

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN LOYALITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH
PASIR PUTIH KABUPATEN SITUBONDO**

Abdul Malik Jazuli
abdul347@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Mohammad Yahya Arief
YahyaArief@unars.ac.id
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

Lita Permata Sari
litapermatasari@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Abstract

The background of this research is that the main problem in human resource management that deserves attention is employee performance. Employee performance is considered important for the company because the success of a company is influenced by the performance of the employees themselves. This research was conducted with the aim of knowing the partial, simultaneous, and dominant influence of Competence, Work Motivation, and Loyalty on Employee Performance at Regional Company the Pasir Putih, Situbondo Regency.

The research method used is the method of observation, literature study, and documentation. The data analysis method used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis test, dominant test, and coefficient of determination.

Based on the results of multiple linear regression shows that the variables Competence (X_1), Work Motivation (X_2) and Loyalty (X_3). $Y = -1.102E-16 + 0.530X_1 + 0.235X_2 + 0,240X_3 + e$. The tcount for this Competency variable is 3.929. While the value in the 5% distribution ttable is 2.048, then tcount 3.929 > ttable 2.048 means H_0 is rejected or H_a is accepted. The t-value for this Work Motivation variable is 2.381. While the value in the 5% distribution ttable is 2.048, then tcount 2.381 > ttable 2.048 means H_0 is rejected or H_a is accepted. Meanwhile, the tcount value for this Loyalty variable is 2,920. While the value in the 5% distribution ttable is 2,048, then tcount 2,920 > ttable 2,048 means H_0 is rejected or H_a is accepted. Comparing the value of Fcount (69.893) > Ftable (2.92) based on statistical testing using the f test method, where the significant level obtained is $0.000 < 0.05$. Showing the value of the coefficient of determination R square shows a value of 0.875, from these results it means that all independent variables (Competence, Work Motivation, and Loyalty) have a contribution of 87.5% to the dependent variable (Employee Performance) with a sufficient level of determination, and the remaining 12,5% influenced by other factors not included in the study.

Keywords: Competence, Work Motivation, Loyalty, Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aktivitas yang memiliki peranan ideal dalam sebuah perusahaan. Fokus utamanya adalah orang-orang atau para karyawan. Karyawan merupakan salah satu unsur yang paling dominan dan strategis dalam usaha pencapaian tujuan. Sehingga dalam suatu organisasi usaha memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, perlu selalu ditingkatkan guna

mencapai tujuan-tujuan dan hasil seperti yang dikehendaki

Masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai

prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, penempatan kerja, motivasi, kerja, insentif, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu kinerja karyawan.

Bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Menurut Sofyandi (2012:6) "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industri". Pengembangan di bidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan tujuan pembangunan nasional. Didalam kantor pemerintah yang dasarnya didirikan dengan tujuan untuk melayani segenap masyarakat dan perkembangan usaha layanan publik. Untuk mencapai tujuan tersebut kantor atau organisasi dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-kelemahan yang dihadapi.

Sering mendengar dan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai pengguna, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya

manusia. Terdapat beberapa pengertian atau definisi tentang kompetensi dari beberapa ahli diantaranya adalah sebagai berikut: Sutrisno (2011:203) "Kompetensi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan".

"Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut" (Wibowo, 2012:234). Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa: kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan disiplin kerja mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja tinggi.

Kompetensi kinerja tidak akan terlepas dari pengaruh motivasi, baik motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun motivasi yang berasal dari luar, karena motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Menurut Wibowo (2013:379) "Motivasi

merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan". Menurut Wibowo (2013:378) "Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold directed behavior*." Manajer perlu memahami proses psikologi karyawannya apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Wibowo (2013:379) "Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan".

Selain kompetensi, motivasi dan loyalitas juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tjiptono dan Candra dalam Priansa (2016:425) menyatakan bahwa loyalitas adalah komitmen pelanggan terhadap suatu produk atau jasa yang tercermin dari sikap (*attitude*) yang sangat positif dan wujud perilaku (*behavior*) pembelian ulang yang dilakukan oleh pelanggan tersebut secara konsisten dalam jangka waktu yang lama. Loyalitas sendiri 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 didalam maupun diluar pekerjaan.

Definisi diatas dapat peneliti simpulkan bahwa loyalitas kerja pegawai tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. "Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu" (Arifin, 2012:102). Menurut Munparidi (2012:45), "Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)". Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan dukungan sumber daya manusia sebagai kunci untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dari beberapa pendapat tentang kinerja pegawai, maka dapat

disimpulkan bahwa kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai itu sendiri ditempat kerjanya sebagai penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi atau perusahaan.

Perusahaan Daerah adalah Perusahaan yang sebagian atau seluruh modal yang memiliki adalah Pemerintah Daerah, baik berasal dari kekayaan daerah yang dipisahkan maupun dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Adapun Perusahaan Daerah yang bergerak di bidang pariwisata yang bertempat di Kabupaten Situbondo, yakni Perusahaan Daerah Pasir Putih. Terhitung dalam beberapa tahun terakhir perusahaan daerah mengakui ada penurunan pendapatan dari sektor pariwisata, dampak pandemi COVID-19. "Perusahaan Daerah Pasir Putih ini mengadakan full pariwisata. Pastinya, dampak COVID-19 ini pukulan telak bagi Pasir Putih, karena orang sudah tidak mencari tempat untuk rekreasi dan penginapan. Bahkan seluruh karyawan Perusahaan Daerah Pasir Putih dirumahkan, dan akan dipanggil untuk bekerja lagi jika keadaan sudah kembali normal. Bagi karyawan yang dirumahkan ini Pemerintah Daerah bertanggung jawab memberikan bantuan sosial dari perusahaan. Jika keadaan sudah kembali normal, Pemerintah mentargetkan Perusahaan Daerah Wisata Bahari Pasir Putih mampu menyerap sebanyak-banyaknya tamu atau pengunjung guna memulihkan kembali kondisi seperti semula. Hal ini diakibatkan banyaknya wisata baru di kawasan Kabupaten

Situbondo. Kinerja karyawan juga memiliki peran penting dalam hal perkembangan Perusahaan Daerah Pasir Putih.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Moeheriono (2013:3) "Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau *superior* ditempat kerja atau pada situasi tertentu". Menurut Sedarmayanti (2012:126) "Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang memiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik". Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Sutrisno (2011:204) Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai

dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain.)
- 4) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) reaksi terhadap suatu rangsang yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
- 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja

Motivasi Kerja

Sutrisno (2013:109) “Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Sardiman (2011:73) “Motivasi

berpangkal dari kata “motif” yang artinya daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan”. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah :

- 1) Daya pendorong, semacam naluri, tetapi hanya satu dorong kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.
- 2) Kemauan, dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi atau ada pengaruh dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi tawaran tertentu diluar.
- 3) Memberikan keahlian, proses penciptaan atau mengubah kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- 4) Membentuk keterampilan, kemampuan melakukan pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

Loyalitas

Siagian (2015:57) mengemukakan bahwa “Loyalitas karyawan adalah kecenderungan karyawan untuk pindah ke

perusahaan lain”. Hasibuan (2013:9) mengemukakan bahwa “Loyalitas adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan yang tercermin dari kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang tidak bertanggung jawab”. Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan untuk tetap berada di perusahaan dan mencurahkan seluruh kemampuannya untuk perusahaan. Indikator loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siwanto (2013:112) yang menitikberatkan para pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

- 1) Taat pada peraturan.
Setiap kebijakan yang ditetapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- 2) Tanggung jawab.
Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang lebih telah dilaksanakan.
- 3) Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerjai sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

- 4) Rasa memiliki.
Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- 5) Kesukaan terhadap pekerjaan.
Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati, sebagai indikatornya bisa dilihat dari kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat di gunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikn organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat di gunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Edison dan Komariyah (2016:309) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Mangkunegara (2013:9) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” . Berdasarkan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas ataupun perilaku nyata yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di dalam perusahaan. Berdasarkan Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan dapat dinilai dari sebagai berikut:

- 1) Kualiatas kerja, adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Kuantitas pekerjaan dilihat dari hasil pekerjaan karyawan apakah layak sesuai dengan prosedur atau sesuai dengan standar perusahaan.
- 3) Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan

dan perilaku kerjanya setiap hari.

- 4) Kerjasama, kesedian karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan juga menyesuaikan dan menyelaraskan keinginan agar membentuk keterkaitan antar karyawan dalam menyesuaikan suatu tugas, sehingga hasil pekerjaan akan semakin membaik.
- 5) Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) “Kerangka konseptual adalah suatu hubungan ataupun ikatan yang terjadi antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari permasalahan yang sedang diteliti. Kerangka konsep tuang ini memiliki fungsi untuk menghubungkan dan menjelasjan secara panjang dan lebar dari suatu topic yang akan dibahas yang berhubungan dengan variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan variabel bebas berupa pengaruh Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Loyalitas (X_3) sedangkan variabel terikatnya yaitu berupa Kinerja Karyawan (Y). Dari penjelasan yang telah dipaparkan maka dilihat kerangka pemikiran yang dapat

menggambarkan hubungan dari variabel independen. Dalam hal ini pengaruh Kompetensi (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Loyalitas (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y). Variabel-variabel ini akan dianalisis dalam penelitian sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel yang dapat mempengaruhi kinerja.

Hipotesis

Sanusi (2011:44) mengatakan “Hipotesis berasal dari kata “*hipo*” yang berarti ragu atau tesis yang berarti benar, berarti hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan”. Hipotesis merupakan salah satu proposi disamping proposi-proposisi lainnya. Hipotesis dapat dideduksi dari proposi-proposisi lainnya. Oleh karena itu, hipotesis adalah hasil pemikiran rasional yang dilandasi teori dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini:

- H_1 : Diduga variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo.
- H_2 : Diduga variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo.
- H_3 : Diduga variabel Kompetensi berpengaruh secara dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2021. Tempat penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Pasir Putih yang beralamatkan di Desa Pasir Putih Kecamatan bungatan Kabupaten Situbondo.

Populasi

Sugiyono (2017:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Penelitian ini populasinya adalah seluruh Karyawan pada Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo yang berjumlah 34 karyawan.

Sampel

Sugiyono (2017:81) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih dan dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (*representative*). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan cara *Total Sampling* atau sampel jenuh. Jumlah sampel dalam

penelitian ini adalah adalah seluruh yang berjumlah 34 (selain Karyawan pada Perusahaan Daerah Pemimpin). Pasir Putih Kabupaten Situbondo

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X _{1.1}	0,739	0,3388	Valid
2	X _{1.2}	0,474	0,3388	Valid
3	X _{1.3}	0,390	0,3388	Valid
4	X _{1.4}	0,808	0,3388	Valid
5	X _{1.5}	0,803	0,3388	Valid
6	X _{1.6}	0,885	0,3388	Valid
7	X _{2.1}	0,794	0,3388	Valid
8	X _{2.2}	0,806	0,3388	Valid
9	X _{2.3}	0,885	0,3388	Valid
10	X _{2.4}	0,423	0,3388	Valid
11	X _{3.1}	0,716	0,3388	Valid
12	X _{3.2}	0,769	0,3388	Valid
13	X _{3.3}	0,650	0,3388	Valid
14	X _{3.4}	0,811	0,3388	Valid
15	X _{3.5}	0,804	0,3388	Valid
16	Y ₁	0,658	0,3388	Valid
17	Y ₂	0,744	0,3388	Valid
18	Y ₃	0,841	0,3388	Valid
19	Y ₄	0,880	0,3388	Valid
20	Y ₅	0,841	0,3388	Valid

Sumber: Data Lampiran 5, 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa semua indikator variabel memiliki nilai validitas diatas $r_{tabel} = 0,3388$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

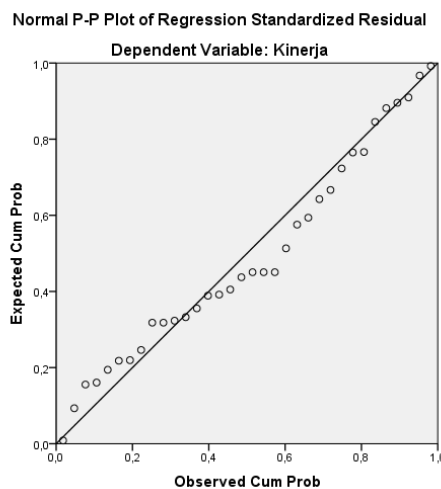
Kategori	Nilai	Nilai Cut Off	Keterangan
Kompetensi(X_1)	0,75 7	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X_2)	0,67 6	0,60	Reliabel
Loyalitas (X_3)	0,80 3	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,85 6	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 6, 2021

Berdasarkan tabel 3, setiap nilai alpha melebihi nilai *Cut Off* yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
 - 1) Berdasarkan *scatter-plot* dan histogram.

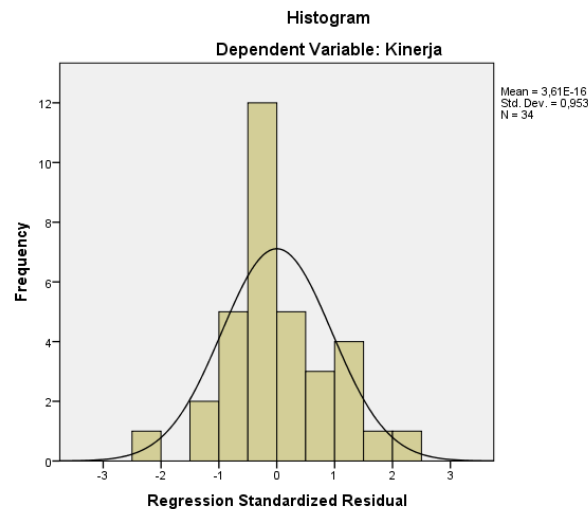


Sumber: Data Lampiran 7, 2021

Gambar 1. Uji Normalitas dengan P-Plot

Berdasarkan gambar di atas Grafik *normal plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti

arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas.



Sumber: Lampiran 7, 2021

Gambar 2. Uji Normalitas Secara Grafik

Pada grafik histogram diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, karena bentuk

histogram memiliki bentuk seperti lonceng.

2) Berdasarkan nilai statistik

Tabel 3
Uji Normalitas Secara Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,35378903
Most Extreme Differences	Absolute	,140
	Positive	,140
	Negative	-,085
Test Statistic		,140
Asymp. Sig. (2-tailed)		,088 ^c

Sumber data: Lampiran 7, 2021

Berdasarkan Tabel uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. 0,088 > 0,05, hal ini

menunjukkan bahwa semua data terdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinieritas

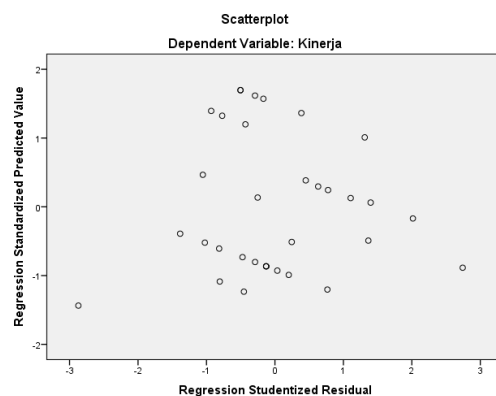
Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	,229	4,367
Motivasi Kerja	,429	2,330
Loyalitas	,267	3,742

Sumber data: Lampiran 7, 2021

Data di atas menunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 keadaan tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: lampiran 7, 2021

Grafik *scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-1,102E-16	,064
	Kompetensi	,530	,135
	Motivasi	,235	,099
	Loyalitas	,240	,125

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran 8, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, regresi linier berganda maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,102E-16 + 0,530 X_1 + 0,235 X_2 + 0,240 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat, yaitu Kinerja karyawan

X₁= Variabel bebas, yaitu Kompetensi

1. Kompetensi

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi ini sebesar 3,929. Sementara itu nilai pada t_{tabel} nilai signifikan 0,000 < 0,05.

2. Motivasi kerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja ini sebesar 2,381. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,048, maka t_{hitung} 2,381 > t_{tabel} 2,048 berarti Ho ditolak dan Ha diterima.. Hal ini berarti Motivasi Kerja mempunyai ditolak dan Ha diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,034 < 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	69,893	,000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Motivasi, Kompetensi

Sumber: Lampiran 8, 2021

Berdasarkan Tabel 6 pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai F_{hitung} 69,893 > F_{tabel} 2,92 dengan tingkat signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H₂) dapat diterima.

X₂= Variabel bebas, yaitu Motivasi kerja

X₃= Variabel bebas, yaitu Loyalitas

b₁ = Koefisien regresi Kompetensi

b₂ = Koefisien regresi motivasi kerja

b₃ = Koefisien regresi Loyalitas.

e = Nilai residu/kemungkinan kesalahan..

Uji Parsial (Uji t)

distribusi 5% sebesar 2,048, maka t_{hitung} 3,929 > t_{tabel} 2,048 berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini juga diperkuat dengan pengaruh positif signifikan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,024 < 0,05.

3. Loyalitas

Nilai t_{hitung} untuk variabel Loyalitas ini sebesar 2,920. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,048, maka t_{hitung} 2,920 > t_{tabel} 2,048 berarti Ho

Uji Dominan

Pada penelitian ini menunjukkan nilai pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai pengaruh variabel Kompetensi (X₁) sebesar 3,929, Motivasi Kerja (X₂) sebesar 2,381, dan Loyalitas (X₃)

sebesar 2,381, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Kompetensi tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 3,929 dengan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 7
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	,935 ^a	,875

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi Kerja, Loyalitas

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran 8, 2021.

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan nilai koefisien determinasi atau *R square* menunjukkan nilai sebesar 0,875, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (Kompetensi, motivasi kerja dan loyalitas) mempunyai kontribusi sebesar 87,5% terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) dengan tingkat ketetapan yang sangat tinggi, dan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan

Deskripsi Kompetensi, Motivasi kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo

Menurut Moeheriono (2013:3) “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakteristik

dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau *superior* ditempat kerja atau pada situasi tertentu”. Sutrisno (2013:109) “Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Hasibuan (2013:9) mengemukakan bahwa “Loyalitas adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan yang tercermin dari kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang tidak bertanggung jawab”. Poerwopoespito dan Utomo (2013:214) mengemukakan bahwa “Loyalitas kepada pekerjaan

tercermin pada setiap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal”.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo adalah diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Rumimpunu (2016) Dengan Judul Penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. Fikra Andari (2020) “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Aji Soko Klop Kabupaten Situbondo”.

Penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu karyawan di Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo akan terlihat peningkatan kinerjanya, bila memiliki kompetensi yang mumpuni atau melakukan peningkatan kompetensinya melalui pendidikan maupun pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah Kabupaten Situbondo

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Sugeng Sutirno (2017) “Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah)”. Nur Rifa’atul Auliyana (2020) “Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Tbk area Situbondo”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mampu memotivasi karyawan dengan memberikan dorongan untuk meningkatkan keahlian dan membentuk keterampilan karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel loyalitas berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian tersebut

maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh antara variabel loyalitas terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo adalah diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Dani Advincent Kolopita (2016) “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo)”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu karyawan di Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo mampu memberikan sikap yang loyal kepada perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki tanggung jawab moral kepada perusahaan, memiliki kemauan untuk bekerja sama dan bekerja di Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo merupakan suatu kebanggaan, sehingga timbul rasa memiliki.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil regresi linier berganda $Y = -1,102E-16 + 0,530 X_1 + 0,235 X_2 + 0,240 X_3 + e$. Menunjukkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS 24 for Windows 7.
2. Hasil Uji Hipotesis

- a. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji t (secara parsial), dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 3,929 > t_{tabel} 2,048$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo. Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 2,381 > t_{tabel} 2,048$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak dengan nilai signifikan $0,024 < 0,05$ artinya variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo. Variabel Loyalitas (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 2,920 > t_{tabel} 2,048$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikan $0,034 < 0,05$ artinya variabel loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo
- b. Berdasarkan hasil uji F (secara simultan) dapat diketahui bahwa Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Loyalitas (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap Kinerja

karyawan (Y) di Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo. Karena nilai F_{hitung} 69,893 > F_{tabel} 2,92 dengan tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_2) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh variabel Kompetensi, motivasi kerja dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo dapat diterima.

- c. Berdasarkan uji dominan variabel independen dengan nilai pengaruh variabel Kompetensi (X_1) sebesar 3,929, Motivasi Kerja (X_2) sebesar 2,381, dan Loyalitas (X_3) sebesar 2,920, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel kompetensi tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 3,929 dengan demikian, hipotesis penelitian (H_2) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap karyawan di Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo dapat diterima.
- d. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau R^2 menunjukkan nilai sebesar 0,875, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (Kompetensi, motivasi kerja dan loyalitas) mempunyai kontribusi sebesar 87,5% terhadap

variabel terikat (kinerja karyawan) dengan tingkat ketetapannya sangat tinggi, dan sisanya sebesar 1,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil analisis serta kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat sejumlah saran yang dapat dijadikan sebagai referensi atau pertimbangan bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut disampaikan sebagai berikut:

Bagi Perusahaan Daerah Pasir putih Kabupaten Situbondo

- a. Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo perlu memperhatikan indikator $X_{1.3}$ (Nilai), karena pada indikator $X_{1.3}$ (Nilai) memiliki nilai 0,190 sehingga kompetensi karyawan dapat meningkat.
- b. Pada Motivasi Kerja, indikator yang perlu diperhatikan $X_{2.4}$ (membentuk keterampilan) dengan nilai 0,423. Nilai tersebut paling rendah diantara indikator lainnya. Hal ini berarti dalam meningkatkan Motivasi Kerja perlu adanya pengembangan keterampilan terhadap karyawan.
- c. Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo perlu memperhatikan indikator pada variabel Loyalitas. Karena pada indikator $X_{3.3}$ (kemauan untuk bekerja sama)

memiliki nilai paling kecil dibandingkan indikator lain sebesar 0,650. Dengan demikian, untuk meningkatkan loyalitas, perusahaan perlu meningkatkan kerja sama antar karyawan.

- d. Pada penelitian ini, Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo memiliki nilai indikator $Y_{1.1}$ (kualitas kerja) sebesar 0,658 paling kecil diantara indikator lain. Dengan demikian, untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, perusahaan perlu meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai refrensi untuk menambah ilmu pengetahuan dalam Manajemen Fakultas Ekonomi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dijadikan acuan mengenai pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edison, A. dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*, Alfabeta-Bandung.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, P. dan Thoha, N. 2011. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta: Penerbit : Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Munparidi. 2012. *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi*

- Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII*, pp.47-54.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sardiman, A. M. 2011. *Interaksi dan Motivasi belajar Mengajar*. PT. Raja Grafindo: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama Eresco.
- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simbolon, R dan Anisah, H. U. 2013. Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen* Vol 1 No 1 Febuari 2013.
- Siswanto, B. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sofyandi, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2017. *Manajemen penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Jakarta: Kencana.
- Tjiptono dan Chandra. 2016. *Pemasaran jasa (Prinsip, Penerapan, Penelitian)*. Yogyakarta: Andi.
- Widarjono. 2013. *Analisis Statistika Multivariat Tarapan*. Edisi Petama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi ke 3*. Jakarta: Rajawali Pres.
- _____. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.