

PENGARUH KOMPETENSI, LOYALITAS, DAN KOLABORATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA TRANSMISI PALEMBANG

Medi Firmansyah¹; Tien Yustini²

Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri, Palembang^{1,2}
Email : medi.firmansyah1982@gmail.com¹; tien_yustini@uigm.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian melakukan analisis determinasi kompetensi, loyalty, dan kolaboratif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) unit pelaksana transmisi Palembang. Metode diterapkan dalam penelitian ini adalah yaitu metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda. Data penelitian berupa kuesioner dengan responden seluruh karyawan PT. PLN (Persero) unit pelaksana Transmisi Palembang sebanyak 183 karyawan. Teknik analisis menggunakan asumsi klasik, uji instrumen, Penggunaan regresi linier dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk sistem operasi Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa parsial (uji t) menunjukkan variable kompetensi berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan, variable loyalty mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variable kolaboratif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan (uji f) menyatakan nilai signifikan 0,000 lebih kecil 0,05 artinya hipotesis diterima, sehingga disimpulkan bahwa berpengaruh secara signifikan kompetensi, loyalty, dan kolaboratif mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN (Persero) unit pelaksana transmisi Palembang.

Kata kunci : Kompetensi; Loyalty; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the determinants of competence, loyalty and collaboration on the performance of PT employees. PLN (Persero) Palembang transmission implementing unit. The method applied in this research is a descriptive quantitative method using multiple linear regression analysis tests. The research data is in the form of a questionnaire with respondents from all employees of PT. PLN (Persero) Palembang Transmission implementing unit has 183 employees. The analysis technique uses classical assumptions, instrument testing, the use of linear regression and hypothesis testing is carried out using the SPSS version 25 application for the Windows operating system. The research results show that the partial (t test) shows that the competency variable has a significant effect on employee performance, the loyalty variable has a significant effect on employee performance and the collaborative variable has a significant effect on employee performance. Simultaneous research results (f test) stated that the significant value of 0.000 was less than 0.05, meaning the hypothesis was accepted, so it was concluded that competence, loyalty and collaboration significantly influenced the performance of PT PLN (Persero) employees in the Palembang transmission implementation unit.

Keywords : Competence; Loyalty; Collaboration; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sebuah entitas atau organisasi akan mencapai tujuannya ketika personal mampu berjalan dengan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan unsur penting dalam menentukan berhasil tidaknya sebuah entitas. Oleh karena itu, saat melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab di butuhkan kompetensi, loyalitas, kolaborasi, ketekunan, ketelitian dan keahlian lainnya dalam mendukung pengerjaan tugas sesuai dengan fungsi masing-masing. Agar kinerja karyawan dapat optimal maka dibutuhkan jiwa dan semangat, kompetensi, loyalitas dan kolaboratif yang tinggi dan terus-menerus yang harus ada dalam diri setiap karyawan, dalam T.Yustini, Alie J, (2022)

Kinerja karyawan mencerminkan pencapaian kerja mereka yang baik secara kualitatif dan kuantitatif Menurut kriteria kerja yang telah ditetapkan. Pekerja yang produktif mencerminkan kapasitas, pandangan, dan daya kreasi individu yang senantiasa berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan mereka demi kebaikan pribadi dan lingkungan sekitar. Kemampuan dan motivasi berperan dalam hubungan yang tak terpisahkan dengan hasil kerja seseorang saat menjalankan tugasnya, dan keduanya berdampak pada kinerja individu. Keith Davis mengemukakan bahwa terdapat dua faktor utama yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja seorang individu, yaitu kemampuan dan motivasi kerja pribadi.

Keberlanjutan Hasil jangka panjang perusahaan dapat diperkirakan melalui evaluasi nilai-nilai yang dipegang, prinsip yang diterima dan dijadikan nilai saham. Merujuk Porter (2013), ekuitas merupakan konsep Strategi bisnis yang menyoroti pentingnya memperhatikan aspek sosial dan kebutuhan masyarakat dalam proses perencanaan strategi perusahaan. Maka, nilai saham erat kaitannya dengan nilai-nilai inti atau nilai-nilai luhur yang dianut dalam aktivitas perusahaan.

Berdasarkan penelitian Tohir dan Agustian (2020), AKHLAK juga menjadi prinsip etika dalam menyikapi beragam perubahan dalam era VUCA (*volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) yaitu perubahan, ketidakpastian, kompleksitas dan ambiguitas. Ini memiliki signifikansi yang besar dilihat dari kemajuan entitas, dikarenakan perusahaan pelat merah akhir-akhir ini banyak menghadapi berbagai persoalan, yaitu tidak menjunjung tinggi nilai-nilai moral. Menurut Kasmawati, Sitti Nurbaya, Dg.Maklassa, (2022) AKHLAK sebagai Nilai Moral Juga Membawa BUMN

dan Insan di dalamnya Maju dan berkontribusibagi Negara Banyak faktor yang dapat menyebabkan naik- turun Kinerja Karyawan di sebuah perusahaan khususnya di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang dari banyak faktor yang ada, penulis tertarik untuk meneliti hubungannya dengan kompeten, Loyal dan Kolaboratif.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut Malayu (2009), ia berpendapat kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh dikerjakan oleh individu ketika menjalankan tugasnya, yang terkait dengan kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang diinvestasikan. Sementara menurut Wilson (2012), Kinerja mencerminkan prestasi yang dibuat oleh diri yang berpedoman dengan kebutuhan pekerjaan yang ada. Mahsu dan rekan-rekannya (2013:141) menjelaskan efisiensi sebagai ukuran tingkat pencapaian dalam pelaksanaan, program, kegiatan atau kebijakan entitas yang sejalan dengan *goal*, target, misi, dan visi organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (Zulkarnaen W., 2021:88).

Dalam pelaksanaan *goal*, target, misi, dan visi organisasi pedoman perencanaan fundamental tercermin. Dari konsep yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai mencakup kemampuan individu untuk memenuhi persyaratan tempat kerja, dimana dimungkinkan untuk menyelesaikan tujuan pekerjaan tepat waktu atau tanpa melampaui tenggat waktu yang menjadi target penyelesaian sehingga tujuan tersebut tercapai. sesuai dengan budaya perusahaan dan norma. Dengan begitu, produktivitas karyawan dapat mempengaruhi perusahaan.

Robbins (2006) mengidentifikasi enam indikator kinerja pegawai, yang termasuk di dalamnya adalah:

1. Mutu dihasilkan dari pemahaman pegawai terhadap mutu kerja,
2. Kuantitas merupakan jumlah produksi atau pencapaian, yang dapat diukur dengan cara seperti kuantitas yang diproduksi, volume siklus pekerjaan yang diselesaikan, dan lain sebagainya,
3. Terjadwal dengan baik mengacu pada sejauh mana suatu aktivitas tanpa melewati batas waktu, dengan mengutamakan koordinasi antara hasil kerja dan optimalisasi penggunaan waktu untuk kegiatan lainnya;

4. Efisiensi menggambarkan tingkat optimal dalam pengaturan sumber daya korporat seperti energi, keuangan, teknologi, dan bahan dasar yang disesuaikan untuk hasil yang lebih optimal
5. Kemandirian merujuk pada sejauh mana seorang pegawai mampu bersaing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, di mana sumber daya manusia (SDM) harus mampu menunjukkan kualitas kerja terbaik dalam respons terhadap perkembangan persaingan yang ketat.

Kompetensi

Berdasarkan "Surat edaran Kementrian BUMN No. SE-7/MBU/07/2020", kompeten didefinisi: Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. peraturan pemerintah (PP) no. Menurut Pasal 23 Tahun 2004. Badan Nasional Sertifikasi Kejuruan Sertifikasi kualifikasi profesi adalah langkah-langkah yang sistematis dan objektif untuk memberikan sertifikat kompetensi kepada individu melalui uji profesi yang relevan dengan standar kualifikasi profesi Di dalam negeri dan mancanegara. Dalam penelitian Rohida (2018) kompetensi merupakan sifat alami atau kemampuan intrinsik yang memengaruhi perilaku individu dalam berbagai situasi, khususnya dalam hal dorongan untuk mencapai prestasi dan hasil yang efektif. Menurut Khurun In & Asyik (2019) Kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan, wawasan, tingkah laku, dan norma dasar tergambar dalam pola pikir dan perilaku yang berkembang, fleksibel, berkesinambungan dan tersedia setiap saat. Menurut Rizal et al. (2021) Kompetensi bermakna bagian dari kepribadian yang seseorang yang berakar dalam dan memiliki perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas.

Polanya dalam berpikir dan bertindak dengan terus menerus, Stabil dan tereksekusi secara rutin akan membuat seseorang menjadi kompeten. Kompetensi bisa merupakan ilmu, keterampilan, dan kapabilitas terkait pekerjaan maupun keterampilan yang harus ada dalam pekerjaan nonrutin dalam Syah et al., (2021).

Berdasarkan Surat Edaran Kementrian BUMN No. SE-7/MBU/07/2020, Panduan Perilaku Kompeten mencakup aspek berikut:

1. Meningkatkan pemahaman diri untuk mengatasi perubahan yang konstan.
2. Mendukung proses pembelajaran rekan-rekan kerja.
3. Menyelesaikan tugas dengan tingkat kualitas tertinggi.

Terdapat lima jenis kualifikasi yang meliputi:

- a. Karakter pribadi (*traits*), yang mencakup atribut fisik dan respon yang tidak berubah
 - b. Konsep diri (*self-concept*), merupakan kombinasi perilaku, standar etik, atau gambaran tentang diri individu.
 - c. Pengetahuan (*knowledge*), merujuk pada pemahaman seseorang tentang bidang konkret.
 - d. Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan rutinitas kegiatan sehari-hari
 - e. Motivasi kerja (*motives*), keyakinan untuk bertindak atau melakukan sesuatu karena hal-hal yang selalu dipikirkan atau diinginkan dalam pikiran mereka.
- Menyimpulkan dari penjabaran teori, hipotesis yang diberikan adalah sebagai berikut:
H₁ : Diduga Kompeten akan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang.

Loyalitas

Berdasarkan Surat Edaran Kementrian BUMN No. SE-7/MBU/07/2020, loyalitas didefinisi : Kepentingan bangsa dan negara berkomitmen dan diutamakan. Menurut Nindyat (2017), loyalitas merupakan wujud dari aspek lain dari perilaku organisasi, khususnya perilaku kewarganegaraan organisasi dan komitmen yang mendalam terhadap perusahaan dalam berhubungan dengan perilaku organisasi dengan kemauannya untuk tetap ada diperusahaan. Menurut Onsardi (2018) Loyalitas merupakan kesetiaan dan ketaatan seorang pegawai atau sekelompok pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja sehari-hari. Menurut Aribowo Aribowo, Adelina Lubis (2020) loyalitas tidak hanya sekedar kesetiaan secara fisik atau kehadiran dientitas, tetapi pemikiran, pertimbangan, ide dan pengabdian yang sepenuhnya didedikasikan kepada perusahaan. Loyalitas merupakan suatu keadaan yang mengikat karyawan terhadap perusahaannya, karena loyalitas bukan sekedar kesetiaan yang tidak dinyatakan dalam berapa lama seseorang telah bekerja dalam organisasi perusahaan tersebut, namun juga dinyatakan dalam berapa banyak pemikiran, gagasan, dan hasil yang ia peroleh adalah terlibat penuh untuk entitas.

Berdasarkan pedoman yang terdapat dalam Surat Edaran Kementrian BUMN No. SE-7/MBU/07/2020, Panduan Perilaku Loyal dapat disusun ulang sebagai berikut:

1. Memelihara reputasi positif rekan kerja, atasan, perusahaan BUMN, dan negara.
2. Bersedia mengorbankan diri untuk meraih prestasi yang lebih signifikan

3. Patuh terhadap arahan direktur yang sesuai dengan peraturan perundangan-undangan dan nilai etika yang berlaku.

Dengan dasar penjelasan di atas, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₂ : Diduga Loyal mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang.

Kolaboratif

Berdasarkan Surat Edaran Kementrian BUMN No. SE-7/MBU/07/2020, definisi kolaboratif yaitu: Membangun kerja sama yang sinergis. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kolaboratif berarti bersifat kolaborasi (mau bekerja sama). (KBBI Daring, 2016). Menurut Kusnandar (2018) Kolaborasi bias diartikan Sebagai proses kolaborasi antara sekelompok individu atau organisasi yang menyinergikan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan mewujudkan visi bersama, dan menghasilkan dampak positif bagi konsumen, dan menciptakan Sistem yang berinteraksi secara bersinergi untuk menghadapi tantangan dan peluang. Menurut Tysara (2022) pengertian kolaborasi adalah kerjasama kolektif untuk mencapai tujuan yang sama. Primatyassari (2022) Kolaborasi adalah tindakan bekerja bersama-sama untuk mencapai visi yang sama.

Pada lingkungan kerja, Kolaborasi terjadi ketika dua individu atau lebih bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama memberikan manfaat bagi tim atau perusahaan. Kolaborasi melibatkan alokasi sumber daya dan penugasan tanggung jawab kepada individu atau kelompok dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kemitraan untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam konsep ini, semua anggota kolaborasi harus memiliki kesiapan untuk berbagi visi, misi, kekuatan, sumber daya, serta tujuan yang sama. Berdasarkan Surat Edaran Kementrian BUMN No. SE-7/MBU/07/2020, Panduan Perilaku Kolaboratif meliputi:

1. Memberikan peluang bagi individu atau entitas untuk berpartisipasi dan memberikan kontribusi.
2. Terbuka untuk bekerja sama dengan tujuan menciptakan keunggulan.
3. Mengkoordinasikan kegunaan beragam sumber daya demi mencapai tujuan bersama.

Dari gambaran di atas, hipotesis yang di teliti berikut:

H₃ : Diduga Kolaboratif akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang.

Berdasarkan penjelasan kajian pustaka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian pada gambar 1.

METODE PENELITIAN

Studi penelitian kuantitatif ini memanfaatkan data primer dengan pembuatan dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang. Metode pemilihan sample dengan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sample penelitian sebanyak 183 orang karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang. Analisis Statistika Deskriptif menggunakan SPSS version 25 untuk mendeskripsikan variable penelitian pada focus penelitian untuk mendapatkan gambaran dimensi dan indikator variable yang dominan. Dan dalam statistik inferensial menagadakan membuat kesimpulan dan keputusan berdasarkan analisis.

Pada analisis intrumen penelitian dilakukan dengan Pada tahap awal, validitas dan reliabilitas diuji. Setelah itu, dilakukan pengujian asumsi klasik, diikuti dengan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam analisis regresi linier berganda, koefisien diuji untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang ada. korelasi berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Model persamaan regresi linear berganda :

$$K = a + b_1KP + b_2LY + b_3KB + e$$

Dimana:

K = Kinerja

KP = Kompeten Karyawan

LY = Loyal Karyawan

KB = Kolaboratif Karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = Error terms (Kesalahan pengganggu)

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Informasi digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, informasi utama dan informasi sekunder. Informasi utama dalam penelitian ini disampaikan melalui penggunaan kuesioner sebagai sumber data dengan sample karyawan PT. PLN (Persero) unit transmisi Palembang 183 orang responden. Data-data responden yang diperoleh antara lain, berdasarkan identitas gender, berdasarkan area kerja, berdasarkan usi, dan berdasarkan level jabatan. Penyebaran kuisisioner kepada semua responden dilakukan secara tatap muka dan kembali lengkap 100 % sebanyak 183 kuisisioner.

Untuk data sekunder menggunakan dokumen- dokumen dari pihak PT. PLN (Persero) unit transmisi Palembang secara langsung dan sumber pustaka lain yang mendukung penelitian ini.

Hasil Uji Instrument Penelitian

Hasil Uji Validitas.

Validitas dalam penelitian ini mengacu pada keabsahan atau keakuratan informasi yang dimanfaatkan untuk mengukur variabel-variabel yang dipelajari dan menunjukkan tingkat keakuratan instrumen penelitian. Menurut Imam Ghozali (2009) uji validitas untuk menilai valid atau tidak penelitian. Hasil uji kompetensi (KP) dengan hasil pada Gambar 2. Dari hasil uji validitas item variabel kompetensi (KP) dimana semua item yang memiliki nilai Sig. $R_{Hitung} < 0,05$ sehingga seluruh komponen dinyatakan valid, maka pernyataan Variabel Kompetensi (KP) terdiri dari 6 poin, yaitu : KP.1, KP.2, KP.3, KP.4, KP.5, KP.6 dapat diikut sertakan dalam proses estimasi selanjutnya.

Hasil uji validitas loyalty (LY) dengan hasil pada tampilan gambar 3. pengujian keabsahan terhadap elemen pada variabel loyalty (LY) yang terlihat pada tabel di atas, *outcome* pengujian menunjukkan nilai. Sig. $R_{Hitung} < 0,05$ sampai semua produk dinyatakan memenuhi syarat, maka pernyataan untuk Variable Loyalty (LY) terdiri dari 6 komponen, yaitu : LY.1, LY.2, LY.3, LY.4, LY.5, LY.6 dapat diikut sertakan dalam proses estimasi selanjutnya.

Hasil uji validitas kolaboratif (KB) dengan hasil pada gambar 4. Konklusi pengujian validitas terhadap item Variable Kolaboratif (KB) seperti terlihat pada Tabel diatas, didapat uji nilai Sig. $R_{Hitung} < 0,05$ sehingga item tersebut dinyatakan valid, maka untuk Variabel Kolaboratif (KB) terdiri dari 6 item, yaitu : KB.1, KB.2, KB.3, KB 4, KB.5, KB.6 dapat diikut sertakan dalam proses estimasi selanjutnya.

Hasil uji validitas kinerja karyawan (KK) dengan hasil pada gamabr 5. Hasil pengujian yang dijelaskan di atas menghasilkan hasil uji validitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (KK), di mana semua komponen yang ada pada item-item tersebut memiliki nilai Sig. $R_{Hitung} < 0,05$, sehingga semua item dinyatakan valid untuk variable Kinerja Karyawan (KK), untuk variabel Kinerja Karyawan (KK) terdiri dari 7 komponen terdiri dari : KK.1, KK.2, KK.3, KK.4, KK.5, KK.6, KK.7 dapat diikut sertakan dalam tahapan estimasi yang berikutnya.

Hasil Uji Reabilitas.

Reliabilitas diuji untuk menilai tingkat konsistensi konstruk dalam penelitian. Pengujian kekonsistenan pengukuran dilakukan menggunakan statistik Cronbach Alpha di mana tingkat kecukupan konstruk atau variabel dapat terpenuhi dengan nilai Cronbach's alpha yang melebihi 0,60. Hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini tercantum dalam Tabel 1. Hasil uji reliabilitas yang ada dalam Tabel menampilkan bahwa koefisien Cronbach's alpha untuk variabel yang diuji menghasilkan hasil yang konsisten, dengan nilai yang melewati 0,60. Oleh karena itu, dapat disarankan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang dapat diandalkan.

Bagian ini mencakup informasi tentang karakteristik subjek/mata pelajaran/sampel/respon penelitian, hasil analisis data, instrumen pengukuran yang digunakan, serta jika ada, pernyataan hipotesis, jawaban terhadap pertanyaan penelitian, kesimpulan, dan interpretasi hasil.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tujuan pengujian normalitas adalah mengevaluasi apakah variabel terikat dan variabel *independen* dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas ini menerapkan Kolmogorov-Smirnov, akan menentukan data yang digunakan mengikuti distribusi normal atau sebaliknya. Jika Signifikansi Asimtotik (2-tailed) $> 0,05$, maka data dianggap mengikuti distribusi normal; sebaliknya, jika nilainya kurang dari 0,05. Hasil pengujian normalitas tercantum dalam Tabel 2. Berdasarkan hasil Kolmogorov-Smirnov yang memperlihatkan, nilai Signifikansi Asimtotik (2-tailed) adalah 0,245, lebih besar daripada nilai P-value (α) yaitu 0,05 bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terdeteksi dengan mengamati *Variance Inflation Factor* (VIF) dalam regresi. Apabila nilai VIF melebihi 10, itu menunjukkan adanya multikolinieritas yang signifikan. Berdasarkan Tabel 3, kita dapat melihat bahwa nilai VIF untuk setiap variabel terakhir adalah sebagai berikut: KP = 2,895, LY = 4,460, KB = 3,823. Semua nilai ini lebih kurang dari 10 menyatakan bahwa model regresi linier berganda ini tidak mengalami masalah multikolinieritas yang signifikan.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dengan menggunakan SPSS Version 25 for window dengan hasil tabel 4. Berdasarkan pengujian diatas diperoleh angka Durbin-Watson (DW) yang diestimasi dengan regresi 2,104. Untuk menguji autokorelasi, kita membandingkan nilai DW dengan nilai kritis yang sesuai. Dalam hal ini, dengan tingkatan signifikansi $\alpha = 0,05$, jumlah data (n) = 183, dan jumlah variabel bebas (k) = 3, kita memperoleh nilai dL sebesar 1,7249 dan dU sebesar 1,7915 dari tabel DW.

Berdasarkan fakta bahwa nilai DW (2,104) terletak di antara dU (1,7915) dan 4 - dL (2,2751), dapat disarankan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan pelanggaran terhadap asumsi autokorelasi. Dengan arti model regresi tidak ada autokorelasi yang signifikan.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda sebagai alat pengujian hipotesis mengenai dampak variabel kompetensi (KP), Loyalty (LY) dan Kolaboratif (KB) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK). Berdasarkan tabel 5, maka didapat persamaan regresi dapat dirumuskan berikut ini:

Penafsiran dari persamaan regresi linear berganda dapat diuraikan, berikut ini:

- a. Bobot tetap sebesar 2,443 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi (KP), Loyalty (LY), Kolaboratif (KB), dianggap nol maka Variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 2,443.
- b. Jika Kompetensi (KP), mengalami penambahan sebesar 1 satuan akan menyebabkan Kinerja Karyawan (KK) meningkat sekitar 0,388, atau dengan kata lain, semakin tinggi Kompetensi (KP) seseorang pegawai, semakin besar potensi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (KK).
- c. Jika Loyalty (LY) Jika Loyalty (LY) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (KK) akan meningkat sekitar 0,420. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat Loyalty (LY), semakin besar potensi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (KK).
- d. Jika Kolaboratif (KB) situasi di mana terjadi peningkatan sebesar 1 satuan, Kinerja Karyawan (KK) akan mengalami kenaikan sebesar 0,272, mengindikasikan semakin tinggi tingkat Kolaboratif (KB), semakin besar dampak positifnya terhadap Kinerja Karyawan (KK).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipergunakan secara bersamaan dengan analisis korelasi untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap hasilnya. Hasil penelitian pada tabel 6. nilai $R^2 = 0,776$ yang artinya bahwa Variabel Kompetensi (KP), Loyalty (LY), Kolaboratif (KB) Variabel Kinerja Karyawan (KK) dijelaskan sebanyak 77,6%, sementara 22,4% tersisa untuk faktor lain yang belum diteliti.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

T *test* diperuntukkan dalam membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Kompetensi (KP), Loyalty (LY), Kolaboratif (KB), terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK). Dalam menentukan apakah suatu hipotesa Apakah yang diajukan memiliki tingkat signifikansi atau tidak, perlu melihat estimasi t-score yang diberikan tabel 7. Berdasarkan penelitian menunjukkan dapat diketahui bahwa nilai koefisien Sig. dengan nilai P-value (α) sebesar 0,05, maka koefisien Sig. variabel KP sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), koefisien Sig. variabel LY sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), koefisien Sig. variabel KB sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$), nilai koefisien ketiga variabel independen adalah Sig. yang masih lebih kecil dari nilai $P(\alpha)$ H_a yang diterima dan H_0 yang ditolak mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Bebas Kompetensi (KP), Loyalty (LY), Kolaboratif (KB) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji bersama dipergunakan dalam mengevaluasi akibat kolektif variabel-variabel takterikat terhadap variabel dependen. Jika nilai F-hitung melebihi nilai F-tabel, hipotesis alternatif (H_1) diterima, menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara serentak dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai F-hitung kurang dari nilai F-tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima, menunjukkan secara bersama-sama variabel-variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam menilai signifikansi pengaruh bersama dari variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil dari Tabel 8 menunjukkan bahwa koefisien signifikansi F hitung adalah 0,000, yang lebih kecil daripada P-value (α) sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengujian, jika koefisien signifikansi F hitung $< P$ -value (α) sebesar 0,05 ($0,000$

$< 0,05$), dapat disarankan H_a diterima dan H_0 ditolak, bahwa terdapat hubungan yang signifikan Variabel Kompetensi (KP), Loyalty (LY), Kolaboratif (KB) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK).

Pembahasan

Pengaruh Kompeten terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi Variabel Kompetensi (KP) adalah 0,388, dengan arah (slope) yang positif. Ini berarti bahwa jika Kompetensi (KP) mengalami kenaikan Kinerja Karyawan (KK) akan mengalami peningkatan sebesar 0,388. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat Kompetensi (KP) seorang pegawai, semakin besar kemungkinan pegawai tersebut akan meningkatkan Kinerja Karyawan (KK).

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil survey dan pengolahan data sebagai analisa dilakukan berdasarkan data bahwa terbukti kompeten mempengaruhi signifikan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Palembang tempat penulis melakukan penelitian. Atau dengan kata lain dapat disimpulkan juga bahwa semakin bagus implementasi s kompeten akan semakin signifikan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih sempurna. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat persamaan dilihat dari hasil penelitian terdahulu (F Putra, 2022).

Pengaruh Loyal terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi Variabel Loyalty (LY) adalah 0,420 dengan slope yang positif. Ini mengindikasikan bahwa jika Loyalty (LY) meningkat Kinerja Karyawan (KK) akan meningkat sekitar 0,420, semakin tinggi tingkat Loyalty (LY), semakin besar potensi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (KK).

Berdasarkan hasil survey dan pengolahan data sebagai analisa yang dilakukan penulis bahwa terbukti loyal pengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Palembang tempat penulis melakukan penelitian. Atau dengan kata lain kita simpulkan bahwa semakin bagus implementasi loyal akan semakin signifikan mempengaruhi kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini menghasilkan hal serupa dengan studi sebelumnya yang ditulis F Putra, (2022).

Pengaruh Kolaboratif terhadap Kinerja Karyawan

Dalam analisis regresi, nilai koefisien untuk Variabel Kolaboratif (KB) adalah 0,272, dan memiliki slope yang positif. Ini berarti bahwa jika Kolaboratif (KB) mengalami kenaikan kinerja Karyawan (KK) akan mengalami peningkatan sebesar

0,272. Berdasarkan hasil survey dan pengolahan data sebagai analisa yang dilakukan penulis bahwa terbukti kolaboratif mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Palembang tempat penulis melakukan penelitian. Atau dengan kata lain dapat disimpulkan juga bahwa semakin bagus implementasi kolaboratif akan semakin signifikan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih tinggi. Penelitian merujuk kesimpulan terdahulu F Putra, (2022).

KESIMPULAN

Hasil studi dan diskusi yang telah dianalisis , dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- 1.Kompetensi (KP), Loyalty (LY) dan Kolaboratif (KB) secara sebagian (uji t) mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) unit pelaksana transmisi Palembang.
- 2.Kompetensi (KP), Loyalty (LY) dan Kolaboratif (KB) secara simultan (uji F) menunjukkan hubungan linier positif (searah) Terhadap Kinerja Karyawan (KK). semakin bagus implementasi Kompeten, Loyal, Kolaboratif akan semakin signifikan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Berdasarkan rangkuman yang telah disajikan, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat diajukan:

- 1.Untuk perusahaan terutama PT PLN (Persero) UPT Palembang tempat penulis melakukan penelitian, agar dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) memperhatikan nilai nilai kompeten, loyal, dan kolaboratif menjadi salah satu unsur materi yang harus dipahami dan diimplementasikan agar kinerja karyawan semakin meningkat.
- 2.Penelitian berikutnya untuk menambah variabel dan ruang lingkup lebih luas agar hasil penelitian lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardial. (2018). Fungsi Komunikasi Organisasi (H. Wahyuni (Ed.); 1st ed.). Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Ardiansyah, A. (2018). Pengembangan Konsep Leadership Dalam Pendidikan. An-Nidhom :
Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(2), 59–75.
- Aribowo Aribowo, Adelina Lubis, H. S. (2020). Pengaruh Loyalitas dan Integritas terhadap Kebijakan Pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI), 1 No 1, 1–17.

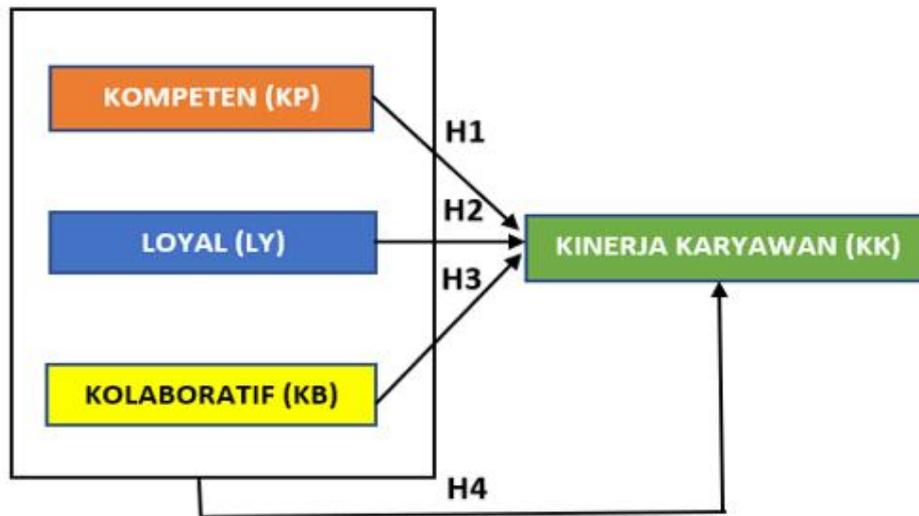
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang., 2011.
- Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang. In Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta. In Yogyakarta. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta. Bumi Aksara.
- Kementrian BUMN. 1 Juli 2020. Surat Edaran Nomor: SE 7/MBU/07/2020. Tentang Nilai-Nilai Utama (s) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.
- Kusnandar, T. (2018). Collaboration - Definisi dan Penerapannya. <http://tonikusnandar.com/collaboration/>
- KBBI Daring. (2016). Badan Pengembangan Dan Pembinaan Bahasa. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0073.P/DIR/2020. Tentang Budaya Perusahaan
- PT PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban Sumatera, Keputusan General Manager PT PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban Sumatera Nomor : 0012.K/GM.UIP3BS/2021 Tentang Pembentukan Tim Penguatan Budaya Perusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban Sumatera
- PT PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban Sumatera, Keputusan General Manager PT PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban Sumatera Nomor : 0043.K/GM.UIP3BS/2021 Tentang Pembentukan Tim Penguatan Budaya Perusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban Sumatera
- Primatyassari, N. (2022). Pentingnya Kolaborasi dan 5 Langkah Kolaborasi yang Efektif. <https://www.ekrut.com/media/kolaborasi>
- Putra, B. N. K., Jodi, I. W. G. A. S., & Prayoga, I. M. S. (2019). Compensation, Organizational Culture and Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty | Putra | Journal of International Conference Proceedings (JICP), 2, 5.
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*2, 2(Vol 2 No 1 (2021): *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*- Januari 2021), 14.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Manajemen Bisnis Indonesia*, 6(Vol 6 No 1 (2018): *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*-Edisi Oktober 2018).
- Sitinjak, T. J., & Sugiartorto. (2006). Lisrel. In Yogyakarta (1st ed.). Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). Perspektif Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2016). Metode penelitian pendidikan kuantitatif , kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujiyanto. (2017). Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai. *Jimmu*, II(2). Syah,
- Thohir, E., & Agustian, A. G. (2020). Akhlak Untuk Negeri (I. S. Widayanti & D. Agustina (Eds.); 1st ed.). Arga Tilanta.

Tysara, L. (2022). 11 Pengertian Kolaborasi Menurut Para Ahli, Simak Jenis- Jenisnya. <https://hot.liputan6.com/read/4852462/11-pengertian-kolaborasi-menurut-para-ahli-simak-jenis-jenisnya>

Yustini, T., & Yuliza. (2021). Manajemen Sumber Daya manusia Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19 (1st ed.). Literasi Nusantara Abadi.

Zulkarnaen W., (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia-1. Bandung : Gunung Djati Publishing.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian.
Sumber : Data penulis (2023)

		Correlations						
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	KOMPTE NSI
K1	Pearson Correlation	1	.743**	.629**	.590**	.624**	.639**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
K2	Pearson Correlation	.743**	1	.725**	.619**	.653**	.646**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
K3	Pearson Correlation	.629**	.725**	1	.654**	.656**	.645**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
K4	Pearson Correlation	.590**	.619**	.654**	1	.764**	.603**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
K5	Pearson Correlation	.624**	.653**	.656**	.764**	1	.691**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
K6	Pearson Correlation	.639**	.646**	.645**	.603**	.691**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
KOMPTE NSI	Pearson Correlation	.835**	.866**	.844**	.832**	.864**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	183	183	183	183	183	183	183

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi (KP)
Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023.

Correlations

		L1	L2	L3	L4	L5	L6	LOYALITY
L1	Pearson Correlation	1	.778**	.637**	.671**	.545**	.593**	.842**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
L2	Pearson Correlation	.778**	1	.635**	.782**	.551**	.635**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
L3	Pearson Correlation	.637**	.635**	1	.656**	.623**	.669**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
L4	Pearson Correlation	.671**	.782**	.656**	1	.606**	.687**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
L5	Pearson Correlation	.545**	.551**	.623**	.606**	1	.538**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
L6	Pearson Correlation	.593**	.635**	.669**	.687**	.538**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
LOYALITY	Pearson Correlation	.842**	.867**	.842**	.872**	.774**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	183	183	183	183	183	183	183

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 3. Hasil Uji Validitas Loyalty (LY)
Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023.

Correlations

		Kr1	Kr2	Kr3	Kr4	Kr5	Kr6	KOLABORATI F
Kr1	Pearson Correlation	1	.657**	.717**	.694**	.611**	.598**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
Kr2	Pearson Correlation	.657**	1	.718**	.679**	.670**	.631**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
Kr3	Pearson Correlation	.717**	.718**	1	.775**	.630**	.704**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
Kr4	Pearson Correlation	.694**	.679**	.775**	1	.614**	.718**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
Kr5	Pearson Correlation	.611**	.670**	.630**	.614**	1	.611**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
Kr6	Pearson Correlation	.598**	.631**	.704**	.718**	.611**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	183	183	183	183	183	183	183
KOLABORATIF	Pearson Correlation	.837**	.854**	.886**	.875**	.818**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	183	183	183	183	183	183	183

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 4. Hasil Uji Validitas Kolaboratif (KB)
Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023.

		Correlations							
		Pf1	Pf2	Pf3	Pf4	Pf5	Pf6	Pf7	KINERJA
Pf1	Pearson Correlation	1	.669**	.645**	.712**	.610**	.611**	.530**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183
Pf2	Pearson Correlation	.669**	1	.626**	.715**	.613**	.706**	.606**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183
Pf3	Pearson Correlation	.645**	.626**	1	.694**	.709**	.694**	.549**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183
Pf4	Pearson Correlation	.712**	.715**	.694**	1	.780**	.751**	.649**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183
Pf5	Pearson Correlation	.610**	.613**	.709**	.780**	1	.741**	.689**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183
Pf6	Pearson Correlation	.611**	.706**	.694**	.751**	.741**	1	.635**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183
Pf7	Pearson Correlation	.530**	.606**	.549**	.649**	.689**	.635**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183
KINERJA	Pearson Correlation	.813**	.836**	.833**	.897**	.869**	.868**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	183	183	183	183	183	183	183	183

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 5. Hasil Uji Kinerja Karyawan (KK)
Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023.

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
1.	Kompetensi (KP)	0,807	7	Valid
2.	Loyalty (LY)	0,805	7	Valid
3.	Kolaboratif (KB)	0,808	7	Valid
4.	Kinerja Karyawan (KK)	0,800	7	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2023.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		183
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98532928
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		1.024
Asymp. Sig. (2-tailed)		.245

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.443	1.142		2.139	.034		
	KOMPTENSI	.388	.069	.339	5.622	.000	.345	2.895
	LOYALITY	.420	.085	.369	4.932	.000	.224	4.460
	KOLABORATIF	.272	.079	.238	3.432	.001	.262	3.823

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.761	.817		2.155	.032
	KOMPTENSI	-.079	.049	-.197	-1.607	.110
	LOYALITY	.207	.061	.518	3.405	.001
	KOLABORATIF	-.158	.057	-.392	-2.779	.006

a. Dependent Variable: Abs_Res

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.776	.772	1.621	2.104

a. Predictors: (Constant), KOLABORATIF, KOMPTENSI, LOYALITY

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.776	.772	1.621	2.104

a. Predictors: (Constant), KOLABORATIF, KOMPTENSI, LOYALITY

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.443	1.142		2.139	.034
	KOMPTENSI	.388	.069	.339	5.622	.000
	LOYALITY	.420	.085	.369	4.932	.000
	KOLABORATIF	.272	.079	.238	3.432	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.772	1.621

a. Predictors: (Constant), KOLABORATIF, KOMPTENSI, LOYALITY

Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.443	1.142		2.139	.034
	KOMPTENSI	.388	.069	.339	5.622	.000
	LOYALITY	.420	.085	.369	4.932	.000
	KOLABORATIF	.272	.079	.238	3.432	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1627.156	3	542.385	206.366	.000 ^b
	Residual	470.461	179	2.628		
	Total	2097.617	182			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOLABORATIF, KOMPTENSI, LOYALITY

Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023.