

PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, LOYALITAS KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

INFLUENCE OF EMPLOYEE INVOLVEMENT, WORK LOYALTY AND TEAM COOPERATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE

Vinca Regina Letsoin¹, Sri Langgeng Ratnasari²

¹ (Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan)

² (Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau Kepulauan)

¹ taufik.tis79@gmail.com., ² sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Engagement* karyawan, *Loyalitas Kerja*, dan *Kerja Sama Tim* terhadap kinerja karyawan PT. *Komunikasi Emas*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. *Golden Communication* sebanyak 50 karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 16. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sensus*, dan teknik pengujian data yang digunakan adalah uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil uji T diketahui keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dan kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F diketahui keterlibatan karyawan, loyalitas karyawan, dan kerja tim bersama-sama memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan kontribusi validasi X1, X2, dan X3 dalam mempengaruhi Y sebesar 12,1%, sisanya 87,9% merupakan kontribusi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Kerja Sama Tim, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to to examine and analyze the influence of employee *Engagement*, *Job Loyalty*, and *Teamwork* towards the performance of employees of PT. *Golden Communication*. Data collection is done through distributing questionnaires to all employees of PT. *Golden Communication* as many as 50 employees. Analysis of data in this study using SPSS version 16. The sampling technique used is *census*, and the data testing technique used is the validity test with factor analysis, reliability test with *Alpha Cronbach*. Test the classical assumption to test and prove the research hypothesis. Based on T test results known employee engagement has no effect on employee performance, employee loyalty does not affect employee performance, and teamwork significantly influence employee performance. Based on the F test known to employee engagement, employee loyalty, and teamwork together have an effect and not significant on employee performance. The result of determination coefficient analysis shows the contribution of valiation X1, X2, and X3 in influencing Y by 12.1%, the remaining 87.9% is the contribution by other variables that not included in this research.

Keywords: *Employee Engagement*, *Job Loyalty*, *Teamwork*, *Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Bintoro dan Daryanto (2017). Apabila kinerja karyawan rendah, maka *output* yang dihasilkan pun tidak memuaskan dan akan mempengaruhi pencapaian sebuah perusahaan. Keterlibatan karyawan merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta Mercer, dalam Ramadhan dan Sembiring (2014). Loyalitas merupakan suatu bentuk kesetiaan karyawan dalam bekerja. Sikap loyalitas merupakan bentuk pengabdian karyawan kepada perusahaan. Dengan memiliki sikap loyalitas maka karyawan ikut andil dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan karena adanya rasa suka dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Seorang yang memiliki loyalitas maka akan memiliki kemauan untuk bekerja sama yang baik pula. Sekelompok orang yang memiliki sikap ini akan membentuk kerjasama tim yang kuat. Kerjasama tim sendiri adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan dengan komunikasi dan cara-cara yang dikelola secara bersama-sama. Faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu komunikasi, komitmen bersama, dan adanya rasa saling percaya.

Faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan seperti kurangnya hubungan antar pribadi, sesama karyawan maupun atasan dan bawahan, dapat mengurangi loyalitas karyawan. Hubungan antar pribadi yang tidak baik ini disebabkan oleh sering bergantinya karyawan karena memakai sistem kontrak. Pada saat karyawan sudah habis masa kontrak karena keinginan karyawan atau perusahaan, maka membutuhkan waktu beradaptasi terhadap karyawan baru dan berpengaruh pada hubungan antar pribadi dan komunikasi. Jika perusahaan belum menemukan karyawan baru, maka karyawan yang lain akan merangkap pekerjaan. Terkadang hal ini juga menimbulkan rasa tidak suka karyawan atas pekerjaannya. Ketika loyalitas menjadi berkurang, kerjasama tim juga tidak baik, maka berdampak pada keterlibatan

karyawan. Karyawan tidak merasa terdorong untuk merasa terlibat dan berkontribusi lebih dari standar yang ditetapkan perusahaan.

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap kinerja karyawan PT. *Golden Communication* Batam. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Golden Communication* Batam. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan PT. *Golden Communication* Batam. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja, dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. *Golden Communication* Batam.

KAJIAN LITERATUR

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan Karyawan atau *Employee engagement* merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta, Ramadhan dan Sembiring (2014). Lebih lanjut *employee engagement* dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan perusahaan.

Keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) diukur dengan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Rupini (2015), terdiri atas 3 (tiga) indikator yaitu:

1. Penyerapan (*Absorption*)

Absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak

memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

2. Kekuatan (*Vigor*)

Vigor atau kekuatan ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

3. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

Loyalitas Kerja

Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik Sriyono dan Farida (2013).

Indikator-indikator yang mempengaruhi Loyalitas Kerja, Sriyono dan Farida (2013) adalah:

1. Ketaatan atau Kepatuhan. Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang belaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
2. Bertanggung Jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

3. Pengabdian. Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga dari karyawan secara ikhlas kepada perusahaan.
4. Kejujuran. Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan oleh karyawan.

Kerjasama Tim

Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya Kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan, Sriyono dan Farida, (2013).

Indikator-indikator untuk mengukur variabel kerjasama tim menurut Sriyono dan Farida, (2013) adalah:

1. Mau bekerjasama (*Cooperative*). Sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain, maka rasa kerjasama tim dalam diri karyawan ditandai dengan sikap ingin bekerja sama dengan karyawan yang lainnya.
2. Mengungkapkan harapan yang positif. Karyawan merasa optimis dan selalu berharap baik dengan timnya dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.
3. Menghargai masukan. Merasa menjadi bagian dari karyawan lain muncul sehingga setiap masukan dari karyawan lain akan dihargai.
4. Memberikan dorongan. Tidak hanya mementingkan diri sendiri namun karyawan akan memperhatikan karyawan lainnya. Seperti memberikan dorongan ketika merasa ada karyawan lain yang kekurangan motivasi.
5. Membangun semangat kelompok. Membangun semangat kelompok dilakukan dengan tujuan agar setiap individu dalam tim memiliki rasa antusias yang sama.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki menurut Arimby (2016).

Menurut Arimby (2016) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah Pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu. Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran. Adapun diberbagai perusahaan yang mementingkan kehadiran karyawan. Karena dengan kehadiran bisa dilihat bahwa karyawan tersebut memiliki kerajinan pada absen. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerja sama. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan, atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

METODA PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Golden Communication yang beralamatkan di Komplek Ruko Nagoya Hill Blok R3 No J36-J37, Jl Teuku Umar, Lubuk Baja, Batam pada bulan Januari – Februari 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Golden Communication yang berjumlah sebanyak 50 orang dengan teknik pengambilan sampel sensus. Dalam artian sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Golden Communication.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan observasi yakni melakukan pengamatan langsung ke lapangan untuk mendapatkan data yang diinginkan. Dan dengan menyebar angket/kuesioner kepada sampel.

Definisi Operasional Variabel

Keterlibatan Karyawan merupakan sikap karyawan yang merasa ingin dan melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik bahkan melebihi standart yang telah diberikan perusahaan. Indikator Keterlibatan Karyawan yaitu: Penyerapan, Kekuatan, Dedikasi

Loyalitas Kerja adalah suatu bentuk kesetiaan karyawan dalam bekerja, mematuhi peraturan serta bentuk pengabdian karyawan oleh perusahaan. Indikator dari loyalitas kerja adalah: Ketaatan atau kepatuhan, Bertanggung Jawab, Pengabdian, Kejujuran

Kerjasama Tim adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan dengan komunikasi dan cara-cara yang dikelola secara bersama-sama. Indikator dari kerjasama tim yaitu: Mau bekerja sama, Mengungkapkan haraoan positif, Menghargai masukan, Memberikan dorongan, Membangun semangat kelompok.

Kinerja Karyawan adalah hasil dari apa yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja dalam periode tertentu dan dengan standar dan ukuran yang ditentukan.

Indikator Kinerja karyawan yaitu: Jumlah Pekerjaan, Jumlah Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan kerjasama

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Sugiyono dalam Sinaga (2010). Menurut Sugiyono dalam Sinaga (2010) syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$. Dengan demikian, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki atau diulang karena dianggap tidak valid. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas (*Alpa Cronbach*). Apabila datanya benar sesuai dengan kenyataannya maka berapa kali pun diambil tetap akan sama. Besarnya koefisien reliabilitas yang harus dipenuhi oleh suatu alat ukur adalah 0,6. Apabila koefisien reliabilitas seluruh item lebih besar atau sama dengan 0,6 maka item instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial). Apabila t hitung $>$ t tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 5 % maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Uji F (Simultan). Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana F hitung $>$ F tabel, maka H_o ditolak atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung $<$ F tabel, maka H_o diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Nilai R^2 yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Keterlibatan karyawan, loyalitas kerja, dan kerja sama tim) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai (R^2) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat Ghozali dalam Arimby (2016:69).

Uji Regresi Linear Berganda

Apabila dikaitkan dengan variabel Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim akan diperoleh rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- a. Keterlibatan Karyawan (X_1)
- b. Loyalitas Kerja (X_2)
- c. Kerjasama Tim (X_3)
- d. Kinerja Karyawan (Y)
- e. β_1 , β_2 dan β_3 adalah koefisien determinasi
- f. α adalah konstanta
- g. e adalah error.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Indeks	Keterangan	Kesimpulan
Keterlibatan Karyawan X1	X1.1	0,632	>0,3	<i>Valid</i>
	X1.2	0,624	>0,3	<i>Valid</i>
	X1.3	0,448	>0,3	<i>Valid</i>
	X1.4	0,715	>0,3	<i>Valid</i>
	X1.5	0,693	>0,3	<i>Valid</i>
	X1.6	0,707	>0,3	<i>Valid</i>
	X1.7	0,556	>0,3	<i>Valid</i>

	X2.1	0,645	>0,3	<i>Valid</i>
	X2.2	0,741	>0,3	<i>Valid</i>
	X2.3	0,882	>0,3	<i>Valid</i>
	X2.4	0,726	>0,3	<i>Valid</i>
Loyalitas Kerja X2	X2.5	0,821	>0,3	<i>Valid</i>
	X2.6	0,735	>0,3	<i>Valid</i>
	X2.7	0,820	>0,3	<i>Valid</i>
	X2.8	0,663	>0,3	<i>Valid</i>
	X2.9	0,696	>0,3	<i>Valid</i>
	X3.1	0,639	>0,3	<i>Valid</i>
	X3.2	0,617	>0,3	<i>Valid</i>
	X3.3	0,745	>0,3	<i>Valid</i>
	X3.4	0,809	>0,3	<i>Valid</i>
	X3.5	0,840	>0,3	<i>Valid</i>
Kerjasama Tim X3	X3.6	0,705	>0,3	<i>Valid</i>
	X3.7	0,677	>0,3	<i>Valid</i>
	X3.8	0,666	>0,3	<i>Valid</i>
	X3.9	0,735	>0,3	<i>Valid</i>
	X3.10	0,677	>0,3	<i>Valid</i>
	X3.11	0,443	>0,3	<i>Valid</i>
	Y.1	0,501	>0,3	<i>Valid</i>
	Y.2	0,276	<0,3	<i>Tidak Valid</i>
	Y.3	0,634	>0,3	<i>Valid</i>
	Y.4	0,724	>0,3	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan Y	Y.5	0,658	>0,3	<i>Valid</i>
	Y.6	0,502	>0,3	<i>Valid</i>
	Y.7	0,633	>0,3	<i>Valid</i>
	Y.8	0,840	>0,3	<i>Valid</i>
	Y.9	0,394	>0,3	<i>Valid</i>
	Y.10	0,448	>0,3	<i>Valid</i>

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa 36 butir pernyataan valid karena nilai indeksnya $> 0,3$ dan 1 butir pernyataan tidak valid, dan untuk uji selanjutnya pernyataan 2 variabel Y tidak digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

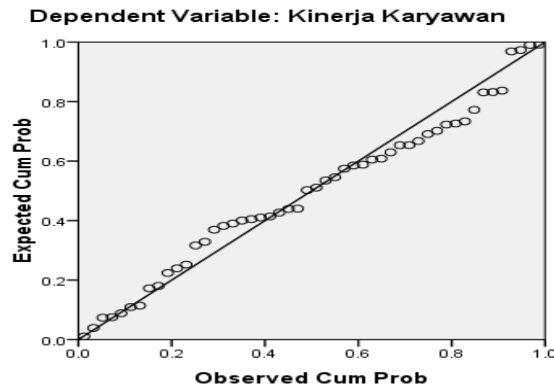
Variabel	ALPHA	Keterangan
X1	0,750	Reliabel
X2	0,777	Reliabel
X3	0,746	Reliabel
Y	0,742	Reliabel

Variabel X1 mempunyai nilai alpha sebesar 0,750, variabel X2 mempunyai nilai alpha sebesar 0,777, variabel X3 mempunyai nilai alpha sebesar 0,746, dan variabel Y mempunyai nilai alpha sebesar 0,752. Maka seluruh data dapat dinyatakan reliabel karena nilai alpha $> 0,6$.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Gambar 1 memperlihatkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

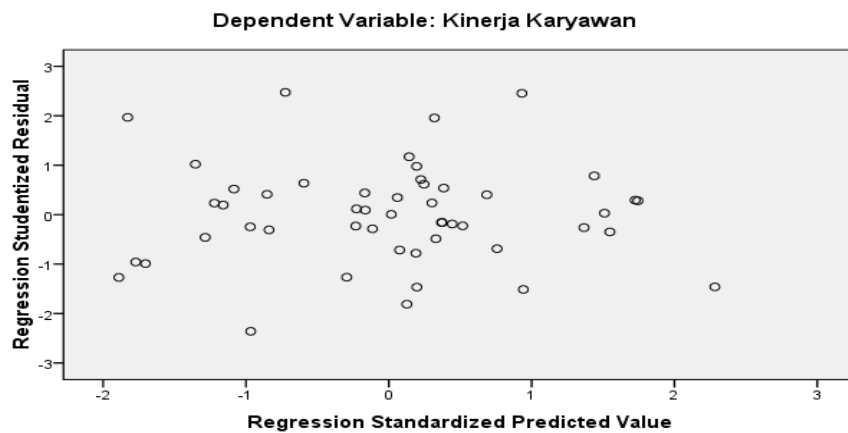
Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Keterlibatan Karyawan	0.632	1.581	Tidak terjadi multikolinieritas
Loyalitas Karyawan	0.598	1.673	Tidak terjadi multikolinieritas
Kerjasama Tim	0.669	1.495	Tidak terjadi multikolinieritas

Pada Tabel 3 terlihat bahwa variabel Keterlibatan Karyawan memiliki tolerance $0,632 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,581 < 10$, variabel Loyalitas Karyawan memiliki tolerance $0,598 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,673 < 10$, variabel Kerjasama Tim memiliki tolerance $0,889 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,495 < 10$ dan dapat disimpulkan nilai tersebut sehingga dapat dinyatakan bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Gambar 2
Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan Gambar 2 di atas dapat dilihat persebaran titik-titik yang acak di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y. Dapat disimpulkan dari gambar tersebut bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis Uji T (Parsial)

Tabel 4 hasil uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.28	5.017		5.039	0		
	Keterlibatan Karyawan	0.235	0.2	0.198	1.177	0.245	0.632	1.581
	Loyalitas Karyawan	-0.16	0.127	-0.218	-1.259	0.214	0.598	1.673
	Kerjasama Tim	0.242	0.102	0.389	2.379	0.022	0.669	1.495

Hasil perhitungan variabel Keterlibatan Karyawan (X1) dengan SPSS diperoleh t hitung $1,177 < 1,678$ t tabel. Maka H_0 diterima, sejalan dengan signifikansi $0,245 > 0,05$.

Hasil perhitungan variable Loyalitas Kerja (X2) dengan SPSS diperoleh t hitung - $1,259 < 1,678$ t tabel. Maka H_0 diterima, sejalan dengan signifikansi $0,214 > 0,05$.

Hasil perhitungan variable Kerjasama Tim (X3) dengan SPSS diperoleh t hitung $2,379 > 1,678$ t tabel. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sejalan dengan signifikansi $0,022 > 0,05$.

Uji F (Simultan)

**Tabel 5
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.691	3	27.564	3.258	.030 ^a
	Residual	389.229	46	8.462		
	Total	471.920	49			

Hasil perhitungan pada Tabel 5 statistik menunjukkan nilai f hitung = $3,259 > 2,81$ (f tabel) yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama Karyawan, Loyalitas Kerja, dan Kerjasama Tim mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. *Golden Communication*. Hasil ini menunjukkan sig $0,30 > 0,05$ berarti Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	R Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.175	.121	2.909

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara variabel X dan Y dengan nilai r sebesar 0,419 dan termasuk dalam kategori cukup, dengan nilai r square sebesar 0,175 atau sebesar 17,5%. Angka tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan hanya dipengaruhi sebesar 17,5% oleh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim hanya. Sementara 82,5% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 7 maka persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$$Y = 25,28 + (0,235)X_1 + (-0,16)X_2 + (0,242)X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X₁ = Keterlibatan Karyawan

X₂ = Loyalitas Kerja

X₃ = Kerjasama Tim

Y = Kinerja Karyawan

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.28	5.017		5.039	0		
	Keterlibatan Karyawan	0.235	0.2	0.198	1.177	0.245	0.632	1.581
	Loyalitas Karyawan	-0.16	0.127	-0.218	-1.259	0.214	0.598	1.673
	Kerjasama Tim	0.242	0.102	0.389	2.379	0.022	0.669	1.495

Pembahasan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis variabel Keterlibatan Karyawan, diperoleh nilai t hitung 1,177 dengan tingkat signifikansi 0,245. Jadi diperoleh nilai t hitung $1,177 < 1,678$ t tabel dengan signifikansi sebesar $0,245 > 0,05$, yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima, artinya Keterlibatan Karyawan tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kriteria diatas variabel Keterlibatan Karyawan tidak memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. *Golden Communication*.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis variabel Loyalitas Kerja diperoleh nilai t hitung -1,259 dengan tingkat signifikansi 0,214. Jadi diperoleh nilai t hitung $-1,259 < 1,678$ t tabel dengan signifikansi sebesar $0,214 > 0,05$, yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima, artinya Loyalitas Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kriteria diatas variabel Loyalitas Kerja tidak memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. *Golden Communication*.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis variabel Kerjasama Tim diperoleh nilai t hitung 2,379 dengan tingkat signifikansi 0,022. Jadi diperoleh nilai t hitung $2,379 > 1,678$ t tabel dengan signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$, yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Kerjasama Tim berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kriteria di atas variabel Kerjasama Tim tidak memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. *Golden Communication*.

Dari hasil Uji F menunjukkan nilai f hitung = $3,259 > 2,81$ (f tabel) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama Karyawan, Loyalitas Kerja, dan Kerjasama Tim mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. *Golden Communication*.

Hasil uji analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui terdapat korelasi antara variabel X dan Y dengan nilai r sebesar 0,419 dan termasuk dalam kategori cukup, dengan nilai r square sebesar 0,121 atau sebesar 12,1%. Angka tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan hanya dipengaruhi sebesar 12,1% oleh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim hanya. Sementara 87,9% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Keterlibatan Karyawan dan Kinerja Karyawan PT. *Golden Communication*. Hal ini dikarenakan diperoleh nilai t hitung $1,177 < 1,678$ t tabel dengan signifikansi sebesar $0,245 > 0,05$.
2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Loyalitas Kerja antara Karyawan dan Kinerja Karyawan PT. *Golden Communication*. Hal ini dikarenakan diperoleh nilai t hitung $-1,259$ dengan tingkat signifikansi $0,214$. Jadi diperoleh nilai t hitung $-1,259 < 1,678$ t tabel dengan signifikansi sebesar $0,214 > 0,05$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kerjasama tim dan Kinerja Karyawan PT. *Golden Communication*. Karena diperoleh nilai t hitung $2,379$ dengan tingkat signifikansi $0,022$. Jadi diperoleh nilai t hitung $2,379 > 1,678$ t tabel dengan signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$.
4. Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. *Golden Communication*. Hal ini dikarenakan f hitung $= 3,259 > 2,81$ (f tabel) dan menunjukkan sig $0,30 > 0,05$.
5. Kontribusi variasi nilai variabel bebas dalam mempengaruhi variasi nilai variabel terikat adalah sebesar $12,1\%$, sisanya yaitu $87,9\%$ merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Fitri. 2017. “*Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Pada Bank UOB Cabang Pekanbaru)*”, (Online), jilid 04 No 01, diakses pada 02 Desember 2017.
- Akhmad, Affandi. 2014. “*Loyalitas Karyawan yang Bekerja Puluhan Tahun*”, (Online), diakses pada 03 Desember 2017.
- Arimby, Eriana. 2016. “*Pengaruh Kompensasi Prestasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Leo Utama Motor*”. Skripsi tidak diterbitkan. Batam: Universitas Riau Kepulauan Batam.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja*, Yogyakarta: Gava Media.

- Hermawan, I Ketut dan I Gede Riana. 2014. “*Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali*” (online), jilid 03, No. 03, diakses 03 Desember 2017.
- Lewiuci, Princes dan Ronny Mustamu. 2016. “*Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin*”, (online), jilid 04, No. 02, diakses pada 02 Desember 2017.
- Marpaung, Marudut. (2014). “*Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen KEMDIKBUD Senayan Jakarta*”, (online), jilid 02, No 01, diakses pada 02 Desember 2017).
- Ramadhan, Nabilah dan Jafar Sembiring. 2017. “*Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK*”, (online), jilid 14, No 01, diakses pada 02 Desember 2017.
- Rupini, Cokorda. 2015. “*Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Keterlibatan dan Kinerja Karyawan*” (online), diakses 05 Desember 2017.
- Safitri, Rahmadana. 2015. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda*”. (online), jilid 03, No.03, diakses 02 Desember 2017).
- Sinaga, Roy. 2016. “*Pengaruh Kompensasi, Gaya Kempemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Communication*”. Skripsi tidak diterbitkan. Batam: Universitas Riau Kepulauan Batam.
- Sriyono, dan Farida Lestari. 2013. “*Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas terhadap Produktifitas pada Perusahaan Jasa*”, Sidoarjo: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Suwati, Yuli. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1 (1): 41-55
Diambil dari: [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20\(03-19-13-02-50-31\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20(03-19-13-02-50-31).pdf) (07November2018)
- Sulistiyani dan Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritik untuk Organisasi Publik*. Cetakan I. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.



- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka baru Press
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Enam. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Grup.
- Suwatno dan Priansa. (2015). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, edisi pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Wibowo. (2016) *Manajemen Kinerja Perusahaan*, cetakan ke enam. Jakarta: Rajawali pers
- Yulinda dan Rozzyana. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, Vol.2, 1, March 2018. Page 26-40. ISSN: 2548-9917.