

ANALISIS PENGARUH LOYALITAS, PERILAKU, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA FINANCE YOGYAKARTA

Dwi Resky Ananda Dermawan¹, Syahrir Mallongi², Masruhi Kamidin³

alfasidikalang@gmail.com¹, ardhitoarsyan@gmail.com³

Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari loyalitas, perilaku, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Adira Finance Yogyakarta. Populasi penelitian ini berjumlah 50 karyawan dan menggunakan teknik sensus dimana keseluruhan karyawan yaitu 50 orang yang digunakan menjadi sampel. Dalam hal ini, untuk mengkonfirmasi kebenaran dari hipotesis yang telah dibuat, dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada sampel kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas, perilaku, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu hipotesis terbukti benar dan sesuai dengan hasil yang diharapkan sesuai dengan penelitian terdahulu. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan terhadap perusahaan lain untuk meninjau karyawan yang bekerja apakah sudah sesuai dengan prosedur yang ada.

Kata kunci: Loyalitas, Perilaku, Kompetensi, Kinerja Karyawan, Analisis Regresi Linier Berganda.

Abstract

This research aims to analyze the influence of loyalty, behavior and competence on the performance of PT Adira Finance Yogyakarta employees. The population of this study was 50 employees and used a census technique where a total of 50 employees were used as samples. In this case, to confirm the truth of the hypothesis that has been made, it is done by distributing questionnaires to the sample and then analyzing it using multiple linear regression analysis. The research results show that loyalty, behavior and competence have a positive and significant effect on employee performance. In this way, the hypothesis is proven correct and in accordance with the expected results according to previous research. The results of this research can provide insight into other companies to review whether employees are working in accordance with existing procedures.

Keywords: Loyalty, Behavior, Competence, Employee Performance Multiple Linear Regression Analysis.

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor penentu yang terpenting dalam kemajuan zaman. Hal tersebut harus diakui sebab perkembangan dunia sekarang adalah hasil dari pemikiran manusia untuk mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, di karenakan setiap orang akan cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini biasaya kita bisa lihat di kehidupan organisasi, keluarga, masyarakat maupun dalam kehidupan dunia kerja yang setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya.

Saat ini persaingan perusahaan-perusahaan baik perusahaan jasa atau industri semakin ketat dalam berkompetisi. Perusahaan-perusahaan tersebut dituntut dapat memberikan pelayanan dan juga hasil terbaik bagi pelanggannya dan juga rekanan

usahanya. Dengan alasan tersebut menjadikan faktor sumber daya manusia dituntut untuk menampilkan hasil yang terbaik sehingga perusahaan dapat bersaing dengan industri-industri lainnya. Organisasi atau perusahaan merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain.

Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi.

Dalam lingkungan perusahaan karyawan merupakan sumber daya dan aset yang paling berharga dalam memegang peranan penting bagi penggunaan sumber daya perusahaan. Dengan penggunaan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi maka perusahaan akan mampu berperan dalam menghadapi tantangan global, karena sumber daya manusia mempunyai pengaruh besar bagi aspek-aspek atau bidang lainnya dalam kemajuan perusahaan, sehingga dengan menggali keterampilan yang dimiliki para karyawan perusahaan akan dapat memaksimalkan loyalitas kerja para karyawannya dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan.

Dalam perusahaan, karyawan memegang peranan penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan wajib memberikan kinerja yang sebaik-baiknya. Untuk mencapai tujuan perusahaan salah satu cara yang dapat ditempuh ialah memotivasi para karyawan agar memberikan kinerja sebaik mungkin kepada perusahaan. Karyawan yang giat dalam melaksanakan pekerjaannya adalah dorongan dari motivasi yang tinggi.

Salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah keterampilan karyawan. Keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Karyawan yang memiliki tingkat keterampilan tinggi akan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat keterampilan kerja rendah.

Selain keterampilan faktor loyalitas karyawan juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja menurun, loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau

kesadaran seseorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Menurut Hasibuan (2005:210), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kemudian perilaku kerja merupakan faktor pendukung untuk upaya peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi setiap individu merupakan faktor penting bagi kinerja individu. Kerja keras yang merupakan perilaku kerja seseorang yang tanpa diimbangi dengan kompetensi (keahlian, kemampuan dan pengetahuan) yang memadai, maka hasil yang optimal tidak akan tercapai, begitu juga sebaliknya.

Fenomena perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dewasa ini menimbulkan munculnya perusahaan-perusahaan baru yang memiliki usaha sejenis. Hal tersebut menciptakan munculnya iklim persaingan yang semakin ketat. Dengan adanya kondisi yang demikian, produsen dituntut untuk mampu memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Selain itu produsen diharuskan memiliki rencana dan strategi bisnis yang tepat dalam usaha mewujudkan tujuan dari perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

Melihat persaingan dalam dunia usaha yang semakin keras mengharuskan PT Adira Finance Yogyakarta untuk memikirkan misi bisnis dan strategi pemasaran secara kristis. Apabila perusahaan tidak memperhatikan misi dan strategi pemasaran secara kritis, kemungkinan besar perusahaan tersebut tidak mampu bersaing dan akan tergeser dengan sendirinya. Melihat kondisi yang demikian tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa peranan pemasaran semakin penting dan berarti. Pemasaran memegang peranan yang penting dalam usaha guna meningkatkan volume penjualan.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang telah dikemukakan, menjadi faktor yang memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Loyalitas, Perilaku, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Finance Yogyakarta".

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, karena data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data berbentuk angka. "Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan" (Sugiyono, 2017:14). Analisis data yang dilakukan terbatas teknik pengolahan datanya, seperti pada pengecekan data dan tabulasi. Dalam hal ini penelitian terbatas hanya menganalisis loyalitas, perilaku, dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT Adira Finance Yogyakarta.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari petani sampel yang melakukan usahatani kelapa sawit swadaya melalui wawancara langsung dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) yang telah disiapkan berdasarkan variabel- variabel yang berkaitan dengan permasalahan yang di teliti. Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dan dikumpulkan dari literatur atau studi kepustakaan, instansi terkait yang berhubungan dengan penelitian ini. Serta hasil penelitian yang erat kaitannya dengan permasalahan yang di teliti.

Jenis data penelitian adalah data primer (primary data) yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan.

Sedangkan sumber data dari penelitian yaitu data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada beberapa karyawan atau pegawai yang bekerja di PT Adira Finance Yogyakarta.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan data dari kuisisioner yang sudah diolah, maka dapat diketahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen.

1. Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Setelah dilaksanakan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Adira Finance Yogyakarta dan dikumpulkan maka hasil data selanjutnya diolah untuk menguji validitas menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. R table

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287

23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas (X1)

No	Indikator	Pearson Correlation	r Tabel	Signigikan	Keterangan
1	X1.1	0.138	0.2353	0.000	Valid
2	X1.2	0.673	0.2353	0.000	Valid
3	X1.3	0.811	0.2353	0.000	Valid
4	X1.4	0.787	0.2353	0.000	Valid
5	X1.5	0.121	0.2353	0.000	Valid

Sumber: data yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 2. di atas maka menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel loyalitas adalah valid. Dapat dilihat bahwa pearson correlation lebih besar dari r-tabelnya dengan tingkat signifikan masing-masing pernyataan lebih kecil dari 0,05.

Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku (X2)**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku (X2)

No	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	r Tabel	Signigikan	Keterangan
1	X2.1	0.708	0.2353	0.000	Valid
2	X2.2	0.615	0.2353	0.000	Valid
3	X2.3	0.643	0.2353	0.000	Valid
4	X2.4	0.472	0.2353	0.000	Valid

Sumber: data yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 3. di atas maka menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel perilaku adalah valid. Dapat dilihat bahwa pearson correlation lebih besar dari r-tabelnya dengan tingkat signifikan masing-masing pernyataan lebih kecil dari 0,05.

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3)**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3)

No	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	r Tabel	Signigikan	Keterangan
1	X3.1	0.833	0.2353	0.000	Valid
2	X3.2	0.164	0.2353	0.000	Valid
3	X3.3	0.640	0.2353	0.000	Valid
4	X3.4	0.759	0.2353	0.000	Valid
5	X3.5	0.350	0.2353	0.000	Valid

Berdasarkan Tabel 15 di atas maka menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel kompetensi adalah valid. Dapat dilihat bahwa pearson correlation lebih besar dari r-tabelnya dengan tingkat signifikan masing-masing pernyataan lebih kecil dari 0,05.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (y)**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (y)

No	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	r Tabel	Signigikan	Keterangan
1	y.1	0.841	0.2353	0.000	Valid
2	y.2	0.181	0.2353	0.000	Valid
3	y.3	0.258	0.2353	0.000	Valid
4	y.4	0.680	0.2353	0.000	Valid
5	y.5	0.790	0.2353	0.000	Valid
6	y.6	0.747	0.2353	0.000	Valid

Sumber: data yang diolah peneliti.

Berdasarkan Tabel 5. di atas maka menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel kinerja adalah valid. Dapat dilihat bahwa pearson correlation lebih besar dari r-tabelnya dengan tingkat signifikan masing-masing pernyataan lebih kecil dari 0,05.

b. Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel suatu kuesioner dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas**Reliability Statistics**

X₂

Reliability Statistics X₁

Cronbach's Alpha	N of Items
0.751	26

Cronbach's Alpha	N of Items
0.748	21

Reliability Statistics X₃

Cronbach's Alpha	N of Items
0.741	26

Reliability Statistics y

Cronbach's Alpha	N of Items
0.746	31

Berdasarkan Tabel 6 diatas diketahui Cronbach's Alpha masing-masing variabel ialah > 0,60 artinya semua kuesioner yang digunakan pada penelitian ini merupakan kuesioner yang layak karena semua konsep dari pengukuran masing-masing variabel ini bersifat reliable.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh loyalitas, perilaku, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26 dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.931	0.577		1.613	0.114
	Loyalitas (X1)	0.174	0.099	0.212	1.754	0.086
	Perilaku (X2)	0.396	0.104	0.454	3.802	0.000
	Kompetensi (X3)	0.249	0.100	0.274	2.479	0.017

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

Sumber: data yang diolah peneliti.

Hasil analisis regresi linear berganda dapat disusun dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 0.931 + 0.174X_1 + 0.396X_2 + 0.249X_3 + 0$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Variabel loyalitas (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,931.
- Variabel perilaku (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,396.
- Variabel kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

1	(Constant)	0.931	0.577		1.613	0.114		
	Loyalitas (X1)	0.174	0.099	0.212	1.754	0.086	0.798	1.253
	Perilaku (X2)	0.396	0.104	0.454	3.802	0.000	0.820	1.219
	Kompetensi (X3)	0.249	0.100	0.274	2.479	0.017	0.956	1.046

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

Sumber: data yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 10. diatas dapat dilihat nilai VIF loyalitas sebesar 1,253, VIF perilaku sebesar 1,219 dan VIF kompetensi sebesar 1,046. Dari ketiga nilai VIF tersebut menunjukkan bahwa nilainya lebih kecil dari 10. Untuk nilai tolerance yang dihasilkan loyalitas sebesar 0,798, perilaku sebesar 0,820, dan kompetensi sebesar 0,956. Setiap variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang artinya bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dari data penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dalam fungsi regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat heterokedastisitas, pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan analisis glesjer.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.553E-16	0.577		0.000	1.000		
	Loyalitas (X1)	0.000	0.099	0.000	0.000	1.000	0.798	1.253
	Perilaku (X2)	0.000	0.104	0.000	0.000	1.000	0.820	1.219
	Kompetensi (X3)	0.000	0.100	0.000	0.000	1.000	0.956	1.046

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: data yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 22 diatas hasil uji glesjer menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel loyalitas sebesar 0,798, perilaku sebesar 0,820 dan kompetensi sebesar 0,956. Hasil dari ketiga variabel bebas tersebut lebih besar dari 0,05 artinya model regresi tersebut tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

4. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan untuk membuktikan kebenaran atas hipotesis yang telah dibuat bahwa variabel loyalitas, perilaku, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar persentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama.

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	0.463	0.428	0.407

Sumber: data yang diolah peneliti.

Berdasarkan Tabel 11. diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,463. Hasil ini berarti variabel independent yaitu loyalitas, perilaku, dan kompetensi menjelaskan sebesar 46,3% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 53,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara serempak terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.559	3	2.186	13.197	.000 ^b
	Residual	7.621	46	0.166		
	Total	14.180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Perilaku (X2), Loyalitas (X1)

Sumber: data yang diolah peneliti.

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung yang diperoleh 13.197 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ketika nilai F hitung > F tabel maka variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Nilai F tabel pada penelitian ini yaitu, F tabel = (k;n-k) = (3;50-3) = (3;50) = 2.80. Maka nilai F hitung > F tabel atau (13.197 > 2.80) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara loyalitas, perilaku, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Gambar 1. F tabel

c. Uji t

Uji ini digunakan untuk membuktikan tingkat signifikansi terhadap pengaruh variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0.931	0.577		1.613	0.114
	Loyalitas (X1)	0.174	0.099	0.212	1.754	0.086
	Perilaku (X2)	0.396	0.104	0.454	3.802	0.000
	Kompetensi (X3)	0.249	0.100	0.274	2.479	0.017

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

Sumber: data yang diolah peneliti.

Berdasarkan Tabel 13. diatas dimana hasil uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Loyalitas (X1) terhadap Kinerja Karyawan (y) Berdasarkan Tabel 25 diatas nilai t hitung untuk loyalitas 1.754 sedangkan nilai t tabel 1.66793. Maka diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signfikansi yang dihasilkan sebesar 0,086 hal ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh Perilaku (X2) terhadap Kinerja Karyawan (y) Berdasarkan Tabel 25 diatas nilai t hitung untuk perilaku 3.802 sedangkan nilai t tabel 1.66793. Maka diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signfikansi yang dihasilkan sebesar 0.000 hal ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (y) Berdasarkan Tabel 25 diatas nilai t hitung untuk kompetensi 2.479 sedangkan nilai t tabel 1.66793. Maka diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signfikansi yang dihasilkan sebesar 0,017 hal ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diatas maka dapat diketahui arah pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen dimana ketika nilai beta (B) menunjukkan arah pengaruh variabel independen dapat bernilai positif maupun negatif. Apabila hasilnya bernilai positif maka kenaikan variabel independen dapat disebabkan pada kenaikan variabel dependen, tetapi ketika nilai yang dihasilkannya negatif maka kenaikan tersebut terjadi pada variabel independen yang disebabkan akibat penurunan pada variabel dependen.

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Gambar 2. t Tabel

B. Pembahasan

1. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Finance Yogyakarta

Hasil ini dapat dilihat pada nilai koefisien sebesar 13.5539 dengan nilai t-tabel sebesar 1,67793 dan f-tabel sebesar 2,81. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Seorang karyawan tentunya harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Rata-rata tertinggi terdapat pada indikator ketiga dan kelima mengenai “Kemampuan Bekerjasama dan Hubungan Antar Pribadi” artinya saat karyawan bekerja mereka dapat menjalin suatu kerja sama dan tidak adanya rasa iri sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis. Rata-rata terendah terdapat pada indikator kedua mengenai “Tanggungjawab Pada Perusahaan” artinya tidak semua karyawan sanggup dengan pekerjaan yang

dibebankan dan memiliki kesadaran akan resiko pelaksanaan dari tugas tersebut. Oleh karena itu, perlu diadakannya penilaian dan rapat rutin agar setiap karyawan mengerti dan paham dengan job desk dan peraturan yang ada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cintya Ribka Sampul (2020) yang berpendapat bahwa Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh variabel loyalitas masuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki rasa loyal terhadap organisasi. Perasaan loyal dalam diri karyawan dapat distimuli dengan berbagai cara positif. Loyalitas penting bagi organisasi dalam bidang apapun. Karyawan yang dengan loyalitas tinggi akan menjadi promotor setia dan menjaga nama baik perusahaan dalam kondisi apapun dan akan memberikan kemampuan terbaik yang dimiliki untuk kepentingan organisasi. Loyalitas tinggi dapat membantu menekan turnover karyawan. Karyawan yang loyal akan memberikan pikiran positif dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan senang hati. Perasaan positif terhadap lingkungan sekitar memberikan dampak baik pula pada hubungan dengan sesama, konflik antar karyawan akan menurun apabila lingkungan memberikan energi yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja mereka sudah dapat dipastikan sangat bagus dan optimal. Hal ini dapat menjadikan perusahaan mengalami status yang stabil dan dapat meningkat sewaktu-waktu.

2. Pengaruh Perilaku Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Finance Yogyakarta

Hasil ini dapat dilihat pada nilai koefisien sebesar 0,3261 dengan nilai t-tabel sebesar 1,67793 dan f-tabel sebesar 2,81. Nilai t-tabel dan f-tabel tersebut berada diatas nilai 0,3261. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Seorang karyawan tentunya harus memiliki perilaku yang baik dan sopan saat bekerja. Rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pertama dan keempat mengenai "Hubungan Sosial dan Percaya Diri" artinya saat karyawan bekerja mereka selalu mengingatkan jika terjadi kesalahan dan selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan. Rata-rata terendah terdapat pada indikator ketiga mengenai "Motivasi Kerja" artinya tidak semua karyawan selalu berusaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri. Oleh karena itu, perlu diadakannya pelatihan yang benar agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriani Rian Safitri (2022) yang berpendapat bahwa perilaku kerja pada PT. Murindo Prima Kartasama Pekanbaru menunjukkan bahwa lebih dari 50% karyawan merasakan perilaku kerja pada masing-masing karyawan konsisten dan positif, artinya karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki sikap yang positif tetapi belum sempurna, dimana dalam penyebaran kuisioner tanggapan responden terdapat indikator perilaku kerja yg perlu diperhatikan yaitu terdapat pada indikator produktif, dimana karyawan masih belum mampu untuk menghasilkan sesuatu atau banyak mendatangkan hasil artinya terdapat karyawan yang belum mampu menghasilkan sikap yang positif bagi perusahaan. Hal ini juga disampaikan oleh salah satu karyawan pada hasil wawancara yang mengatakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki motivasi dan tanggung jawab yang tinggi serta memiliki semangat dalam bekerja keras. Tetapi masih kurangnya perilaku produktif yg dimunculkan karyawan untuk dapat mendatangkan hasil yang positif untuk perusahaan serta diri karyawan

itu sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik dan bagus perilaku yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja mereka sudah dapat dipastikan sangat bagus dan optimal. Hal ini dapat menjadikan perusahaan mengalami status yang stabil dan dapat meningkat sewaktu-waktu.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Finance Yogyakarta

Hasil ini dapat dilihat pada nilai koefisien sebesar 13,88 dengan nilai t-tabel sebesar 1,67793 dan f-tabel sebesar 2,81.. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis 3 dinyatakan diterima.

Seorang karyawan tentunya harus memiliki kompetensi yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan, karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja mereka pun juga akan semakin meningkat. Rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pertama dan kedua mengenai "Karakter Pribadi dan Konsep Diri" artinya saat karyawan bekerja mereka selalu bisa merespon dengan baik informasi yang diberikan oleh perusahaan dan selalu menerapkan 3S (Senyum, Salam, Sapa) kepada customer. Rata-rata terendah terdapat pada indikator ketiga mengenai "Pengetahuan" artinya tidak semua karyawan selalu mengetahui dengan jelas produk yang dipasarkan perusahaan. Oleh karena itu, perlu diadakannya suatu seminar atau pengenalan produk dengan baik sebelum produk tersebut dipasarkan.

Hasil penelitian ini selajan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriani Rian Safitri (2022) yang berpendapat bahwa karyawan PT. Murindo Prima Kartasama Pekanbaru menunjukkan bahwa lebih dari 50% karyawan memiliki kompetensi yang "sesuai" artinya "belum" semua karyawan memiliki kecakapan dan mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Pada penyebaran kuesioner terdapat indikator kompetensi yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kompetensi lebih baik lagi yaitu terdapat pada indikator nilai, dimana karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan teliti, jujur, terbuka dan demokratis maka karyawan akan lebih berharga dan bermutu. Hal ini disampaikan oleh seorang karyawan dalam wawancara yang mengatakan jika karyawan memiliki sikap yang tidak baik, tidak jujur, tidak teliti, tidak demokratis maka akan menunjukkan sikap yang tidak baik dan tidak menunjukkan kompetensi yang baik. Maka nilai pada diri karyawan harus tetap di pupuk agar tetap meningkatkan kompetensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik dan bagus kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja mereka sudah dapat dipastikan sangat bagus dan optimal. Hal ini dapat menjadikan perusahaan mengalami status yang stabil dan dapat meningkat sewaktu-waktu

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Loyalitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Adira Finance Yogyakarta yang dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu dengan nilai koefisien sebesar 13.5539 nilai t hitung untuk loyalitas 1.754 sedangkan nilai t tabel 1.66793. Maka diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signfikansi yang dihasilkan sebesar 0,086 hal ini lebih kecil dari 0,05 artinya semakin tinggi tingkat loyalitas yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja mereka sudah dapat dipastikan sangat bagus dan optimal. Hal ini dapat menjadikan perusahaan mengalami status yang stabil dan dapat meningkat sewaktu-waktu.

2. Perilaku berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Adira Finance Yogyakarta yang dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu dengan nilai koefisien sebesar 0,3261 nilai t hitung untuk perilaku 3.802 sedangkan nilai t tabel 1.66793. Maka diketahui t hitung > t tabel dan tingkat signfikansi yang dihasilkan sebesar 0.000 hal ini lebih kecil dari 0,05 artinya karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki sikap yang positif tetapi belum sempurna, dimana dalam penyebaran kuisisioner tanggapan responden terdapat indikator perilaku kerja yg perlu diperhatikan. Oleh karena itu, perusahaan wajib memperhatikan perilaku karyawannya karena semakin baik dan bagus perilaku yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja mereka sudah dapat dipastikan sangat bagus dan optimal. Hal ini dapat menjadikan perusahaan mengalami status yang stabil dan dapat meningkat sewaktu-waktu.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Adira Finance Yogyakarta yang dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu dengan nilai koefisien sebesar 13,88 nilai t hitung untuk kompetensi 2.479 sedangkan nilai t tabel 1.66793. Maka diketahui t hitung > t tabel dan tingkat signfikansi yang dihasilkan sebesar 0,017 hal ini lebih kecil dari 0,05 artinya karyawan yang berkerja pada perusahaan ini memiliki tingkat kompetensi yang baik tapi belum sempurna. Hal ini terlihat pada penyebaran kuesioner terdapat indikator kompetensi yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kompetensi lebih baik lagi. Perusahaan harus benar-benar selektif dalam hal ini karena semakin baik dan bagus kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja mereka sudah dapat dipastikan sangat bagus dan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Awani N.R., Nugraha F.N., & Puspita I.A. 2018. Perancangan Performance Apraisal Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Pada Divisi Produksi Di Pt Tunggal Inti Kahuripan. *Jurnal Teknik Industri*. 5(3).
- Bangun, Wilson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basu Swastha, Ibnu Sukotjo, 2005. *Manajemen Kinerja*. Edisi 2, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Christanto R., Sa'id S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makasar Barat. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi* e-ISSN : 2622-6383. Volume 2 No. 1 Januari. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=ljqmpKIAAAAJ&citation_for_view=ljqmpKIAAAAJ:Se3iqnhoufwC.
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Evita. 2017. *Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode behaviorally Anchor Rating Scale Dan Management By Objectives (Studi Kasus Pada PT. Qwords Company International)*. Skripsi.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Geevarghese., Nirmalraj, R. J. T., Seeram, H., Veena, S., dan James, B. 2018. Effect of Age on Employees' Loyalty: A Study Among The Executives' of A Large Scale Public Sector Manufacturing Industry Across India. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.1) 9-12.
- Harnia, Ramly M., Kamidin M. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Labuha Kabupaten Halmahera Selatan. *Jurnal Ekonomi Global* Volume 1 No. 2 P-ISSN : 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961. Februari 2022. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=CPIWdWIAAAAJ&citation_for_view=CPIWdWIAAAAJ:u5HHmVD_u08C

- Kuncoro, Mudrajad. 2018. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kustiadi dan Ikatrinasari. 2018. Perancangan Penilaian Kinerja Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Di PT. Zeno Alumi Indonesia. *Jurnal*.
- Manampiring, B., & Kojo, C. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4026–4035.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Nurwahidah, H. H., & Budiman. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banten The Effect of Work Discipline, Working Culture, and Work. 1(1), 25–43.
- Risnandar, J. S., Wardana, I. M., & Riana, I. G. 2016. Perilaku Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantorimigrasi Kelas I Khusus Ngurah Rai) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali, Indonesia. 10, 3295–3328.
- Robbins. 2003. *Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Yogyakarta, BPFE.
- Sarwoko, E. 2014. Peranan Faktor Individu, Budaya Organisasi, Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta Nasional Di Malang. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 12–27.
- Ruky A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/138>.
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 1. Nomor 1. Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutriniasih, K. S. 2018. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol. 10, No.1. e-ISSN: 2599-1426.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Syurya S., Kamase J., & Alam R. (2019). YUME : Journal of Management Volume 2 Issue 3 Pages 175-188. (2019). ISSN : 2614-851X (Online). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=IahA4YYAAAJ&citation_for_view=IahA4YYAAAJ:ZeXyd9-uunAC.
- Thalib N., Modding B., & Kalla R. (2020). TATA KELOLA Volume 7 No. 2. (2020). Desember. P-ISSN : 2089-7962. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/138>.
- Umar F., Serng S., Dahlia, Mallogi S., Azis N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BPPKS) Makasar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol. 5 No. 1 e-ISSN : 2622-6383. Januari 2022. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=eipXVWEAAAJ&citation_for_view=eipXVWEAAAJ:9yKSN-GCB0IC
- Wan, D. 2012. Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. E-mail: wandesiarisandi@gmail.com.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: Penerbit BP.STIEYKPN.
- Widodo. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Yanto dan Rouza. 2019. Penerapan BARS (Behaviorally Anchor Rating Scale) Berbasis Web Dalam Penilaian Kinerja Karyawan. *Jurnal*.