

Pengaruh Karakteristik Individu, Evaluasi Kinerja, dan Kompetensi Manajerial Terhadap Loyalitas Kerja Sumber Daya Manusia di PT. Telkom Akses Tangerang (STO Legok)

Asih Mariana
Universitas Buddhi Dharma
Email : asihmariana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besarnya pengaruh karakteristik individu, evaluasi kinerja, dan kompetensi manajerial terhadap loyalitas kerja sumber daya manusia di PT. Telkom Akses Tangerang (STO Legok). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang diolah menjadi kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan untuk menentukan sampel dilakukan dengan metode probability sampling, dengan menjadikan populasi yang ada sebagai sampel dengan jumlah responden sebanyak 110 orang. Mengumpulkan dan menganalisis datanya menggunakan metode pengujian statistik, serta diolah dengan bantuan program software aplikasi SPSS versi 25. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, telah memperoleh hasil hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu karakteristik individu, evaluasi kinerja dan kompetensi manajerial mempengaruhi loyalitas kerja sebesar 36,8% dan sisanya 63,2% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh t_{hitung} untuk karakteristik individu sebesar 6,008, t_{hitung} untuk evaluasi kinerja sebesar 7,392, dan t_{hitung} untuk kompetensi manajerial 6,207 dengan t_{tabel} sebesar 1,65922. Sedangkan untuk uji simultan diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 25,767 dengan f_{tabel} 2,69 dengan tingkat signifikansi angka $0,000 \leq 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan seluruh variabel independen yaitu karakteristik individu, evaluasi kinerja dan kompetensi manajerial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Kata Kunci: Karakteristik individu, Evaluasi Kinerja, Kompetensi Manajerial, dan Loyalitas Kerja

Influence Of Individual Characteristics, Performance Evaluation And Managerial Competence On Human Resources Work Loyalty In Pt. Telkom Akses Tangerang (Sto Legok)

Abstract

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besarnya pengaruh karakteristik individu, evaluasi kinerja, dan kompetensi manajerial terhadap loyalitas kerja sumber daya manusia di PT. Telkom Akses Tangerang (STO Legok). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang diolah menjadi kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan untuk menentukan sampel dilakukan dengan metode probability sampling, dengan menjadikan populasi yang ada sebagai sampel dengan jumlah responden sebanyak 110 orang. Mengumpulkan dan menganalisis datanya menggunakan metode pengujian statistik, serta diolah dengan bantuan program software aplikasi SPSS versi 25. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, telah memperoleh hasil hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu karakteristik individu, evaluasi kinerja dan kompetensi manajerial mempengaruhi loyalitas kerja sebesar 36,8% dan sisanya 63,2% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh t_{hitung} untuk karakteristik individu sebesar 6,008, t_{hitung} untuk evaluasi kinerja sebesar 7,392, dan t_{hitung} untuk kompetensi manajerial 6,207 dengan t_{tabel} sebesar 1,65922. Sedangkan untuk uji simultan diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 25,767 dengan f_{tabel} 2,69 dengan tingkat signifikansi angka $0,000 \leq 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan seluruh variabel independen yaitu karakteristik individu, evaluasi kinerja dan kompetensi manajerial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Kata Kunci: Karakteristik individu, Evaluasi Kinerja, Kompetensi Manajerial, dan Loyalitas Kerja

PENDAHULUAN

Pada sebuah perusahaan bagian terpenting yang harus dimiliki adalah sumber daya manusianya. Sebagai karyawan yang harus ikut andil dalam membangun kesuksesan perusahaan perlu diketahui bagaimana karakter setiap karyawan guna meningkatkan loyalitas pada perusahaan karena di era sekarang ini sudah banyaknya persaingan antar perusahaan dalam bidang yang sama. Karakteristik yang terlihat lebih mudah di deteksi bila terjadi permasalahan, namun dengan yang tidak menunjukkan secara jelas perlu dilakukan riset lebih mendalam agar mampu menemukan solusi dari permasalahan tersebut.

Setiap kehidupan yang dijalani manusia pasti memiliki karakteristik individu yang mungkin tidak akan sama dengan antara satu individu dengan juga individu yang lainnya. Karyawan memerlukan kemampuan untuk menangani tugas dan tanggung jawab, Keterampilan seorang karyawan ditentukan oleh pekerjaannya yang telah ditetapkan. Karakteristik individu ini dapat juga diukur melalui dengan sikap, ataupun minat hingga dan kebutuhan. Setiap Individu memiliki nilai intrinsik yang dapat dibentuk oleh lingkungannya.

Penilaian kinerja lebih terfokus karena memperhitungkan upaya Sumber daya manusia dan pencapaian dalam tujuannya. Evaluasi kinerja Sumber daya manusia dilakukan sesuai dengan struktur organisasi seluruh karyawan perusahaan. Dengan begitu bila perusahaan pun ingin memiliki sebuah karyawan dengan yang sangat loyal, dan perusahaan juga dapat juga meningkatkan citranya dan mengembangkannya lebih jauh (Kusnawan, 2022) Evaluasi kinerja yang dilakukan ini agar karyawan dapat mengevaluasi hasil kerja mereka agar kemampuan yang dimiliki lebih efektif. Evaluasi yang berasal dari hasil suatu kebijakan yang sebenarnya memiliki nilai dari tujuan atau sasaran kebijakan tersebut. Evaluasi kinerja membantu pimpinan membuat keputusan kebijakan

Evaluasi kinerja juga memberi motivasi bagi semua karyawan untuk dapat menaikan standar kerja mereka, selain itu juga sebagai acuan untuk dapat memberikan motivasi, evaluasi kinerja juga berguna untuk dapat mengukur tujuan kerja serta untuk dapat memberdayakan karyawan agar dapat mewujudkan karyawan yang kompeten untuk melakukan setiap tugasnya secara kompeten perusahaan selalu melakukan evaluasi kinerja bagi seluruh karyawannya. Banyak juga perusahaan yang ingin dengan mudah memaksimalkan dan juga mengoptimalkan tenaga kerjanya dengan meningkatkan sebuah keunggulan di segala bidang. Dalam bisnis apa pun, faktor manusia memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan bisnis (Fung, 2022)

Kompetensi yang ada Manajer yang kompeten dari bisnis ini harus mampu mengantisipasi rencana masa depan dan menerapkan, mengatur dan mengendalikan proses manajemen di industri ini sehingga kinerja yang dibutuhkan menunjukkan perkembangan yang signifikan. Peranan pada kepemimpinan yang merupakan hal sangat penting, untuk itu membutuhkan sebuah koordinasi yang bermacam dengan kebutuhan sehingga dapat membuat sebuah lingkungan pada kerja yang dapat mendukung. Akibatnya, manajer harus dapat segera bekerja sangat keras guna untuk membangun hubungan saat kerja yang dilakukan dengan baik bersama dengan juga karyawan yang lainnya, dan karyawan bekerja yang sesuai dengan arahan yang sudah didelegasikan, menyelesaikan tugas dengan secara akurat, dan bekerja tepat waktu dapat diselesaikan. (Hernawan, 2021).

kompetensi manajerial membuat peningkatan kinerja perusahaan tersebut, perusahaan mempunyai peraturan yang telah ditetapkan dan pengaruhnya saat kuat ditempat kerja bagi karyawan. Dalam sebuah perusahaan Loyalitas Kerja dibutuhkan karena sebagai wujud kesetiaan karyawan dalam bekerja, menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan serta bentuk loyalitas karyawan oleh perusahaan Mengingat pentingnya manusia dalam organisasi, maka setiap perusahaan harus mengoptimalkan tenaga kerjanya dan memperhatikan bagaimana talenta yang ada dikelola dan dikembangkan dengan baik sebagai bagian dari pengembangan organisasi. (Andy, 2022). Karena bergerak dalam bidang jasa pelayanan, teknologi, informasi dan komunikasi secara langsung perusahaan tersebut juga berkomunikasi dengan masyarakat sebagai pelanggannya.

Karakter karyawan nya juga harus bisa beradaptasi dengan lingkungan serta karakteristik yang berbeda. Manusia yang berperan sebagai makhluk individu yang merupakan faktor terpenting pada sebuah lingkup hidup dalam organisasi. Jika tidak adanya manusia yang melakukan perannya pada lingkungan organisasi hal itu bisa saja berdampak pada pelaksanaan kegiatan untuk dapat segera mendapatkan pencapaian suatu tujuan tertentu dari organisasi tersebut, dengan begitu tujuan dalam organisasi itu, akan dengan sangat mudah. Penempatan pada karyawan dalam bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya Menghasilkan suatu kinerja dan juga kepuasan kerja yang dapat dikatakan lebih tinggi. Perilaku nyata karyawan yang baru dapat juga diungkapkan di tempat kerja ketika mereka menerima kepuasan atas kinerja mereka dan faktor organisasi.

Evaluasi kinerja sangat dibutuhkan perusahaan karna itu bisa menjadi penilaian karyawan dan bisa meningkatkan kinerja karyawan agar bisa bekerja lebih maksimal. Evaluasi yang dilakukan biasanya di pesentasikan dulu hasil kerja nya lalu mencoba menyimpulkan masalah seperti terlalu banyaknya keluhan pelanggan dan bagaimana divisi teknisi membantu menangani permasalahan itu. dan mencoba meningkatkan sistem agar lebih memudahkan pengguna jaringan. Sebuah perusahaan perlu mempunyai seluruh sdm yang berkualitas karna itu bisa menjadinya asset penting yang akan dimiliki perusahaan

Individu memiliki nilai-nilai dalam pada dirinya yang dapat dibentuk dengan lingkungan di tempat mereka yang tempati. Nilai-nilai ini kemudian dibawa ke dalam sebuah situasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menginformasikan nilai masing-masing individu sehingga dapat mengevaluasi karyawan potensial dan menilai apakah nilai-nilai mereka selaras dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi perusahaan. lalu organisasi tersebut terbentuk untuk dapat mencapai tujuan bersama. Bagaimana cara agar tujuan Bersama tersebut dapat tercapai dengan masing masing individu yang memiliki karakteristik berbeda. Pencapaian dalam tujuan sebuah organisasi dapat membuktikan hasil kerja ataupun prestasi setiap karyawan dan di tunjukkan dengan kinerja nya dalam organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang merupakan bidang pada manajemen itu yang ada dengan secara dengan khusus untuk berhubungan langsung dengan itu peran pada manusia yang dalam sebuah organisasi bisnis. Dan juga Unsur-unsur manajemen pada sumber daya manusia yaitu manusia dan mewakili tenaga pekerja dalam suatu perusahaan. manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara sebuah ilmu yang dapat dikembangkan dan juga seni merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia dalam pengambilan dalam sebuah keputusan yang meyakinkan.

Menurut (Silaswara *et al.*, 2021,5) Menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia yang merupakan sebuah proses yang merencanakan yang terstruktur sehingga dapat dilaksanakan untuk mengoptimalkan penerapan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan “

Menurut (Wibowo 2022, 2) Menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan yang ditetapkan perusahaan agar pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia agar strategis dan dengan kebijakan yang dirancang untuk memaksimalkan interaksi antara sumber daya manusia bersama organisasi nya.”

Menurut (Rahardjo 2022,18) Menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah menentukan kebutuhan karyawan, menggunakan kontraktor independen untuk memenuhi kebutuhan tersebut, mempekerjakan staf, ataupun merekrut dan melatih orang-orang terbaik untuk memastikan mereka berkinerja baik.mengatasi

masalah kinerja, dan memastikan kepatuhan terhadap sumber daya manusia dan praktik manajemen. Kepatuhan dengan berbagai peraturan”.

Menurut (Safuan dan Ismartaya 2019,5) Menyatakan bahwa : Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pelaksanaan dengan cara mengorganisasikan karyawan dimulai dari proses pemilihan karyawan, pemilahan karyawan, penempatan kerja, penataran, peningkatan, perluasan, evaluasi kinerja, publisitas, kompensasi yang diberikan, kesehatan dan juga keselamatan kerja hingga program untuk pemberhentian, yang dimana semua proses itu tersebut bertujuan guna meningkatkan kinerja pada karyawan dan juga berdampak kepada kinerja yang ada pada perusahaan

Menurut (Priatna 2019, 32) Menyatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah gerakan yang menyadari pentingnya sumber daya pada manusia juga untuk menjadikan sumber daya potensial yang harus meningkat agar dapat memberi kontribusi yang sudah maksimal bagi perkembangan suatu organisasi dan dirinya sendiri.

Karakteristik individu

Memahami perilaku individu sangat penting. Dengan memahami perilaku karyawan lain di dalam maupun yang ada di luar organisasi, termasuk rekan kerja, atasan, dan bawahan, kita dapat berpikir, bertindak, dan bersikap dengan tepat sehingga komunikasi kita bisa lebih efektif dan efisien. yang dimana ciri-ciri individu merupakan perbedaan antara individu satu dengan individu lainnya. Sumber daya organisasi yang paling penting adalah karyawannya. Pemegang kepentingan dapat memberikan energi, bakat, kreativitas, dan komitmen untuk kelangsungan hidup organisasi. dan kepribadian lain dapat membuat perusahaan

Menurut (Robbins 2018, 131) yang dikutip oleh Meinard Maya Safitri dan Maya Ria Astuti (2021) Menyatakan bahwa :

“karakteristik individu adalah perilaku dan kemampuan umum yang ditunjukkan seseorang karena sifat lingkungan mereka.”

Menurut (Agustya, 2018) yang dikutip oleh Widiyah *et al.*, (2021) Menyatakan bahwa :

“Karakteristik individu adalah sifat yang telah dimiliki semua orang dan tidak sama dari orang ke orang”

Menurut (Thoha, 2012) yang dikutip oleh Daud *et al.*,(2021) Menyatakan bahwa :

“Karakteristik individu adalah perilaku atau karakteristik yang dilihat secara positif dan negatif di antara karyawan.”

Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan evaluasi yang dapat dilakukan dengan secara sistematis untuk menentukan kinerja pekerjaan seorang karyawan dan organisasi. Seperti Kriteria Promosi atau Kompensasi Evaluasi kinerja yang dapat dijadikan sarana untuk memperbaiki kinerja yang buruk dalam suatu organisasi. Evaluasi pekerjaan saat ini dan masa lalu yang dilakukan oleh karyawan relatif didasarkan pada tingkat kinerja yang dicapai. Penilaian kinerja karyawan yang dalam suatu perusahaan adalah suatu pada proses untuk menilai hasil kerja karyawan, mungkin yang telah dilakukan dengan secara sistematis oleh manajemen perusahaan atas dasar tugas yang diberikan.

Menurut (Prawironegoro & Utari, 2016) yang dikutip oleh (Tholok, 2021) mengatakan bahwa:

“Evaluasi kinerja adalah pengukuran dan evaluasi kinerja pekerjaan. Tujuan utama evaluasi adalah untuk menyediakan manajemen dengan informasi untuk pengambilan keputusan dan pengambilan keputusan dalam pengembangan dan implementasi strategi. .”

Menurut (Lumempow *et al.*, 2021, 42), menyatakan bahwa :

“Evaluasi kinerja adalah evaluasi yang dengan mudah melakukannya secara dengan sistematis dan tepat untuk melihat hasil kerja pegawai dan kinerja suatu organisasi.”

Menurut (Widyanigrum 2020, 11) menyatakan bahwa :

“Evaluasi kinerja yang merupakan satu faktor kunci yang ada didalam perkembangan sebuah organisasi yang efektif dan efisien karena dengan itu kebijakan dan program dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Artinya manajemen perusahaan dikondisikan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan.”

Menurut (Marwansyah 2016, 232) menyatakan bahwa :

“Evaluasi kinerja adalah deskripsi terstruktur dengan kekuatan dan juga ataupun kelemahan mungkin yang terkait dengan suatu pekerjaan individu atau juga kelompok.”

Kompetensi Manajerial

Seorang manajer dalam sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki keahlian kompetensi untuk dapat juga menjalankan sebuah tugas inti pokok pada dan juga fungsinya baik dengan baik ataupun benar, efektif, dan juga efisien Kompetensi dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang harus dimiliki untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sebagai seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. peran kepemimpinan yang harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan kinerja yang baik untuk mencapai hasil yang diharapkan. Untuk melakukan pekerjaan itu, Anda memerlukan pola pikir dan keterampilan teknis yang benar. Untuk memperoleh keterampilan ini, ada cara untuk meningkatkan keterampilan manajemen. Ini berarti meningkatkan komunikasi dengan karyawan lain dan membangun kemampuan dalam mengoordinasikan sumber daya yang tersedia dalam organisasi untuk menjadi lebih baik

Menurut (ismuha 2016, 49) Menyatakan bahwa :

“Kompetensi manajerial merupakan sebuah Keahlian pengawas dalam mengatur dan juga pengembangan sebuah sumber daya perusahaan untuk dapat menciptakan sebuah lingkungan pembelajaran yang sangat efektif dan fungsional.“

Menurut (Priansa 2017, 126-135) yang dikutip oleh Fatimah *et al.*, (2020) Menyatakan bahwa :

“Kompetensi manajerial merupakan Kompetensi kepemimpinan menggambarkan proses kepemimpinan. Memanfaatkan sumber daya yang sudah tersedia untuk dapat mencapai hasil yang produktif. merencanakan berbagai bisnis Mengembangkan organisasi bisnis yang tepat pada tingkat perencanaan Manajemen perusahaan.”

Menurut (Aslan, 2017) yang dikutip oleh Lili *et al.*, (2021) menyatakan bahwa :

“Kompetensi manajerial adalah Dampak yang ada pada kemampuan manajemen dan keterampilan manajemen tergantung pada tingkat manajemen.”

Menurut Sedarmayanti (didalam Soetrisno & Gilang,2018) yang dikutip oleh Yusman (2021) Menyatakan Bahwa :

“jika seseorang yang menjadi karyawan ataupun seorang pemimpin mungkin jika seorang tersebut memiliki sebuah berupa kompetensi hal yang bisa menghasilkan sebuah kinerja untuk kerja yang dikatakan maksimal”.

Loyalitas Kerja

Secara umum loyalitas kerja dapat juga di definisikan sebagai kesetiaan, konstribusi dan rasa percaya yang ditetapkan kepada perusahaan, yang tentu saja merupakan rasa cinta dan kewajiban untuk berupaya memberi bantuan dan operasional yang terbaik bagi perusahaan. Loyalitas adalah keinginan dan kemampuan untuk mematuhi, melakukan, dan melaksanakan sesuatu yang dapat diikuti dengan penuh pemahan dan tanggung jawab. faktor yang dapat dipergunakan untuk mengevaluasi karyawan, seperti loyalitas kerja, status, dan loyalitas terhadap organisasi. Kesetiaan itu tercermin dalam kesediaan karyawan kami untuk melindungi dan membela diri. Organisasi internal dan eksternal beroperasi dengan intervensi orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Menurut Wicaksono dalam (Agustina, 2016) yang di kutip oleh (yoyo, 2021) menyatakan bahwa:

“Loyalitas adalah kecenderungan untuk setia kepada seseorang yang anda cintai. dan itu dinamakan setia. Orang yang loyal percaya bahwa mereka tidak perlu memberikan apa pun kepada orang atau perusahaan lain. .”

Menurut (Lumiu *et al.*, 2019, 96) yang dikutip oleh (Sutisna, 2022) mengatakan bahwa:

“Loyalitas merupakan sikap yang berpegang pada kesetiaan dengan diperlihatkannya oleh seorang individu dengan menggunakan pelayanan ataupun tanggung jawab dengan perilaku yang paling baik.”

Menurut (Agustini 2019, 169) Menyatakan bahwa :

“Loyalitas kerja merupakan kemampuan untuk patuh, bertindak, dan bertindak dengan penuh pemahaman dan keinginan.”

Menurut (Stephani dan Wibawa, 2014) yang dikutip oleh (Dewi, 2017) Menyatakan bahwa :

“Loyalitas kerja merupakan keterikatan karyawan terhadap perusahaan dan menimbulkan rasa tanggung jawab yang membuat mereka tetap bertahan di perusahaan baik perusahaan tersebut maju atau mundur.”

Menurut (Preko dan Adjetey 2013, 130) yang dikutip oleh (Qasanah, 2020) Menyatakan bahwa :

“Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan keyakinan bahwa bekerja untuk organisasi adalah cara terbaik untuk berkomitmen pada keberhasilan organisasi.”

METODE

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang telah penulis gunakan dalam riset yang telah dilakukan ini yaitu dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang gunanya untuk mengobservasi lebih detail mengenai permasalahan dan mendapatkan kesimpulan yang lebih spesifik, dan yang dimana dalam hasil pengolahan pada data serta hasil analisa nya dilakukan dengan menggunakan metode statistik.

Objek Penelitian

PT. Telkom Akses Tangerang (STO Legok) merupakan perusahaan telekomunikasi yang bergerak pada bidang jasa pelayanan, teknologi, informasi dan komunikasi.

Jenis dan Sumber Data

Sedangkan untuk jenis data ini yang telah penulis pergunakan dari hasil setelah penyebaran kuisisioner menggunakan data kuantitatif yang berupa sebuah angka ataupun juga scoring yang di dapat dan memperolehnya langsung dari sumbernya tanpa adanya perantara yaitu responden karyawan langsung dari perusahaan PT. Telkom Akses Tangerang (STO Legok) melalui penyebaran kuisisioner pada penelitian dan riset yang telah di distribusikan oleh peneliti secara langsung kepada para karyawan yang masih aktif sampai saat ini.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang dimasukan dalam isi penelitian ini adalah 110 karyawan dari PT. Telkom Akses Tangerang (STO Legok) yang masih aktif bekerja sedangkan untuk menentukan sampel menggunakan probability sampling.

Probability Sampling Dalam (Sugiyono 2019, 149) menyatakan bahwa: “Probability Sampling adalah teknik pengumpulan sampel yang dimana setiap subjek (anggota populasi) yang memiliki sebuah peluang dikatakan sama yang untuk dapat dipilih dalam menjadi sebuah anggota untuk sampel.”

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk dapat mengumpulkan data untuk riset yang dilakukan ini dapat terdiri yang dari berbagai studi pustaka maupun juga penyebaran kuesioner, dan juga yaitu dapat dengan itu cara mudah membaca sebuah buku ataupun e-book yang tersedia, artikel pada situs di internet maupun jurnal pada penelitian sebelumnya yang pernah ada serta dengan memberikan sebuah pertanyaan ataupun pernyataan yang telah dibuat sebelumnya kepada para responden yang ada untuk dapat dijawab semuanya dengan bertujuan untuk dapat memperoleh sebuah data yang dikatakan tepat sesuai sasaran dan serta juga informasi itu yang lebih ilmiah dan juga dengan teoritis.

Teknik Analisis

Data Teknik pada analisis data diperlukan untuk riset ini dengan membuat perubahan sebuah data yang diperoleh menjadi sebuah informasi ataupun jawaban yang atas sesuatu permasalahan. Dalam hasil penelitian yang dilakukan ini dengan menggunakan bantuan software aplikasi pengolah data SPSS versi 25, analisis pada data yang telah dipergunakan pada penelitian ini menggunakan beberapa pengujian diantaranya analisa regresi sederhana ,analisa regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis yang terdiri atas uji t (Parsial) dan uji f (Simultan).

Skala Pengukuran

Menurut (Sugiyono 2019, 166) menyatakan bahwa :

“Skala merupakan alat yang dikembangkan dan dipergunakan oleh peneliti ini untuk dapat membuat perubahan tanggapan terhadap variabel kualitatif menjadi sebuah data kuantitatif.”

dalam penelitian yang telah dilakukan ini pada skala yang akan dipergunakan merupakan skala likert yang telah dibuat ke dalam bentuk ordinal.

Menurut (Sugiyono 2019, 179) menyatakan bahwa :

“Skala ordinal adalah skala yang cara penggunaanya dijabarkan dari tertinggi ke terendah atau bisa juga sebaliknya.”

Menurut (Sugiyono 2019, 167) menyatakan bahwa :

“Skala Likert adalah skala yang menggunakan pengukuran perilaku, pemahaman, dan juga persepsi individu atau pada kelompok tertentu tentang sebuah peristiwa ataupun fenomena pada sosial.”

Dalam menerapkan skala Likert dalam hal penelitian yang ini mengaitkan setiap respon dengan sebuah pernyataan verbal atau juga dukungan dan sikap yang ditunjukkan dengan kalimat

HASIL

Regresi Linear Sederhana

Menurut (Sugiyono 2019 ,317) Analisa regresi linier sederhana adalah kecocokan linier antara variabel independen (X) dan variabel independen (Y). Alasan untuk evaluasi ini adalah untuk menemukan lintasan yang adil atau buruk dari hubungan antara variabel yang tidak bias dan terstruktur dan untuk mengharapkan variabel terstruktur terbayar ketika nilai variabel yang tidak bias bertambah atau berkurang.

a) Regresi linear sederhana variabel karakteristik individu (X_1) terhadap loyalitas kerja SDM (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.244	3.22274

a. Predictors: (Constant), Karakteristik individu

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja SDM

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

Kolom R Square menunjukkan angka koefisien determinasi sebesar 0,250. Hal ini memiliki arti besarnya pengaruh karakteristik individu terhadap loyalitas kerja SDM adalah sebesar 25,0% sedangkan sisanya ($100\% - 25,0\% = 75,0\%$).

b) Regresi linear sederhana variabel evaluasi kinerja (X_2) terhadap loyalitas kerja SDM (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.330	3.03341

a. Predictors: (Constant), Evaluasi Kinerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja SDM

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

Kolom R Square menunjukkan angka koefisien determinasi sebesar 0,336. Hal ini memiliki arti besarnya pengaruh evaluasi kinerja terhadap loyalitas kerja SDM adalah sebesar 33,6% sedangkan sisanya ($100\% - 33,6\% = 66,4\%$).

c) Regresi linear sederhana variabel kompetensi manajerial (X_3) terhadap loyalitas kerja SDM (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.256	3.19595

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Manajerial

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja SDM

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

Kolom R Square menunjukkan angka koefisien determinasi sebesar 0,263. Hal ini memiliki arti besarnya pengaruh kompetensi manajerial terhadap loyalitas pelanggan adalah sebesar 26,3% sedangkan sisanya ($100\% - 26,3\% = 73,3\%$).

Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono 2019, 323) Analisis regresi linier berganda adalah suatu metode untuk dapat menentukan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dengan menggunakan metode statistik umum.

Regresi Linear Berganda Variabel Karakteristik Individu (X₁), Evaluasi kinerja (X₂) dan Kompetensi Manajerial (X₃) terhadap Loyalitas Kerja SDM (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.368	.350	2.98727

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Manajerial, Karakteristik individu, Evaluasi Kinerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja SDM

Sumber : Data Hasil Olah SPSS 25.0

Kolom Adjusted R Square menunjukkan angka koefisien determinasi sebesar 0,350. Hal ini memiliki arti besarnya pengaruh karakteristik individu, evaluasi kinerja dan kompetensi manajerial terhadap loyalitas kerja SDM adalah sebesar 35,0% sedangkan sisanya (100% – 35,0% = 64,5%).

Uji Multikoleniaritas

Tabel IV. 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.023	4.015		2.745	.007		
Karakteristik individu	.107	.130	.101	.822	.413	.396	2.524
Evaluasi Kinerja	.374	.142	.357	2.632	.010	.324	3.085
Kompetensi Manajerial	.236	.115	.216	2.057	.042	.543	1.842

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja SDM

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

Uji multikolinieritas yang telah dipergunakan dalam hasil penelitian ini yang berguna untuk dapat mengetahui secara jelas ada ataupun tidaknya sebuah hubungan dikatakan yang kuat antara satu masing-masing sebuah variabel independen yang ada dalam model regresi. Dengan itu Metode yang digunakan untuk penulis dapat melakukan pengujian apa mungkin ada atau tidaknya multikolinieritas yang dapat terlihat pada hasil tolerance value dan juga variance inflation factor (VIF) dimana yang telah dihitung dengan menggunakan software program SPSS 25. Jika Batas pada dari tolerance value adalah 0,10 dan sedangkan batas VIF adalah 10. Jika tolerance value dibawah 0,10 dan nilai VIF diatas 10, maka dengan itu dapat dikatakan terjadilah multikolinieritas.

Dari tabel yang telah dijabarkan di atas, dapat terlihat bahwa Variabel karakteristik individu (X₁), evaluasi kinerja (X₂), kompetensi manajerial (X₃) memiliki untuk nilai tolerance (0,389;0,317;0,510) di atas 0,10. Yaitu Tidak mungkin adanya variabel bebas itu yang dikatakan punya nilai pada tolerance kurang dari 0,10, berarti itu tidak mungkin adanya sebuah kolerasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) juga menunjukkan

hal yang sama, di mana tidak adanya satupun variabel independen (2,524;3,085;1,842) yang memiliki nilai lebih dari 10, sehingga hal ini mencoba menyimpulkan jika tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen. Dari karakteristik di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi layak untuk penulis gunakan.

1. Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Menurut (Sugiyono 2017, 230) uji statistik yang telah digunakan sebenarnya untuk dapat menentukan seberapa itu jauh adanya pengaruh dalam satu variabel yang dependen. itu untuk dapat menguji sebuah keterkaitan oada koefisien yang dapat menggunakan dengan alat bantuan pada software SPSS

a) Uji T (Parsial) Variabel Karakteristik individu (X_1) Terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.521	3.822		4.846	.000
	Karakteristik individu	.532	.089	.500	6.008	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja SDM

Sumber : Data hasil Olah SPSS 25.0

Berdasarkan hasil pada tabel yang ditampilkan diatas, pada variabel karakteristik individu (X_1) yang memiliki nilai (6,008) > (1,65922) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini mengartikan bahwa artinya Variabel karakteristik individu (X_1) mempengaruhi secara positif signifikan terhadap loyalitas kerja (Y).

b). Uji T (Parsial) Variabel Evaluasi Kinerja (X_2) Terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.645	3.497		4.473	.000
	Evaluasi Kinerja	.607	.082	.580	7.392	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja SDM

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

Berdasarkan hasil pada tabel yang ditampilkan diatas, pada variabel evaluasi kinerja (X_2) memiliki nilai (7,392) > (1,65922) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini mengartikan bahwa artinya Variabel Evaluasi Kinerja (X_2) mempengaruhi secara positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y)

c). Uji T (Parsial) Variabel Kompetensi Manajerial (X_3) Terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja SDM Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0						
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.849	3.808		4.687	.000
	Kompetensi Manajerial	.561	.090	.513	6.207	.000

Berdasarkan hasil pada tabel diatas pada variabel (X_3) kompetensi manajerial memiliki nilai (6,207) > (1,65922) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini mengartikan bahwa artinya Variabel Kompetensi Manajerial (X_3) mempengaruhi secara positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja(Y).

Uji F (Simultan)

Uji F juga digunakan dengan dapat menentukan apa mungkin semua itu variabel yang independen atau disebut variabel bebas dengan yang telah dipilih dapat dimasukan pada dalam sebuah model yang memiliki hubungan itu secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel independen.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550.668	3	183.556	20.569	.000 ^b
	Residual	945.923	106	8.924		
	Total	1496.591	109			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja SDM

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Manajerial, Karakteristik individu, Evaluasi Kinerja

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh tabel diatas, didapatkan nilai untuk F_{hitung} sebesar 20,569 dengan tingkatan signifikan 0,000 yang dimananya nilai F_{hitung} dapat menggunakan dengan itu caranya perhitungan = (k ; n – k) dengan penggunaan probabilitas sebesar 5% dimana yang k merupakan sebuah jumlah variabel bebas dan yang n merupakan jumlah sampel itu sehingga dapat diperoleh (3 ; 110 – 3) = (3 ; 107) dan diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,69.

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijabarkan diatas, dapat diidentifikasi bahwa nilai F_{hitung} (20,569) > F_{tabel} (2,69) dan probabilitas 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini mengartikan terdapat sebuah pengaruh secara simultan atau disebut juga bersama-sama antara karakteristik individu, evaluasi kinerja dan kompetensi manajerial terhadap loyalitas kerja.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan dengan nilai perhitungan koefisien determinasi diketahui pengaruh Karakteristik individu (X_1) terhadap Loyalitas Kerja (Y) sebesar sebesar 25,0% sedangkan sisanya 75,0% dibawah pengaruh faktor lain. hal ini dibuktikan oleh uji hipotesis dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} (6,008 > 1,65922) dengan signifikan dibawah 5% sehingga asumsinya H_0 di tolak dan H_a diterima. bahwa artinya Variabel karakteristik individu (X_1) mempengaruhi secara positif signifikan terhadap loyalitas kerja (Y).

2. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan dengan nilai perhitungan koefisien determinasi diketahui pengaruh Evaluasi Kinerja (X_2) terhadap Loyalitas Kerja (Y) sebesar sebesar 33,6% sedangkan sisanya 66,4% dibawah pengaruh faktor lain. hal ini dibuktikan oleh uji hipotesis dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($7,392 > 1,65922$) dengan signifikandibawah 5% sehingga asumsinya H_0 di tolak dan H_a diterima. bahwa artinya Variabel Evaluasi Kinerja (X_2) mempengaruhi secara positif signifikan terhadap loyalitas kerja (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan dengan nilai perhitungan koefisien determinasi diketahui pengaruh Kompetensi Manjerial (X_3) terhadap Loyalitas Kerja (Y) sebesar sebesar 26,3% sedangkan sisanya 73,3% dibawah pengaruh faktor lain. hal ini dibuktikan oleh uji hipotesis dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($6,207 > 1,65922$) dengan signifikan dibawah 5% sehingga asumsinya H_0 di tolak dan H_a diterima. bahwa artinya Variabel Kompetensi Manajerial (X_3) mempengaruhi secara positif signifikan terhadap loyalitas kerja (Y).
4. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan dengan nilai perhitungan koefisien determinasi diketahui pengaruh Karakteristik individu (X_1) ,Evaluasi Kinerja(X_2) ,dan Kompetensi Manajerial (X_3) terhadap Loyalitas Kerja (Y) sebesar sebesar 36,8% sedangkan sisanya 63,2% dibawah pengaruh faktor lain.

REFERENSI

- Andy, W. d. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Ditengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elekrika Perkasa. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS - VOL. 1. NO. 1*, 150-163.
- Astuti, M. M. (2021). PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. RAMAYANA. *Jurnal Ekonomika Manajemen, Akuntansi dan Perbankan Syari'ah Vol. 10 No. 2*, 504-514.
- Daud, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja pegawai. *Volume 2, Issue 6, Juli 2021*, 815-829.
- Fung, H. S. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Andesen Jaya Plastik. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS - VOL. 1. NO. 3* , 1-9.
- Hernawan, F. E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Rahayu Electric. *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Vol.1,No.1*, 74-85.
- Ismuha. (2016). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 4. Nomor 1*.
- Kusnawan, F. G. (2022). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS - VOL. 1. NO. 3*, 1-10.
- Lumempow, V. (2021). *Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Dalam Menjalankan Tugas dan Fungsi*.
- Rahardjo, D. A. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Semarang: Prima agus teknik.
- Silaswara, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV Pustaka Kreasi Mandiri.

- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung: ALFABETA, cv.
- Sutisna, E. M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja . *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*.
- Tholok, k. M. (2021). Pengaruh Manajemen Konflik, Stres, dan Evaluasi Kinerja Terhadap Pengembangan SDM pada AMIK Mapan. *Prosiding: Ekonomi dan Bisni, Vol. 1, No. 1*.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi industri 4.0 dan Society 5.0*. Depok : RajaGrafindo Persada.
- Widiyah, H. (2021). Pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim Pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim. *DIMENSI, Volume 10 Nomor 2* , 317-330.
- Widyaningrum, E. (2020). *Evaluasi Kinerja : Untuk Meningkatkan Produktivitas karyawan dalam Perusahaan*. . Sidoarjo: Indomedia Pustaka.