

## **PENGARUH LOYALITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BENGKULU CABANGREJANG LEBONG**

Aldi Putra Jaya<sup>(1)</sup> Reni Indriani<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[aldiputrajaya09@gmail.com](mailto:aldiputrajaya09@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study entitled The Effect of Loyalty and Competence on Employee Performance at PT. Bank Bengkulu Chapter Rejang Lebong. The purpose of this study was to determine whether there is an effect of Loyalty and Competence on Employee Performance at PT. Bank Bengkulu Chapter Rejang Lebong. This study uses quantitative methods and data collection by means of observation, interviews and questionnaires. The population in this study were all employees of PT. Bank Bengkulu Chapter Rejang Lebong collected as many as 35 people and sampling using the total sampling method.

Based on the results of multiple linear regression, the regression equation form  $Y = 1.010 + 0.179 (X_1) + 0.580 (X_2)$ . This equation can be explained by the positive influence of each independent variable, namely Loyalty ( $X_1$ ) and Competence ( $X_2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) and the coefficient of determination  $R^2 = 0.992$  or (99.2 %) through testing hypotheses together (Simultaneously) and individually (partial) in this study using the f test and t test, namely Loyalty ( $X_1$ ) and Competence ( $X_2$ ) = 0,000, meaning that  $f_{sig}$  value < 0,05 indicates significantly together and have a significant effect.

Keyword : Loyalty, Competence, Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam setiap bisnis, apa pun struktur atau tujuannya. Manusia mengawasi dan menjalankan misi organisasi yang dilandasi oleh berbagai visi untuk kepentingan orang banyak. Oleh karena itu, manusia merupakan komponen penting dalam semua operasi organisasi. Karena manusia merupakan motivator utama dan penentu arah organisasi, maka sangat penting bagi organisasi untuk memberikan arahan yang konstruktif guna mencapai tujuannya. Manajemen organisasi yang berkonsentrasi pada komponen sumber daya manusia termasuk manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat erat kaitannya dengan para pelaku dalam organisasi tersebut.

Dengan kata lain, sumber daya manusia adalah faktor strategis yang menentukan apakah sebuah perusahaan berkinerja baik atau tidak. Tugas HR adalah menangani faktor manusia dengan baik sehingga karyawan senang dengan pekerjaan mereka..

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan kewajibannya yang didasarkan atas kecakapan, kesempatan, dan usaha. Kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat dalam menjelaskan pendelegasian pekerjaan, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan merupakan tiga komponen utama yang membentuk kinerja (Rivai, & Basri dalam Hafid, 2018)

Kompetensi adalah salah satu elemen yang menentukan kinerja karyawan.. Pegawai yang tidak kompeten akan sulit untuk bekerja dengan baik. Menurut Wibowo (2017:110), menjelaskan bahwa kompetensi adalah kapasitas untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan

dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Konsep ini memperjelas bahwa pengalaman, pengetahuan, kemampuan, dan sikap memegang peranan penting dalam menciptakan pegawai yang kompeten. Pegawai akan lebih mudah menyelesaikan tugas dan menghasilkan pekerjaan yang bermutu apabila memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai tentang tugas yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor tersebut, ditambah dengan pengalaman dan sikap kerja, akan membantu pegawai mencapai tingkat kinerja yang tinggi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas hasil kerjanya.

Faktor penting lainnya yang mempengaruhi efektivitas karyawan adalah loyalitas karyawan. Seorang karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan memberikan yang terbaik dalam memenuhi tugas dan kewajibannya. Karyawan peduli dengan kesuksesan perusahaan dan akan melakukan yang terbaik. Karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka sebagai hasilnya.. Hal tersebut sesuai dengan definisi loyalitas yang dikemukakan oleh (Onsardi, 2018), menyatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan kondisi yang mengikat baik bagi karyawan maupun perusahaan karena loyalitas tidak hanya merupakan fungsi dari masa kerja, tetapi juga sejauh mana pikiran, ide, konsep, dan kinerja seseorang difokuskan pada perusahaan.

Bank Pembangunan Daerah Bengkulu atau yang sekarang di kenal dengan Bank Bengkulu merupakan salah satu bank yang didirikan pada tanggal 9 Agustus 1969. Berawal dari bank ini didirikan bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi di daerah melalui pengembangan usaha kecil dan menengah. Seiring berjalannya waktu pada tahun 2011 Bank Bengkulu mencapai kinerja yang cukup memuaskan walaupun masih terdapat beberapa indikator kinerja keuangan yang belum tercapai secara maksimal pencapaian ini terus berlangsung sampai saat ini, pencapaian tersebut tak lepas dari kerja keras jajaran manajemen dan pegawai bank Bengkulu serta dukungan dari pemegang saham dan nasabah itu sendiri.

Hasil wawancara yang dilakukan sebelumnya bersama dengan salah satu karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong divisi pemasaran dana dan jasa dapat diketahui permasalahan yang ada pada PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong yaitu menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan karena kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dimana salah satu penyebabnya adalah karyawan mendapatkan pilihan pekerjaan yang lebih menjanjikan dari PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong. Faktor lainnya yaitu kurangnya program pelatihan yang diberikan kepada karyawan, salah satu contohnya adalah program pelatihan *service excellent dan skill* untuk seluruh karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong. Program tersebut dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong sedang mengalami masalah keuangan yang menyebabkan kesulitan untuk memberikan upah pada karyawannya. Masalah tersebut membuat Kinerja Karyawannya menurun karena karyawan merasa akan terkena dampak yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK). Maka dari itu, Loyalitas perusahaan yang baik dan efektif sangat diperlukan agar dapat meningkatkan, mengembalikan sekaligus memaksimalkan Kinerja Karyawan, serta faktor lain yang mendukung adalah mengembangkan Kompetensi kerja yang dimiliki karyawan agar Kinerja Karyawan dapat meningkat.

Pelayanan prima ( *service excellent* ) sebuah program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan layanan prima ( *service excellent* ) dalam melakukan pelayanan terhadap pelanggan di perbankan, maksud dari pelayanan prima ( *service excellent* ) ialah memberikan pelayanan maksimal dengan para nasabah agar mendapatkan kepuasan atas pelayanan yang dilakukan, contoh dari pelayanan prima ( *service excellent* ) ialah bersikap ramah, penuh perhatian, dan memiliki rasa bangga ditunjukan oleh karyawan salah satunya dilakukan dibagian divisi *customer service*. Sedangkan keterampilan ( *skill* ) adalah sebuah kemampuan untuk melakukan sesuatu atau sering juga disebut dengan kemampuan, keterampilan, atau keahlian. Yang mana kita ketahui keterampilan ( *skill* ) ini sangat penting bagi individu atau seseorang karyawan untuk menghadapi era sekarang yang mana sudah berada era digitalisasi

yang mana serba digital semua salah satunya dengan munculnya program *financial technology* (*fintech*) merupakan wujud inovasi pengembangan inovasi di bidang finansial sehingga dapat dilakukan dengan lebih efektif, efisien, dan memudahkan. Maka dari itu diperlukannya pelatihan – pelatihan tersebut agar para karyawan dapat meningkatkan keterampilan (*skill*) untuk siap bersaing melawan kompetitor lainnya, yang mana kita ketahui keterampilan (*skill*) termasuk kedalam salah satu komponen pembentuk dari kompetensi seseorang karyawan.

Terkait permasalahan yang timbul diatas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai loyalitas dan kompetensi dan akan melakukannya dalam tesis dengan judul “Pengaruh Loyalitas Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bengkulu cabang Rejang Lebong”.

## **METODE**

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2013c)

Populasi merupakan kumpulan dari semua elemen-kejadian, objek, atau individu yang menjadi subjek penelitian peneliti dan karenanya dianggap sebagai semesta Ferdinand,(2006). Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Bengkulu cabang Rejang Lebong yang berjumlah 35 orang karyawan.

### **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari wakil populasi yang diteliti Arikunto, (2002). Sebanyak 35 orang pekerja PT. Bank Bengkulu, Cabang Rejang Lebong, menjadi sampel penelitian ini karena peneliti menggunakan pendekatan complete sampling, yaitu memilih seluruh populasi untuk diteliti.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui beberapa cara, termasuk yang berikut ini:

#### **a. Observasi**

Observasi menurut Sugiyono (2019), menjelaskan bahwa untuk memahami apa yang terjadi dan memvalidasi validitas studi yang akan dilakukan, peneliti dapat mempelajari perilaku dan signifikansinya secara langsung di lokasi melalui observasi. Dalam hal ini, PT Bank Bengkulu, Cabang Rejang Lebong, dilihat dan dinilai secara langsung oleh peneliti..

#### **b. Wawancara**

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data (Widodo, 2017) . Untuk membantu pengumpulan informasi dan pernyataan yang dapat dipercaya, wawancara digunakan untuk mengumpulkan data melalui sesi tanya jawab secara langsung. Penulis melakukan wawancara dengan bagian SDM/Umum dan staf PT Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong.

#### **c. Kuesioner**

Kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden yang didasarkan pada indikator variabel penelitian. (Widodo, 2017). Dimana respondennya adalah dari karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong.

Kategori yang digunakan didasarkan pada skala Likert, yang mengukur pendapat responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator dari suatu konsep atau variabel yang sedang diteliti. Responden diminta untuk menggunakan nilai yang telah ditentukan saat menjawab pertanyaan..

**Tabel 1 Skala likert**

| Pilihan jawaban           | Skor | Kualitas     |
|---------------------------|------|--------------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    | Sangat Buruk |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    | Buruk        |
| Cukup Setuju (CS)         | 3    | Cukup        |
| Setuju (S)                | 4    | Baik         |
| Sangat Setuju (SS)        | 5    | Sangat Baik  |

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Olah data hasil dari distribusi kuisioner, penulis menggunakan perogram yang bernama *Statistic For Product And Service Solution (SPSS)* versi 24.

### Teknik Analisis Data

Adapun metode analisis data berikut ini digunakan dalam analisis kuantitatif penelitian ini :

### Uji Instrumen Penelitian

Instrumen terstandarisasi yang digunakan dalam penelitian ini dibuat oleh para profesional dan dikenal dengan keandalannya. Untuk menentukan ketergantungan instrumen pada subjek yang diteliti, penulis juga melakukan uji coba ulang. Biasanya, 20 responden digunakan untuk uji coba instrumen untuk menilai validitas dan reliabilitasnya. Pada kantor PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Pasar Atas Curup Tengah, uji coba instrumen ini akan dilakukan.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur yang menunjukkan tingkat presisi atau ketepatan suatu instrumen dalam mengukur objek yang akan diuji agar dapat memberikan hasil pengukuran yang akurat. Respon responden terhadap beberapa pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan peneliti menjadi instrumen yang dimaksud. Peneliti menerapkan metode Pearson Product Moment untuk menilai validitas. Rumus :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x^2)][n\sum y^2 - (\sum y^2)]}}$$

#### Keterangan :

- $r$  = Koefisien Korelasi
- $x$  = Skor Butir
- $y$  = Skor Total Butir
- $n$  = Jumlah Sampel (Responden)

Butir instrumen valid jika korelasi antara harga rxy dengan regresi tabel lebih besar atau sama dengan regresi tabel, dan tidak valid jika harga rxy lebih kecil dari regresi tabel. Kesesuaian harga rxy ditentukan dengan menerapkan rumus di atas dan berkonsultasi dengan tabel harga regresi momen. Jika  $r$  hitung melebihi  $r$  tabel atau nilai sig hitung lebih kecil dari sig tabel, maka data dianggap sah. Tabel  $r$  dalam penelitian ini ditetapkan pada tingkat signifikansi 5%.

Perangkat lunak Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24 digunakan untuk uji validitas. Dengan menggunakan Koefisien Pearson untuk memeriksa hubungan antara skor setiap item pada kuesioner dan skor keseluruhan yang akan diperiksa, uji validitas dapat diselesaikan.. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji kelayakan adalah:

1. Variabel dianggap layak jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel..
2. Variabel dianggap tidak layak jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel dan tidak positif.

**Tabel 2 Uji Validitas**

| Variabel             | Item Pernyataan | Corrected Item-Total Correlation | R tabel | Keterangan   |
|----------------------|-----------------|----------------------------------|---------|--------------|
| Loyalitas (X1)       | 1               | .690                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 2               | .855                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 3               | .633                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 4               | .478                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 5               | .598                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 6               | .581                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
| Kompetensi (X2)      | 1               | .824                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 2               | .560                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 3               | .781                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 4               | .605                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 5               | .859                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 6               | .768                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 7               | .812                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 8               | .793                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 9               | .672                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 10              | .634                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1               | .747                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 2               | .719                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 3               | .717                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 4               | .763                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 5               | .711                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 6               | .659                             | 0.334   | <i>Layak</i> |
|                      | 7               | .603                             | 0.334   | <i>Layak</i> |

Sumber: Data yang diolah, 2024

Terlihat dari tabel sebelumnya bahwa nilai masing-masing variabel atau nilai Corrected Item Total lebih dari (0,334). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dari variabel kuesioner adalah valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini..

## 2. Uji Reliabilitas

Sugiyono, (2013:89) menyatakan Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Jika alat pengukur menghasilkan temuan yang sama atau tidak berubah bahkan setelah beberapa kali pengukuran, maka hasil pengukuran dapat dianggap reliabel. Aplikasi statistik SPSS (statistical product and servicesolution) versi 24 untuk Windows digunakan untuk perhitungan reliabilitas, dan teknik pengukuran Chronbach Alpha digunakan untuk pengujian reliabilitas. Jika hasil pengujian dianggap dapat dipercaya, maka nilai Chronbach Alpha lebih dari 0,6, yaitu:

Rumus :

Sumber: (Sugiyono, 2013:89)

**Keterangan:**

$$R_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma t^2} \right)$$

$R_{ii}$  = Reliabilitas Instrumen  
 $k$  = Banyaknya Butir Pertanyaan  
 $\sum \sigma^2$  = Jumlah Varian Butir  
 $\sigma t^2$  = Varian Total

Untuk memastikan apakah setiap pertanyaan dari setiap variabel menjelaskan variabel yang diteliti, maka dilakukan uji reliabilitas terhadap setiap instrumen yang sah., Pendekatan Cronbach Alpha dapat digunakan untuk pengujian reliabilitas. Instrumen memiliki reliabilitas

yang dapat dipercaya jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6. Ghazali dalam (Juliandi A, Irfan, 2014:47).

**Tabel 3. Uji Reabilitas**

| No | Variabel             | Niai <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan    |
|----|----------------------|----------------------------|---------------|
| 1  | Kinerja Karyawan (Y) | .823                       | <i>Akurat</i> |
| 2  | Loyalitas (X1)       | .706                       | <i>Akurat</i> |
| 3  | Kompetensi (X2)      | .895                       | <i>Akurat</i> |

Sumber: Data yang diolah, 2024

Hasil pengujian untuk setiap variabel ditampilkan dalam tabel di atas. Karena setiap variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,6, dapat dikatakan bahwa semua variabel menunjukkan pembacaan yang akurat.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Suliyanto, (2011:74) menjelaskan bahwa, dengan menggunakan SPSS versi 24, Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk menentukan apakah satu variabel independen secara signifikan mempengaruhi satu variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: (Sugiyono, 2010)

### Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>.b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Loyalitas

X<sub>2</sub> = Kompetensi

e = Tingkat Kesalahan (*Error*)

Data selanjutnya akan di proses dari distribusi kuesioner, penulis menggunakan aplikasi bernama *Statistic For Product And Service Solution* (SPSS) versi 24.

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

Uji koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi faktor X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap variabel Y. Kisaran nilai R<sup>2</sup> adalah 0-1 (0 < R<sup>2</sup> < 1). Hasil regresi semakin baik apabila nilai R<sup>2</sup> semakin tinggi (mendekati 1) dan mendekati 0 semakin besar, artinya faktor-faktor tersebut secara individual tidak mampu menjelaskan variabel dependen..

$$D = r^2 \times 100\%$$

Sumber: (Juliandi A, Irfan, 2013)

### Keterangan:

D = Determinasi

r = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentase Kontribusi

## Uji Hipotesis

Arifin (2017), uji hipotesis dilakukan untuk memverifikasi kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menentukan apakah akan menerima atau menolaknya. Untuk membantu memilih tindakan terbaik untuk hipotesis yang diajukan, pengujian hipotesis dilakukan..

## Uji Parsial (Uji t)

(Ghozali, 2013) uji-t dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa besar dampak satu variabel independen terhadap variabel dependen, tetapi hanya secara parsial.. Uji t yaitu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh kompetensi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Rumus uji t Ghozali, (2013) :

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t-hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel (data pengamat)

Hasil berikut ini diperoleh dengan membuat keputusan, khususnya dengan ambang batas signifikansi 0,05 dan membandingkan t yang diestimasi dengan t table :

1. Ho ditolak dan Ha diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< \alpha (0,05)$ , menunjukkan bahwa variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y).
2. Variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $< \alpha (0,05)$ , dalam hal ini Ho ditolak dan Ha diterima.

## Uji Simultan (Uji F)

Hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) diuji secara bersamaan dengan menggunakan uji signifikansi simultan (uji F) Ghozali, (2013). Rumusnya :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R)(n - K - 1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel yang digunakan

Kriteria pengujian :

1. Ha diterima dan Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yang menunjukkan bahwa keduanya secara signifikan mempengaruhi variabel dependen.
1. Ho diterima dan Ha ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , yang menunjukkan bahwa variabel dependen tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen yang diambil secara bersama-sama.

## HASIL

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan dinilai berdasarkan tujuh indikator. Adapun tanggapan responden karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong terkait variabel kinerja karyawan adalah indikator tertinggi adalah “*Saya bergaul dengan baik dengan rekan kerja saya.*” dengan skor rata-rata sebesar 4,49. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka. Indikator ini

mencerminkan adanya kesadaran individu terhadap pentingnya peningkatan kualitas kerja sebagai bagian dari kinerja yang baik.

Di sisi lain, indikator terendah adalah *“Hasil dari tugas-tugas yang saya kelola secara konsisten mencapai tujuan yang telah ditetapkan”* dengan skor rata-rata sebesar 4,11. Meski tergolong tinggi, skor hal ini membuktikan bahwa masih ada potensi untuk peningkatan dalam hal pencapaian target kuantitas pekerjaan. Faktor-faktor seperti beban kerja, efektivitas manajemen waktu, atau sumber daya yang tersedia mungkin menjadi kendala yang memengaruhi pencapaian indikator ini.

Rata-rata keseluruhan skor kinerja karyawan sebesar 4,30 berada dalam kategori sangat tinggi (4,20 – 5,00). Hal ini mencerminkan bahwa karyawan secara umum memiliki kinerja yang sangat baik, meskipun belum mencapai tingkat optimal. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan sudah menunjukkan upaya yang sangat baik dalam meningkatkan kualitas kerja, masih diperlukan strategi untuk memastikan bahwa target kuantitas pekerjaan dapat dicapai secara konsisten.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas (X<sub>1</sub>)**

Variabel loyalitas dinilai berdasarkan enam indikator. Adapun tanggapan responden karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong terkait variabel loyalitas adalah indikator tertinggi adalah *“Karena pekerjaan saya sesuai dengan keahlian saya, saya sangat menyukainya”* dengan memiliki skor rata-rata sebesar 4,66. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dan memiliki rasa senang terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Tingginya skor pada indikator ini mencerminkan bahwa aspek emosional, seperti kepuasan kerja, berkontribusi positif terhadap loyalitas karyawan di perusahaan.

Di sisi lain, indikator terendah adalah *“Saya menganggap perusahaan ini adalah perusahaan saya sendiri”* dengan skor rata-rata sebesar 3,66. Skor ini lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya, yang dapat mengindikasikan bahwa ada persepsi beragam di kalangan karyawan mengenai rasa memiliki terhadap perusahaan.

Rata-rata keseluruhan skor loyalitas sebesar 4,12 menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berada pada tingkat yang tinggi (3,40 – 4,19). Skor ini mengindikasikan bahwa, secara umum, loyalitas karyawan yang berada dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa organisasi telah mempertahankan tingkat kepuasan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang cukup nyaman.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>)**

Variabel kompetensi dinilai berdasarkan sepuluh indikator. Adapun tanggapan responden karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong terkait variabel kompetensi adalah indikator tertinggi adalah *“Saya menganggap pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi organisasi.”* dengan skor rata-rata 4,40. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan memiliki kesadaran dan keyakinan yang tinggi terhadap nilai dan tujuan pekerjaan yang mereka lakukan dalam mendukung keberhasilan organisasi. Keyakinan ini menjadi salah satu aspek penting dari kompetensi, karena karyawan yang memahami dampak positif pekerjaannya terhadap organisasi cenderung lebih berkomitmen dan produktif.

Indikator terendah adalah *“Saya dapat membantu anggota staf lain dalam melakukan tanggung jawab mereka.”* dengan skor rata-rata 3,97. Meskipun masih tergolong tinggi, skor ini lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, yang mengindikasikan bahwa beberapa karyawan mungkin merasa kurang percaya diri atau belum sepenuhnya kompeten dalam membimbing rekan kerja mereka. Hal ini bisa menjadi area pengembangan, terutama dalam meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan mentoring di kalangan karyawan.

Rata-rata keseluruhan skor kompetensi sebesar 4,26 menunjukkan bahwa kompetensi karyawan secara umum berada pada kategori sangat tinggi (4,20 – 5,00). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang sangat baik saat melakukan tugas mereka. Namun,



untuk mencapai tingkat kompetensi yang lebih optimal, perusahaan dapat memberikan pelatihan tambahan, khususnya dalam aspek pembimbingan dan pengembangan kepemimpinan

### Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik statistik untuk menentukan dampak dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong. Menggunakan perangkat lunak SPSS, analisis ini bertujuan untuk memahami seberapa besar kontribusi loyalitas dan kompetensi secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Diharapkan bahwa temuan analisis ini akan memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana faktor-faktor ini berhubungan satu sama lain dan menjadi dasar bagi saran-saran yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pekerja di dalam organisasi. Penjelasan berikut ini berkaitan dengan temuan analisis regresi linier berganda dari penelitian ini :

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 1.010                       | .491       |                           | 2.056  | .048 |
|       | Loyalitas  | .179                        | .017       | .184                      | 10.611 | .000 |
|       | Kompetensi | .580                        | .011       | .908                      | 52.282 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2024

Belandaskan analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.9, model regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 1.010 + 0.179 X_1 + 0.580 X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 1.010 mengindikasikan nilai rata-rata Kinerja Karyawan jika variabel Loyalitas dan Kompetensi bernilai nol.
2. Koefisien loyalitas ( $B = 0,179$ ) memiliki nilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada Loyalitas akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,179, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien kompetensi ( $B = 0.580$ ) memiliki nilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,580, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients* (Beta), kompetensi memiliki pengaruh paling kuat dengan nilai Beta sebesar 0.580 dibandingkan loyalitas yang hanya 0.179. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong. Sementara itu, analisis koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel loyalitas dan kompetensi secara bersama-sama dapat menjelaskan kinerja karyawan. Adapun hasil analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .996 <sup>a</sup> | .992     | .991              | .289                       |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Loyalitas

Sumber: Data yang diolah, 2024

Berdasarkan analisis, nilai koefisien korelasi (R) sebesar **0,996** menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Loyalitas dan Kompetensi terhadap variabel Kinerja Karyawan. Semakin tinggi nilai R mendekati 1, semakin kuat hubungan yang terbentuk antar variabel. Selain itu, koefisien determinasi (*R Square*) sebesar **0,992** mengindikasikan bahwa sebesar **99.2 %** variabilitas pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Loyalitas dan Kompetensi. Dengan demikian, hanya **0.8 %** variabilitas yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang dianalisis.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong. Dengan menggunakan SPSS, uji t bertujuan untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 1.010                       | .491       |                           | 2.056  | .048 |
|       | Loyalitas  | .179                        | .017       | .184                      | 10.611 | .000 |
|       | Kompetensi | .580                        | .011       | .908                      | 52.282 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2024

Melalui analisis yang dilakukan menggunakan program SPSS, perbandingan antara nilai *t-statistik* dan *t-tabel* dengan derajat kebebasan  $(n-k-1) = 35-2-1 = 32$ , di mana nilai *t-tabel* sebesar 1,694, untuk setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel loyalitas, nilai *t-statistik* yang diperoleh adalah 10,611, yang lebih besar dari nilai *t-tabel* sebesar 1,694. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa loyalitas memengaruhi kinerja karyawan diterima.
2. Sementara itu, untuk variabel kompetensi, nilai *t-statistik* yang diperoleh adalah 52,282, yang jauh lebih besar dari nilai *t-tabel* sebesar 1,694. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 juga lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai

koefisien B sebesar 0,580, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi memengaruhi kinerja karyawan diterima.

## Uji F

Uji F digunakan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen, yaitu loyalitas dan kompetensi, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan di PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong. Melalui uji F yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, diuji apakah kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil uji F dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

|   | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F        | Sig.              |
|---|------------|----------------|----|-------------|----------|-------------------|
| 1 | Regression | 326.871        | 2  | 163.436     | 1957.685 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 2.671          | 32 | .083        |          |                   |
|   | Total      | 329.543        | 34 |             |          |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Loyalitas

Sumber: Data yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, nilai *F-hitung* yang diperoleh adalah 1957,687. Nilai ini jauh lebih besar dibandingkan dengan *F-tabel*, yaitu 3,29 (dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 32$  pada taraf signifikansi 0,05). Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hasilnya signifikan.

Hal ini berarti variabel independen, yaitu loyalitas dan kompetensi, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Loyalitas ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Hasil penelitian di PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong menunjukkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Skor rata-rata loyalitas sebesar 4,12 mencerminkan kategori tinggi. Temuan ini sejalan dengan Engkus dan Pramadista (2022), yang menampilkan loyalitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di wilayah Kecamatan Kadudampit. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Siti Fatimah (2020) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Pelayanan Bandung.

### Pengaruh Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Hasil uji t menampilkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan koefisien B sebesar 0,659. Ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi karyawan secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kompetensi adalah 4,26, menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Distyawaty (2017) dan Ni Luh Putu Sukmayanti dkk. (2016), yang menampilkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Kedua studi menyimpulkan bahwa kemahiran yang baik, mencakup keterampilan teknis dan manajerial, adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Temuan investigasi ini juga mendukung hipotesis yang diajukan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2003) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, salah satunya adalah faktor individu. Faktor ini meliputi kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, serta karakteristik sosial dan demografis. Kompetensi, yang mencakup kemampuan dan keterampilan, secara langsung berhubungan dengan kemampuan individu dalam memahami tugas dan beradaptasi dengan tantangan di tempat kerja.

Kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk memahami dan melaksanakan tugas dengan efisien, serta beradaptasi terhadap tantangan di tempat kerja. Oleh karena itu, fokus perusahaan pada pelatihan dan pengembangan kompetensi akan terus menjadi elemen penting dalam strategi peningkatan kinerja.

### **Pengaruh Loyalitas (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Uji F menunjukkan loyalitas dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan F-hitung sebesar 163,436. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,992 menunjukkan bahwa 99,2% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini. Hasil ini konsisten dengan penelitian Engkus dan Pramadista (2022), yang juga menemukan bahwa loyalitas dan kompetensi secara simultan memengaruhi kinerja pegawai.

Implikasinya, meskipun kompetensi menjadi faktor dominan, perusahaan tetap perlu memperhatikan loyalitas untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong rasa memiliki, dan mempertahankan karyawan. Dengan demikian, kombinasi antara kompetensi yang mumpuni dan loyalitas yang baik dapat secara kolektif meningkatkan kinerja organisasi.

## **SIMPULAN**

Mempertimbangkan temuan-temuan dari studi yang telah dilakukan mengenai pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong, berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik.

1. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $10,611 > t$  table (1,694) dengan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig.  $0,000 (< 0,05)$ . Semakin baik kompetensi karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Rejang Lebong, maka akan semakin baik pula kinerjanya.
3. Loyalitas dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai sig. sebesar 0,000 dan F-hitung 163,436. Model ini menjelaskan 99,2 % variasi kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahman, M. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. Performance. [https://doi.org/10.20884/1.jp.2019.2, 26 \(2\), 66](https://doi.org/10.20884/1.jp.2019.2.26(2).66).
- Afrilyan, B. (2017). The Effect of Competence, Work Experience and Job Placement on Organizational Commitment PT. Wahana Meta Riau in Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*, 4(No. 1), 153–166.
- Ali Chaerudin, I. H. (2020). Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. *CV Jejak (Jejak Publisher)*.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.

- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Edison Emron, Y. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Alfabeta*.
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Engkus, & P. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Desa Se Kecamatan Kadudampit. *Jurnal Ekonomak*, 8(3), 88–99.
- Fadillah, R. S. (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), 1–9.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. . *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Gozaly, J. d. (2018). Analisis Kepuasan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Integra*, 3.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Derema Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Hasibuan, D. H. (2005). ). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bumi Aksara*.
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Juliandi A, I. M. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi. *UMSU Press*.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Mandiangan, P. M. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 277–282. .
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Onsardi, F. R., Finthariasari, M., & Abdullah, D. (2023) Knowledge Management System Model for Higher Education to Increase Knowledge Stakeholders. *International Journal of Applied Engineering and Technology*, 5(1), 1-5.

- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Reni Indriani, F. D. (2024). the Influence of Work Experience and Motivation on Employee Performance PT. Guna Alkes Mandiri Bengkulu. . *Ekombis Review - Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 361–370.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sugiyono. (2013b). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. *Alfabeta*.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sutrisno, E. (2019). *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analsisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada*.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.