alfabeta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy.
2008. Perilaku Organisasi. Jakarta:
Salemba Empat.
- Subagyo, Djarwanto. 2005. *Statiska
Induktif*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis.
Cetakan Ketujuh. CV. Alfabeta.
Bandung.
- Sugiyono, Maret 2012, Metode Penelitian
Bisnis : pendekatan kuantitatif,kualitatif,
dan R&D, Bandung : ALFABETA.
- Trianasari, Y. (2005). Hubungan Antara
Persepsi Terhadap Insentif dan
Lingkungan Kerja dengan Loyalitas
Kerja. Surakarta: Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah
Surakarta.
- Umar Husein, 2011, *Metode penelitian
untuk skripsi dan Tesis Binis.edisi
dua*, Jakarta : Rajawali Pers
- Utomo, B. (2002). Menentukan Faktor
faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap
Loyalitas Karyawan PT P. Jurnal
Manajemen & Kewirausahaan, Vol.
7 (2), 171-188.