

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado

Anjelika Wulan Tamba

R. J. Pio

S. A. P. Sambul

*Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
anjelika_tamba@gmail.com*

ABSTRACT

Employees as the most important elements in the organization function as a tool to improve company performance. Therefore, special attention is needed so that employee performance can be maximized. The purpose of this study is to determine the effect of Work Discipline and Employee Loyalty on the performance of employees of PT. Columbindo Perdana Branch Office Manado. Work Discipline is a mental attitude that is reflected in the actions or behavior of individuals, groups or communities in the form of adherence to the rules or regulations that have been established. Employee Loyalty is one of the elements used in employee appraisal which includes loyalty to his work, position and organization. This research uses descriptive quantitative method with data analysis techniques using validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, t test, f test, and determination coefficient using SPSS. Based on statistical analysis obtained the following results: Hypothesis Test Results show that Work Discipline and Employee Loyalty simultaneously affect Employee Loyalty of PT. Columbindo Perdana Branch Office Manado, while Employee Loyalty has no partial effect on Employee Performance of PT. Columbindo Perdana Branch Office Manado. In general, Work Discipline has been good, so it must be maintained. While Employee Loyalty must be studied further so that both variables can have a positive impact on Employee Performance.

Keywords: *Discipline, Loyalty and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya

manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Menurut Mangkunegara (2002) misalnya, mendefinisikan MSDM sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM, salah satunya yakni pengukuran kinerja. Kinerja sendiri berarti hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006)

PT. Columbindo Perdana atau yang lebih dikenal dengan sebutan Columbia, merupakan perusahaan swasta yang bergerak di industri penjualan barang-barang elektronik, *furniture*, dan sepeda motor secara tunai dan kredit di Indonesia. Bertujuan untuk menjadi “*The Center of Excellence*”, PT. Columbindo Perdana terus beradaptasi dengan perkembangan di era-modern ini, dengan menjalankan praktek manajemen modern dan dibarengi penggunaan teknologi dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses kerja. Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin kerja dan loyalitas karyawan yang ada saat ini pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado dan perlu mendapat perhatian, yaitu mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran kerja serta pemanfaatan waktu kerja. Implementasi tata tertib yang kurang tegas serta pelaksanaan absensi harian yang kurang memadai memberikan celah bagi karyawan, yang dampaknya paling tampak terlihat pada kehadiran karyawan. Untuk pekerjaan yang berkaitan dengan jalannya bisnis/operasional, masih saja ada yang melaksanakan tanggung-jawab

dengan mengabaikan prosedur dan petunjuk kerja. Pelaksanaan kerja yang tidak sesuai akhirnya berdampak pada hasil akhir, contohnya keterlambatan pengiriman barang kepada *customer*. Tugas yang seharusnya dilakukan satu orang, akhirnya harus dilakukan oleh dua orang atau lebih, dikarenakan terjadi penumpukan kerja yang tidak jarang berdampak pada hasil akhir yang kurang sempurna bahkan tidak sesuai.

Menurut Hasibuan (2013) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Poerwopoespito (2000) mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.

Tingkat disiplin kerja karyawan dan loyalitas kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan

karyawan dalam kedisiplinan dan loyalitas terhadap pekerjaan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Mengacu pada uraian tersebut maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.”

Tinjauan Pustaka

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut KBBI, disiplin adalah tata tertib; ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib; bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu (2008). Sedangkan, disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Sinungan, 2000).

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2000) indikator disiplin kerja karyawan adalah (1) Absensi; (2) Sikap; (3) Tanggung jawab.

Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2002) bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup

kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab.

Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Siswanto (2003), yang menitikberatkan pada indikator pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain: (1) Taat pada peraturan; (2) Tanggung jawab; (3) Sikap kerja

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi yang berarti pula hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006), Indikator Kinerja Karyawan yaitu :

1. Kuantitas
2. Kualitas hasil pekerjaan
3. Ketepatan waktu

4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama.

Hubungan Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dan Loyalitas merupakan salah satu aspek penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi/perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan diharapkan untuk terus mengikuti semua aturan yang berlaku dalam perusahaan, dan yang paling penting mencintai pekerjaan yang digeluti.

Hipotesis

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.

Terdapat pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Cabang Manado.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Regresi Linier Berganda untuk mengukur hubungan antar variabel.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado, Jl. Piere Tendean, *Boulevard*, Kompleks Marina Plaza, Kota Manado, Sulawesi Utara. Penelitian dilakukan selama empat bulan yaitu dimulai pada bulan Juni sampai dengan September 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan 60 orang karyawan yang akan dijadikan sebagai responden. Dalam rumus Slovin menggunakan rumus : $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$. Keterangan : n=jumlah sampel, N=jumlah populasi, e=batas toleransi (*margin of error %*).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2013).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau

tidaknya hasil pengukuran. Reliabilitas diukur dengan *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghazali (2006) instrumen penelitian dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* >0,60.

Analisa Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa Regresi Linear Berganda untuk menguji kebenaran hipotesa, yaitu Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.

Dalam persamaan Regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e_i$$

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R^2 semakin kecil, maka kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Jika R^2 semakin besar, maka kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen tinggi. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Hasil Penelitian

Validitas X_1 (Disiplin Kerja)

<i>X1</i> <i>Pernyataan</i>	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	<i>Keterangan</i>
1	0,898	0,254	Valid
2	0,878	0,254	Valid
3	0,660	0,254	Valid
4	0,861	0,254	Valid
5	0,906	0,254	Valid
6	0,653	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Disiplin Kerja (X_1) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r_{tabel} , maka instrumen sebanyak 6 butir pernyataan dikatakan *valid* .

Validitas X_2 (Loyalitas Karyawan)

<i>X2</i> <i>Pernyataan</i>	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	<i>Keterangan</i>
1	0,572	0,254	Valid
2	0,650	0,254	Valid
3	0,669	0,254	Valid
4	0,405	0,254	Valid
5	0,480	0,254	Valid
6	0,636	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Loyalitas Karyawan (X_2) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r_{tabel} , maka instrumen sebanyak 6 butir pernyataan dikatakan *valid* .

Validitas Y (Kinerja Karyawan)

<i>Y</i>	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	<i>Keterangan</i>
Pernyataan			
1	0,542	0,254	Valid
2	0,536	0,254	Valid
3	0,746	0,254	Valid
4	0,559	0,254	Valid
5	0,469	0,254	Valid
6	0,526	0,254	Valid
7	0,746	0,254	Valid
8	0,702	0,254	Valid
9	0,811	0,254	Valid
10	0,645	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari rtabel, maka instrumen sebanyak 10 butir pernyataan dikatakan *valid*.

Hasil Uji Reliabilitas

No	VARIABEL	Koefisien Reliabilitas (Alpha)	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,892	Reliabel
2	Loyalitas Karyawan	0,632	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,822	Reliabel

Sumber : Data Olahan

Hasil Koefisien Reliabilitas (*Alpha*) yang tertera pada tabel diatas, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan karena instrumen tersebut sudah tergolong baik dimana nilai Cronbach's Alpha lebih

tinggi bila dibandingkan dengan nilai minimal Cronbach's Alpha (0,6).

Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	22.887	5.158		4.437	.000
1 DISIPLIN KERJA	.754	.132	.603	5.705	.000
LOYALITAS KARYAWAN	.039	.167	.025	.236	.815

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa nilai Koefisien konstanta yaitu 22,887, sedangkan nilai variabel disiplin kerja (X_1) 0,754 dan nilai dari variabel loyalitas karyawan (X_2) 0,039.

Dimana $Y = 22,887 + 0,754X_1 + 0,039X_2$.

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	22.887	5.158		4.437	.000
1 DISIPLIN KERJA	.754	.132	.603	5.705	.000
LOYALITAS KARYAWAN	.039	.167	.025	.236	.815

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas nilai t_{hitung} variabel X_1 sebesar 5,702 dan t_{hitung} variabel X_2 sebesar 0,236. Karena nilai t_{hitung} sudah diketahui, maka langkah selanjutnya dengan membandingkan dengan t_{tabel} (tabel distribusi nilai t tabel). Adapun rumus dalam mencari t_{tabel} adalah : $t(\alpha/2 ; n-k-1)$, dimana $\alpha =$ tingkat

kepercayaan, $n =$ jumlah sampel, $k =$ jumlah variabel X.

Nilai $\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$, derajat kebebasan ($df = n - 2 - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$, nilai $0,025 ; 57$ (tabel distribusi t tabel), maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 2,002.

Diketahui pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $t_{hitung} X_1 5,705 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikansi $0,000$ ($sig < 0,05$).

Sedangkan, diperoleh nilai t hitung variabel Loyalitas Karyawan (X_2) sebesar $0,236 < t$ tabel 2,002 dan nilai signifikansi sebesar $0,815$ ($sig > 0,05$).

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	483.297	2	241.648	16.538	.000 ^b
Residual	832.886	57	14.612		
Total	1316.183	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LOYALITAS KARYAWAN, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data Olahan

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 16.538. Adapun rumus dalam mencari $F_{tabel} = (k ; n-k)$, dimana $n =$ jumlah sampel, $k =$ jumlah variabel X. $F_{tabel} = (2 ; 60-2) = (2 ; 58)$, sehingga nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3.16 dengan demikian $F_{hitung} = 16,538 > F_{tabel} = 3.16$ dengan tingkat signifikansi 0,000.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) secara bersama-sama dengan Loyalitas Karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima.

Hasil Koefisien Determinasi

Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.606 ^a	.367	.345	3.82257	1.679

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel diatas di peroleh koefisien determinasi (*r-square*) sebesar 0,367. Nilai ini dapat didefinisikan bahwa 36,7% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan secara bersama-sama, sisanya 63,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena sikap disiplin karyawan yang sadar dengan menerima hukuman apabila melakukan pelanggaran.

Loyalitas Karyawan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya minat karyawan terhadap jabatan atau pekerjaan yang diduduki dan kemudian berpengaruh kepada kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan yang tidak maksimal.

Sedangkan, secara simultan (F) keduanya secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.
2. Loyalitas Karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.
3. Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.

Saran

1. Secara umum Disiplin Kerja pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado sudah sangat baik. Maka dari itu perusahaan hanya harus *maintenance* hal-hal positif tersebut agar terus terpelihara bahkan boleh berkembang dan memengaruhi faktor lainnya agar Kinerja Karyawan boleh

terus meningkat yang tentunya ke arah positif.

2. Perusahaan perlu *me-review* kembali mengenai Loyalitas Karyawan sehingga kedepannya, sehingga semua aspek boleh memberikan dampak yang positif bagi jalannya bisnis perusahaan. Para karyawan juga kiranya boleh lebih menghargai bahkan mencintai pekerjaan yang digeluti saat ini dan jika terdapat kekurangan dalam proses operasional kiranya boleh langsung dikoordinasikan dengan atasan sehingga dapat diambil jalan keluar dan tidak menimbulkan masalah kedepannya.
3. Untuk penelitian selanjutnya ada baiknya variabel yang kurang dalam penelitian ini boleh ditambahkan. Berdasarkan Uji Determinasi dapat dilihat bahwa Disiplin dan Loyalitas memberikan pengaruh 36,7% terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, masih terdapat banyak variabel-variabel lainnya yang juga memengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Indonesia. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ghozali, I. 2006. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, S.P. Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Pio, R. J., Nimran, U., Alhabsji, T. Dan Hamid, D. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Operasional Dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Development Research of Management*. Vol. 10 No. 1, Mei 2015 : 22 – 60.
- Poerwopoespito. 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sinungan, M. 2000, *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Askara.
- Siswanto, B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.