



## Pengaruh Loyalitas dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

### INFO PENULIS

Mirwan Rahmadi Yusuf  
Universitas Mitra Bangsa, Program Studi  
Magister Manajemen  
[mirwanry@gmail.com](mailto:mirwanry@gmail.com)

Efa Julianti  
Universitas Mitra Bangsa, Program Studi  
Magister Manajemen  
[Efa.julianti@gmail.com](mailto:Efa.julianti@gmail.com)

Supriyadi  
Universitas Panca Sakti  
[supriyadi@panca-sakti.ac.id](mailto:supriyadi@panca-sakti.ac.id)

Zaharuddin  
Universitas Mitra Bangsa, Program Studi  
Magister Manajemen  
[supriyadi@panca-sakti.ac.id](mailto:supriyadi@panca-sakti.ac.id)

### INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307

Vol. 4, No. 2, Agustus 2024

<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

### **Saran Penulisan Referensi:**

Yusuf, M. R., Julianti, E., Supriyadi, & Zaharudin (2024). Pengaruh Loyalitas dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (2), 527-534.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT SUMMIT OTTO Yogyakarta. Populasi penelitian ini berjumlah 45 karyawan dan menggunakan teknik sensus dimana sampel berjumlah 45 karyawan. Dalam hal ini untuk memastikan kebenaran hipotesis yang telah dibuat dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel kemudian menganalisisnya dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis terbukti benar dan sesuai dengan hasil yang diharapkan menurut penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada perusahaan lain untuk meninjau apakah karyawannya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

**Kata Kunci:** Loyalitas, Karyawan, Kinerja, Kompetensi, regresi linier berganda

**Abstract**

This research aims to analyze the influence of loyalty and competence on the performance of PT SUMMIT OTTO Yogyakarta employees. The population of this study was 45 employees and used a census technique where a total of 45 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 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.

**Key Words:** Loyalty, Competence, Employee, Performance, Multiple Linier Regression Analysis.

## A. Pendahuluan

Kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kemajuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, faktor-faktor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan salah satunya yaitu kinerja karyawan yang memiliki loyalitas dan kompetensi. Keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM merupakan faktor penting yang harus dikelola secara efisien agar tercapai tujuan organisasi. Sasaran mendasar SDM dalam suatu organisasi adalah mengelolanya secara efektif karyawan dengan mendorong sikap positif dan mengurangi hal negatif (Bose, 2018).

PT Summit Oto Finance ("Perseroan") pertama kali didirikan pada tahun 1990 dengan nama PT Summit Sinarmas Finance dengan mengantongi izin kegiatan usaha meliputi Sewa Guna Usaha (Leasing), Modal Ventura, Anjak Piutang, Kartu Kredit dan Pembiayaan Konsumen. Pada tahun 2003, PT Summit Sinarmas Finance melakukan perubahan nama menjadi PT Summit Oto Finance.

Pengaruh Loyalitas terhadap kinerja karyawan pernah diteliti oleh Riza Setyo Ningrum, M. Aji Luhur Pambudi (2021), hasil penelitian ini berjudul Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran Semarang Tahun 2020. Tujuan penulisan ini digunakan untuk mengetahui seperti apa pengaruh atau bentuk loyalitas kinerja karyawan dan cara karyawan dalam menunjukkan loyalitasnya pada perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif berupa wawancara dan dokumentasi. Dapat disimpulkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. ALP yaitu banyaknya karyawan yang lebih memilih resign karena faktor ekonomi yang kurang memuaskan, adanya ketidaknyamanan terhadap sesama karyawan, perebutan jabatan terhadap sesama karyawan, juga akibat kurangnya tekanan yang diberikan oleh pihak atasan perusahaan yang bisa memberikan dampak positif juga negatif terhadap karyawan sendiri dan kurangnya kedisiplinan pada diri setiap karyawan. Dan perlu adanya training agar terciptanya manajemen yang baik terhadap karyawan.

Penelitian terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pelaihari diteliti oleh Siti Fatimah (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Pelaihari Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah kuisioner/angket, maka dapat ditarik kesimpulan kompetensi terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Telkom Pelaihari. Hal ini ditunjukkan melalui nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $15.207 > 2.042$  atau jika dilihat dari nilai sig sebesar  $0.000 < 0.05$ . Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 88.5%.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut yaitu apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT SUMMIT OTTO Yogyakarta?; Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT SUMMIT OTTO Yogyakarta?; Apakah loyalitas dan kompetensi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan?.

## B. Metodologi

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey, karena data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data berbentuk angka, dengan metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda akan digunakan untuk menguji pengaruh pada variabel yaitu loyalitas dan kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berikut persamaan regresi linier berganda :

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

Y = kinerja karyawan

$\alpha$  = nilai konstan

$X_1$  = loyalitas

$X_2$  = kompetensi

e = nilai eror

### Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari Analisa data.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Identitas Responden

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Direktur	3
2.	Chief of Business Aliance Strategy Officer	2
3.	Anggota	4
4.	Chief of Financial Officer	2
5.	Anggota	4
6.	Chief of HC Management	2
7.	Anggota	4
8.	Chief of Marketing Officer	2
9.	Anggota	4
10.	Chief of Sales	3
11.	Anggota	10
12.	OB/OG	5
<b>Total</b>		<b>45</b>

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

WAKTU	TOTAL	PRESENTASE
2 Tahun	5	11 %
3 - 5 Tahun	35	78 %
5 Tahun	5	11 %
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100 %</b>

### 2. Hasil Penelitian

#### a. Hasil Uji Kualitas Data

##### 1) Hasil Uji Validitas

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

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
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 X<sub>1</sub>

No	Indikator	Pearson Correlation	r Tabel	Signigikan	Keterangan
1	X1.1	0.705	0.2483	0.000	Valid
2	X1.2	0.781	0.2483	0.000	Valid
3	X1.3	0.811	0.2483	0.000	Valid
4	X1.4	0.787	0.2483	0.000	Valid
5	X1.5	0.755	0.2483	0.000	Valid

Berdasarkan tabel di atas maka menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel loyalitas adalah valid.

• Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub>

No	Indikator	Pearson Correlation	r Tabel	Signigikan	Keterangan
1	X2.1	0.833	0.2483	0.000	Valid
2	X2.2	0.632	0.2483	0.000	Valid
3	X2.3	0.640	0.2483	0.000	Valid
4	X2.4	0.759	0.2483	0.000	Valid
5	X2.5	0.350	0.2483	0.000	Valid

Berdasarkan tabel di atas maka menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel kompetensi adalah valid.

• Hasil Uji Validitas Variabel Y

No	Indikator	Pearson Correlation	r Tabel	Signigikan	Keterangan
1	y.1	0.841	0.2483	0.000	Valid
2	y.2	0.676	0.2483	0.000	Valid
3	y.3	0.734	0.2483	0.000	Valid
4	y.4	0.680	0.2483	0.000	Valid
5	y.5	0.790	0.2483	0.000	Valid
6	y.6	0.747	0.2483	0.000	Valid

Berdasarkan tabel di atas maka menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel kinerja adalah valid.

2) Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel suatu kuesioner. Uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien Cronbach's Alpha > 0,60.

• Hasil Uji Reabilitas Variabel X<sub>1</sub>

Reliability Statistics X<sub>1</sub>

Cronbach's Alpha	N of Items
0.832	26

- **Hasil Uji Reabilitas Variabel X<sub>2</sub>**

<b>Reliability Statistics X<sub>2</sub></b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.822	26

- **Hasil Uji Reabilitas Variabel y**  
**Reliability Statistics y**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.814	31

Berdasarkan tabel diatas diketahui Cronbach's Alpha masing-masing variabel ialah > 0,60.

**b. Hasil Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>Loyalitas (X<sub>1</sub>)</b>	45	0	15	5.36	4.881
<b>Kompetensi (X<sub>2</sub>)</b>	45	0	14	5.06	4.330
<b>Kinerja (y)</b>	45	0	19	5.48	5.038

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa statistik deskriptif loyalitas sebesar 5,36 dan nilai standar deviasi sebesar 4,881. Variabel kompetensi sebesar 5.06 dan nilai standar deviasi sebesar 4.330. Variabel kinerja karyawan ialah 5.48 dan nilai standar deviasi sebesar 5.038.

**c. Hasil Analisis Inferensial**

**1) Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

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

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

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

**a) Hasil Uji Asumsi Klasik**

- **Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.39436968
Most Extreme Differences	Absolute	0.100
	Positive	0.100
	Negative	-0.087
Test Statistic		0.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel diatas besarnya tingkat signifikansi adalah 0,200 dan lebih besar dari 0,05.

- **Hasil Uji Multikoleniaritas**

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Beta			Tolerance VIF
(Constant)	-3.553E-16		0.000	1.000	
	Std. Error				
	0.577				

Loyalitas (X1)	0.000	0.099	0.000	0.000	1.000	0.798	1.253
Kompetensi (X2)	0.000	0.100	0.000	0.000	1.000	0.956	1.046

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai VIF loyalitas sebesar 1,253 dan VIF kompetensi sebesar 1,046. Untuk nilai *tolerance* yang dihasilkan loyalitas sebesar 0,798 dan kompetensi sebesar 0,956.

#### • Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
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
	Kompetensi (X2)	0.249	0.100	0.274	2.479	0.017

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>a</sup>	0.463	0.428	0.407

Berdasarkan tabel diatas hasil uji glesjer menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel loyalitas sebesar 0,798 dan kompetensi sebesar 0,956.

## 2) Hasil Uji Hipotesis

### a) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,463.

### b) Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.559	3	2.186	13.197	.000 <sup>b</sup>
Residual	7.621	46	0.166		
Total	14.180	49			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang diperoleh 13.197 dengan tingkat signifikansi 0,000.

### c) Hasil Uji Parsial (Uji t)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.931	0.577		1.613	0.114
Loyalitas (X1)	0.174	0.099	0.212	1.754	0.086
Kompetensi (X2)	0.249	0.100	0.274	2.479	0.017

Berdasarkan tabel di atas dimana hasil uji t untuk loyalitas 1.754 sedangkan nilai t tabel 1.66793. Sedangkan untuk kompetensi 2.479 sedangkan nilai t tabel 1.66793.

### **Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT SUMMIT OTTO Yogyakarta**

Hasil ini dapat dilihat pada nilai koefisien sebesar 13,5539 dengan nilai t-tabel sebesar 1,67793 dan f-tabel sebesar 3,21. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis 1 dinyatakan diterima. Seorang karyawan harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja mereka sudah dapat dipastikan sangat bagus dan optimal.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT SUMMIT OTTO Yogyakarta**

Hasil ini dapat dilihat pada nilai koefisien sebesar 13,88 dengan nilai t-tabel sebesar 1,67793 dan f-tabel sebesar 3,21. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis 2 dinyatakan diterima. Seorang karyawan 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. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik dan bagus kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja mereka sudah dapat dipastikan sangat bagus dan optimal.

## **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT SUMMIT OTTO 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.

Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT SUMMIT OTTO 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.

## **E. Referensi**

- 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, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- 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.
- Sutriniasih, K. S. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1). e-ISSN: 2599-1426.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Widodo. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar*.