

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) DI KOTA SOLOK**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata
Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



Disusun Oleh :

FITRI
NPM : 191000461201081

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
TAHUN 2023**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) DI KOTA SOLOK

FITRI
NPM:191000461201081

UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok. Sampel pada penelitian ini sebanyak 49 responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dari variabel kompetensi dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai dengan nilai $Y = 10,872 + 0,364 (X_1) + 0,394 (X_2) + e$. Dari uji t yang dilakukan pada variabel X_1 yakni kompetensi dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $3,757 > 2,014$ yang artinya bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, adapun pada variabel X_2 yakni loyalitas pegawai diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $3,562 > 2,014$ yang artinya loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil dari analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yakni $27,169 > 3,20$ yang artinya bahwa kompetensi dan loyalitas pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R square sebesar 0,542 atau 54,2%. Hasil ini berarti variabel independen Kompetensi (X_1), Loyalitas Pegawai (X_2), memiliki pengaruh terhadap dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 54,2%.

Kata Kunci: Kompetensi, Loyalitas Pegawai, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting bagi suatu manusia. Keberhasilan suatu instansi dalam mempertahankan pegawai yang telah dimiliki, tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah, hal tersebut dapat diwujudkan melalui kemampuan instansi dalam memahami kebutuhan pegawai sehingga dapat memberikan kinerja terbaik bagi para pegawai. Padahal hakikatnya mekanisme manajemen lebih berorientasi pada faktor pegawai sebagai manusia. Hal ini disebabkan karena manusia memiliki tingkah laku dan karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Individu menjadi penggerak jalannya instansi, tercapainya tujuan instansi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai dalam instansi, (Tumanggor & Girsang, 2021).

Setiap bagian dalam suatu pemerintahan harus dapat mengelola dan mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak terlepas dari pegawai yang ada pada instansi pemerintahan yang nantinya diharapkan dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari instansi tersebut. Pegawai dapat bertindak sebagai perencana, pengawas serta pengendali aktivitas pada instansi pemerintahan.

Sangat penting di dalam instansi pemerintahan karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, loyalitas dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja

sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh instansi. Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik juga.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan instansi. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang optimal. Setiap pegawai dalam instansi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja instansi tergantung pada kinerja pegawainya.

Kinerja adalah tingkat para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Namun kinerja pegawai dalam sebuah instansi tidak semuanya sama, ada beberapa faktor permasalahan yang membuat kinerja seorang pegawai itu sendiri rendah atau dibawah rata-rata. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, kompetensi, disiplin, pengalaman, loyalitas, lingkungan kerja dan lain sebagainya, (Iriani, 2019).

Kompetensi termasuk salah satu faktor dari kinerja pegawai dan merupakan modal awal dari dalam diri pegawai yang harus dimiliki untuk dapat menduduki suatu jabatan tertentu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan

tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, (Wibowo, 2015).

Kompetensi dan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci pencapaian kinerja instansi yang optimal. Instansi membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompoten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi instansi. Kompetensi dan kinerja menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai perannya dalam instansi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa suatu instansi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan modal dasar seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan tepat dengan metode atau standar kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah loyalitas pegawai dalam instansi pemerintahan itu sendiri. Menurut Sudimin dalam, (Silaen, dkk, 2021) loyalitas pegawai berarti kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan instansi dan menyimpan rahasia instansi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan instansi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai. Loyalitas pegawai adalah tekad dan kesanggupan pegawai untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung

jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan melalui sikap dan perilaku pegawai yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Loyalitas salah satu hal yang dipergunakan untuk memberikan penilaian kepada pegawai yang diantaranya meliputi setia akan pekerjaannya, setia dengan jabatannya dan setia dengan instansi. Banyak peneliti yang menyatakan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja instansi.

Salah satu instansi pemerintahan adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati atau Wali kota melalui sekretaris daerah. Salah satu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) itu adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok yang beralamat di Jl. Lubuk Sikarah No.89, IX Korong, Kecamatan Lubuk Sikarah, Kota Solok. Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok yang berjumlah 49 orang pegawai yang mana ada kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), sekretaris, kepala bidang perencanaan dan pembinaan aparatur, kepala sub bidang disiplin, kesejahteraan dan perlindungan aparatur, kepala sub bidang informasi dan fasilitasi profesi, Aparatur Sipil Negara (ASN), dan kepala bidang dan pegawai lainnya.

Tabel 1.1

Jumlah pegawai kantor BKPSDM Kota solok

No.	Status Kepegawaian	Jumlah
1.	Pegawai Negeri sipil (PNS)	37 orang
2.	Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil (PNS)	12 orang
Jumlah		49 orang

Sumber data :BKPSDM Kota Solok

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Keberhasilan suatu instansi pemerintahan tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki pegawai dan loyalitas tinggi yang diberikan pegawai serta kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan tersebut.

Dalam melaksanakan tugas- tugas di kantor tentunya memerlukan pegawai yang berkompeten supaya pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar dan mudah karena sudah berpengalaman dan mempunyai pengetahuan dalam bidangnya. Kinerja pegawai yang baik dapat tercipta dari terpenuhinya kompetensi dasar (kemampuan, pengetahuan, dan perilaku). Berikut adalah keadaan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) berdasarkan pendidikan:

Tabel 1.2

Jumlah pegawai BKPSDM Kota Solok Bedasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1.	S2	7 orang
2.	S1	31 orang
3.	Diploma	1 orang
4.	SMA	10 orang
Total		49 orang

Sumber data :BKPSDM Kota Solok

Bedasarkan observasi yang peneliti lakukan dan tabel 1.2, Fenomena yang terjadi pada kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok yaitu masih terdapat beberapa pegawai yang belum ditempatkan sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dan pengalaman dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahaan pegawai dalam bekerja, sehingga akan memungkinkan adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dan instansi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Selain itu permasalahan lainnya fenomena loyalitas pegawai yang ditemui di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok adalah masih ada pegawai yang kurang menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Dimana loyalitas pegawai adalah tekad dan kesanggupan pegawai untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku yang positif.

Berdasarkan masalah di atas maka penulis tertarik meneliti mengenai **“Pengaruh Kompetensi dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok ?
2. Apakah ada pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan judul penelitian, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, mengenai kompetensi dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya.

2. Bagi instansi pemerintahan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi instansi guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh kompetensi dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan tambahan informasi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang akan meneliti pada bidang yang sama maupun khalayak umum menambah pengetahuannya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab. Penelitian ini disusun dalam 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, dan tentang penelitian terdahulu.

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang metode metode yang dilakukan atau gambaran umum suatu instansi, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum tempat penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Kompetensi dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji Regresi Linear Berganda dapat persamaan $Y = 10,872 + 0,364 (X_1) + 0,394 (X_2) + e$.
2. Nilai koefisien determinasi ditentukan dari nilai R square sebesar 0,542 atau 54,2%. Sedangkan sisanya sebesar 45,8%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,757 > t_{tabel} 2,014$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Loyalitas Pegawai berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $t_{hitung} 3,562 > t_{tabel} 2,014$ dengan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.
5. Kompetensi dan Loyalitas Pegawai secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan nilai $F_{hitung} 27,169 > 3,20$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah penulis pelajari dengan aplikasinya dilapangan berdasarkan data-data dan fakta yang terjadi.
2. Bagi pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok memperhatikan kompetensi dan loyalitas dari pegawainya agar tercapainya tujuan instansi.
3. Bagi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Solok agar dapat meningkatkan Kinerja supaya tercapainya tujuan yang telah direncanakan.
4. Bagi instansi lain sebagai bahan perbandingan dan bahan masukan guna menambah pengetahuan dan informasi bahwa perlunya memperhatikan kinerja pegawai berdasarkan kompetensi dan loyalitas yang dimiliki pegawai.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti dalam penelitian ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi seperti disiplin, pelatihan kerja, semangat kerja, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, W. J., & Rasmansyah, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Christalenta Pratama. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v7i3.354>
- Andi Hidayat, Solihin M, Amar S, M. N. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 2597–4084.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Deden Misbahudin Muayyad, A. I. O. G. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. 9.*
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka ilmu group Yogyakarta.
- Hasanah, T. (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat.*
- Heri, F. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah "Neo Politea" FISIP Universitas Al-Ghifari*, 1.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai* (M. N. Creative (ed.); Cetakan I).
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Indrastuti, S., Tarjidin, M., & Tanjung, A. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan.

Jurnal Ekonomi KIAT, 29(1), 29–40.

Indria Hangga Rani, M. M. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(2), 139–148. <https://core.ac.uk/download/pdf/229851246.pdf>

Iriani. (2019). Pengaruh kompetensi, disiplin dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bappedakota tanjungbalai. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 135–141.

Kartika, L. N. dan A. S. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73–90.

Katrin Yunita Polopadang, B. T., & Walangitan, M. D. (2019). *Dampak Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi*. 7(4), 5215–5224.

Kurniawan. (2022). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar*.

Meilani, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Self Efficacy Serta Dampaknya Pada Loyalitas Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi. *Tawshiyah*, 15(1).

Munadzifah, F. A. F. (2021). Analisis Faktor – Faktor Internal Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Cv. X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya. *Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4, 139–150.

Novia Ruth Silaen .Dkk. (2021). *KINERJA KARYAWAN Tim*. Bandung: widina bhakti persada Bandung.

Paais, M. (2019). Pengaruh faktor-faktor kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(3), 180–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp180-190>

- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339–344.
- Prasasti, F. A., Hutagaol, M. P., & Affandi, M. J. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank Xyz Kcu Bekasi). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 248–257. <https://doi.org/10.17358/jabm.2.3.248>
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta CV.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (15th ed.). ALFABETA, CV.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2015). *Edisi Kelima Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali pers.
- Program Studi Manajemen FEB Unmas Denpasar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Pengembangan Dan Aplikasi* (Editor & A. W. S. G. N. P. Y. Astiti (eds.); I). CV. Noah Aletheia.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rahayuni, S. (2020). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung, pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana kabupaten aceh tamiang. *Tijarah*, 2(20), 80–91.
- Roza, S. D., & Nanda, Y. F. (2020). Dampak Kemampuan Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Haleyora Power Area Solok. *Jurnal ADVANCED*, 14(1), 20-29.
- Rozi Fadillah, Sulastini, N. H. (2017). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1).

Sari, C. P., Nurhayati, N., & Nirwana, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Wirausaha Terhadap Perkembangan Usaha Mikrpo Kecil Dan Menengah (UMKM)(Studi Kasus Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Koto Baru). *Journal of Creative Student Research*, 1(1), 55-68.

Sandewa, F. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. Fadli. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(1), 90–113.

Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).
<https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>

Sopiah, E. M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta:CV Andi offset.

Sridaryono, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 99–111.

Subagja, I. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sahabat Sampoerna Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8, 118–128.

Sudaryo, Y. dk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta:CV.Andi offest.

Sujiyanto. (2017). Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu. *JIMMU*, II.

- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Sumbogo, I. A., Diposumarto, N. S., & Kalbis. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter , Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di PT SWC. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2, 331–340.
- Suryadana, M. L. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Bisnis Dan Iptek*, 6(1), 1–10.
- Sutriniasih, K. S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 156. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20098>
- Syafitri, E. O., Sriyanti, E., & Arfimasri, A. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Kasus Pt. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 96-109.
- Tsauri, D. H. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jember:STAIN Jember press.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekonomi USI*, 3(1), 42–55.
- Ulfia, L. (2018). *Pengaruh penempatan dan pengalaman terhadap loyalitas kerja pada PT. samudara indonesia tbk*.Skripsi.fakultas ekonomi dan bisnis.Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.Medan

Vemil, V., Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 176-184..

Wijayanti, A., & Wimbari, S. (2012). Evaluasi Dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Pada PT HKS. *Evaluasi Dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Pada Pt Hks*, 11(2), 14.

Wilianto, H. (2019). *Pemetaan Loyalitas Karyawan Pt Mitra Tritunggal Sakti*. 7(1).

Yohanes Susanto, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 24(2).

