



# **LAPORAN PENELITIAN**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT DAEKYUNG INDONESIA**

**Oleh:**

**Ketua : Ina Sawitri, S.Si, MM**  
**Anggota : 1. Aulia Maharani Puteri**

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA ANGGARAN  
PENDAPATAN DAN BELANJA STIE GICI TAHUN AKADEMIK  
2024/2025. NOMOR KONTRAK: 214/LPPM-GBS/VII/2024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI “GICI”  
2024**

---

---

## **SURAT PERJANJIAN KONTRAK PENELITIAN**

### **Nomor : 214/LPPM-GBS/VII/2024**

Pada hari ini, Senin, tanggal Satu bulan Juli tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat (01-07-2024), kami yang bertanda tangan di bawah ini:

- 1) Herman Susilo, SE, MM.  
Selaku Ketua LPPM STIE “GICI” untuk Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “GICI”, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
- 2) Ina Sawitri, S.Si, MM  
Selaku Peneliti, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**; menyatakan bersepakat untuk membuat perjanjian kontrak penelitian sebagai berikut.

#### Pasal 1 JUDUL PENELITIAN

**PIHAK PERTAMA** dalam jabatannya tersebut di atas, memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daekyung Indonesia”**

#### Pasal 2 WAKTU DAN BIAYA PENELITIAN

- 1) Waktu penelitian adalah 6 bulan, dari 01 Juli sampai dengan 23 Desember 2024.
- 2) Biaya pelaksanaan penelitian ini dibebankan pada pos Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Jurusan Peneliti bersangkutan tahun 2023/2024 dengan nilai kontrak sebesar **Rp.1.900.000 (Satu Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah)**.

#### Pasal 3 PERSONALIA PENELITIAN

Susunan personalia penelitian ini sebagai berikut :

Ketua : Ina Sawitri, S.Si, MM  
Anggota : 1. Aulia Maharani Puteri

#### Pasal 4 CARA PEMBAYARAN

Pembayaran biaya penelitian diberikan sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI”, yaitu:

- 1) Tahap I sebesar 70% dari nilai kontrak yang diterimakan paling cepat dua minggu setelah surat perjanjian kontrak penelitian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak melalui Bendahara STIE “GICI”.
- 2) Tahap II sebesar 30% dari nilai kontrak yang diterimakan setelah **PIHAK KEDUA** menyelesaikan seluruh kewajiban pekerjaan penelitian

## Pasal 5

### KEASLIAN PENELITIAN DAN KEBEBAS-IKATAN DENGAN PIHAK LAIN

- 1) **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab atas keaslian judul penelitian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 Surat Perjanjian Kontrak Penelitian ini (bukan duplikat/jiplakan/plagiat) dari penelitian orang lain.
- 2) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bebas dari ikatan dengan pihak lain atau tidak sedang didanai oleh pihak lain.
- 3) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bukan merupakan penelitian yang SEDANG ATAU SUDAH selesai dikerjakan, baik didanai oleh pihak lain maupun oleh sendiri.
- 4) Apabila di kemudian hari diketahui ketidak benaran pernyataan ini, maka kontrak penelitian dinyatakan batal, dan **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana yang telah diterima.

## PASAL 6

### PEMBIMBING/KONSULTAN PENELITIAN LATIHAN

- 1) Setiap Peneliti Latihan harus menunjuk seorang Pembimbing/Konsultan yang bertugas membimbing pelaksanaan penelitiannya.
- 2) Peneliti Latihan diharuskan berkonsultasi dengan pembimbingnya berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan serta laporan hasil penelitiannya.
- 3) *Honorarium* Pembimbing/Konsultan (untuk peneliti dari mahasiswa) ditanggung oleh institusi STIE “GICI” di luar nilai kontrak penelitian sesuai ketentuan yang berlaku, dan akan dibayarkan setelah laporan hasil penelitian beserta kelengkapannya diserahkan ke LPPM melalui Bendahara STIE “GICI”.

## Pasal 7

### MONITORING PENELITIAN

- (1) **PIHAK PERTAMA** berhak untuk:
  - a) Melakukan pengawasan administrasi, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan penelitian.
  - b) Memberikan sanksi jika dalam pelaksanaan penelitian terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh Peneliti.
  - c) Bentuk sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Pemantauan kemajuan penelitian dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** bersama dengan *Reviewer*, dan Pembimbing Penelitian untuk Penelitian Latihan.
- (3) **PIHAK KEDUA** diharuskan membuat dan menyampaikan Laporan Kemajuan atas pelaksanaan penelitiannya kepada **PIHAK PERTAMA** sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- (4) Pelaksanaan kemajuan penelitian dijadwalkan pada bulan ke-3 setelah Kontrak Penelitian ditanda tangani (September 2024).
- (5) Format Laporan Kemajuan dan Teknis pelaksanaannya akan diatur kemudian.

## Pasal 8

### LAPORAN SEMENTARA DAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

- 1) **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan laporan hasil penelitian sementara kepada **PIHAK PERTAMA** paling lambat pada 30 Desember 2024 sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- 2) Laporan sementara itu digunakan sebagai bahan seminar hasil penelitian yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.
- 3) Ketua Peneliti diwajibkan hadir untuk mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar hasil penelitian.
- 4) Pelaksanaan teknis seminar hasil penelitian akan diatur tersendiri oleh **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 9  
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

- 1) Setelah seminar hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 8 Perjanjian ini, **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan revisi laporan penelitiannya dalam waktu paling lambat dua minggu.
- 2) Revisi laporan penelitian yang sudah diseminarkan harus mendapat pengesahan dari *reviewer* dan dijilid dalam satu kesatuan dengan laporan.
- 3) Berkas-berkas laporan meliputi:
  - (a) Laporan lengkap penelitian terdiri dari: (A) Laporan Hasil Penelitian, (B) Naskah Publikasi, dan (C) Sinopsis Penelitian Lanjutan (jika ada kelanjutan).
  - (b) Laporan akhir penelitian rangkap 4 (empat) dengan perincian 1 eks. Untuk LPPM, 1 eks. Untuk Perpustakaan STIE “GICI”, 1 eks. Untuk Jurusan.
  - (c) Naskah publikasi dalam bentuk *feature* sebanyak 2 eksemplar yang terpisah dari laporan akhir hasil penelitian. Naskah *feature* (dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy*) ini disiapkan untuk publikasi di media massa.
  - (d) Disket atau CD berisi *file* laporan lengkap dan naskah publikasi bentuk *feature* sebanyak 1 keping.
- 4) Format laporan hasil penelitian sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI” dan suplemen ralatnya baik dalam hal warna sampul, tata tulis maupun urutan masing-masing komponen.
- 5) Pada sampul bagian tengah dituliskan nama Peneliti atau Tim Peneliti lengkap dengan gelar masing-masing, sedangkan pada bagian bawah dari laporan tersebut harus dituliskan pernyataan yang berbunyi:

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA  
ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA STIE “GICI”  
TAHUN AKADEMIK 2024/2025  
Nomor Kontrak : 214/LPPM-GBS/VII/2024**

Pasal 10  
HAK KEPEMILIKAN ATAS BARANG/PERALATAN PENELITIAN

Segala barang atau alat yang dibeli atas biaya penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti yang bersangkutan. Pengaturan kepemilikannya sebagai berikut :

- 1) Barang atau alat berupa *catridge*, *printer*, alat perekam, akses internet, dan sejenisnya selama masih dapat menggunakan fasilitas STIE “GICI” pada dasarnya tidak dianggarkan dalam biaya penelitian.
- 2) Kamera, alat perekam, dan semacamnya yang dapat dipakai ulang, Buku, Jurnal, CD, VCD, DVD, *cassete*, dan sejenisnya yang merupakan *software*, program, alat atau referensi penelitian yang didapatkan (dibeli) dari anggaran penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti.
- 3) Pemindahan hak kepemilikan barang atau alat sebagaimana tersebut dilakukan melalui **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 11  
*INSTITUSIONAL FEE*

Dalam rangka penyeragaman dan efisiensi administrasi pelaporan penelitian, **PIHAK PERTAMA** melakukan pemotongan terhadap dana penelitian yang telah disetujui sebesar 5% dengan alokasi pemanfaatan antara lain untuk :

- 1) Penggandaan laporan akhir penelitian sebanyak 4 eksemplar.
- 2) Kegiatan penunjang penelitian bagi dosen/pengusul penelitian.

Pasal 12  
SANKSI

Segala kelalaian baik disengaja maupun tidak, sehingga menyebabkan keterlambatan menyerahkan laporan hasil penelitian dengan batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 Perjanjian ini akan mendapatkan sanksi sebagai berikut :

- 1) Diberhentikannya bantuan keuangan, dan **PIHAK KEDUA** diwajibkan mengembalikan dana yang sudah diterima kepada STIE “GICI” melalui **PIHAK PERTAMA**, atau
- 2) tidak diperbolehkan mengajukan usulan penelitian pada periode tahun anggaran tersebut bagi Ketua dan Anggota Peneliti.

Pasal 13  
PENUTUP

Perjanjian ini berlaku sejak ditanda tangani dan disetujui oleh **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**.

Depok, 01 Juli 2024,

**PIHAK PERTAMA,**



**Herman Susilo, SE, MM**

Ketua LPPM

**PIHAK KEDUA,**

**Ina Sawitri, S.Si, MM**

Peneliti

**HALAMAN PENGESAHAN  
PENELITIAN DOSEN STIE “GICI”**

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daekyung Indonesia

**Ketua Peneliti**

a. Nama Lengkap : Ina Sawitri, S.Si, MM  
b. Jenis Kelamin : Perempuan  
c. NIDN : 0421106702  
d. Jabatan Fungsional : Lektor  
e. Jurusan : Manajemen  
f. Nomor Handphone : 081384245447  
g. Alamat E-mail : [sawitri\\_ina@yahoo.com](mailto:sawitri_ina@yahoo.com)

**Anggota Tim**

a. Nama Anggota 1/Jurusan : Aulia Maharani Puteri  
b. Nama Anggota 2/Jurusan :

Lokasi Penelitian : PT Daekyung Indonesia  
Alamat : Bekasi  
Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan  
Biaya yang diperlukan : Rp. 1.900.000  
Sumber Pendanaan : LPPM GICI  
Sumber Lain :

Depok, 23 Desember 2024

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,

Ketua Peneliti

**Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si**

NIDN: 0416076506

**Ina Sawitri, S.Si, MM**

NIDN: 0421106702

Menyetujui,  
Ketua LPPM STIE GICI

  
LPPM  
GICI BUSINESS SCHOOL  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

**Herman Susilo, SE, MM**

NIDN: 0401128604

## ABSTRAK

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daekyung Indonesia

Ketua Peneliti : Ina Sawitri, S.Si, MM

Anggota : 1. Aulia Maharani Puteri

Kata Kunci : Motivasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory) dengan menggunakan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara menggunakan sampel jenuh. Adapun sampel berjumlah 150 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 67,7% faktor – faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi dan Kompetensi sedangkan sisanya 32,3 dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi dan Kompetensi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai  $F_{hitung} = 157,128 >$  dari  $F_{tabel} = 3,000$ . Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi menunjukkan hasil analisis  $t_{hitung} = (8,346)$  dan variabel kompensasi menunjukkan hasil  $t_{hitung} = (4,476)$  dimana  $t_{tabel} = (1,960)$  maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Dae Kyung Indonesia adalah Motivasi.

## **ABSTRACT**

Judul Penelitian : *The Influence of Human Resources Motivation and Competence on Employee Performance at PT Daekyung Indonesia*

Ketua Peneliti : Ina Sawitri, S.Si, MM

Anggota : 1. Aulia Maharani Puteri

Kata Kunci : *Motivation, Competence, Employee Performance*

*The purpose of this study is to find out and analyze the influence of motivation and competence on employee performance at PT Dae Kyung Indonesia. The type of research used is explanatory research using a research method in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection is carried out by using saturated samples. The sample amounted to 150 respondents, using multiple linear regression analysis. The results of the regression test showed that 67.7% of employee performance factors could be explained by Motivation and Competence while the remaining 32.3 were explained by other factors that were not studied in this study. Meanwhile, the results of the F test showed that simultaneously the variables of Motivation and Competency together had a positive and significant effect on Employee Performance with the results of the analysis, namely the value of  $F_{cal} = 157.128 > \text{of } F_{tabel} = 3,000$ . The results of the t-test showed that the motivation variable showed the results of the analysis of tcount (8.346) and the compensation variable showed the result of tcount (4.476) where  $t_{table} (1.960)$  partially had a positive and significant effect on employee performance. The dominant variable affecting PT Dae Kyung Indonesia's Employee Performance is Motivation.*

.

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL .....	ii
LEMBARAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN .....	ii
LEMBARAN SIDANG .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah .....	5
1.4. Rumusan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian .....	6
1.6. Manfaat Penelitian .....	7
1.7. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Motivasi .....	8
2.1.2. Kompetensi sumber daya .....	11
2.1.3. Kinerja Karyawan .....	16
2.2. Penelitian Terdahulu .....	20
2.3. Kerangka Konseptual .....	21
2.4. Hipotesis .....	23
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	24
3.2. Jenis Penelitian .....	24

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian .....	25
3.3.1. Populasi .....	25
3.3.2. Sampel .....	25
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.5. Definisi Operasional Variabel .....	28
3.5.1 Variabel Bebas ....	28
3.5.2 Variabel terikat.....	30
3.6. Teknik Analisis Data .....	31
3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran .....	32
3.6.2. Persamaan Regresi .....	33
3.6.3. Uji Kualitas Data .....	34
3.6.4. Uji Asumsi Klasik .....	36
3.6.5. Uji Hipotesis .....	38

#### BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian .....	41
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	41
4.1.2. VISI .....	41
4.1.3. MISI .....	41
4.1.4. Karakteristik Responden .....	42
4.1.5. Tanggapan Responden .....	44
1. Motivasi ( $X_1$ ) .....	44
2. Kompetensi ( $X_2$ ) .....	47
3. Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	50
4.1.6. Hasil Uji Kualitas Data .....	52
1. Uji Validitas .....	52
2. Uji Reliabilitas .....	54

4.1.7. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	55
1. Uji Normalitas .....	55
2. Uji Multikolinieritas .....	56
3. Uji Heteroskedastisitas .....	57
4.1.8. Hasil Uji Hipotesis .....	58
1. Persamaan Regresi Linier Berganda .....	58
2. Hasil Uji F (Simultan) .....	59
3. Koefisien Determinasi .....	60
4. Hasil Uji t (Parsial) .....	60
5. Pengaruh Dominan .....	61
4.2. Pembahasan .....	62
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	63
5.2. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penulis	Gambar 2.1. Kerangka Konseptual....	22
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....		56
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....		57

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Tingkat Pendidikan Karyawan .....	2
Tabel 1.2. Absensi Karyawan .....	3
Tabel 1.3. Tabel Hasil Kerja .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 2.2 Kerangka Konseptual .....	22
Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	24
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel .....	31
Tabel 3.3. Angka Penafsiran .....	32
Tabel 3.4 Daftar Interpretasi Koefisiensi .....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	42
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi.....	44
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel Kompetensi.....	47
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi .....	52
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi .....	53
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	54
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF) .....	57
Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Berganda .....	58
Tabel 4.11. Hasil Uji F.....	59
Tabel 4.12. Koefisien Determinasi .....	60
Tabel 4.13. Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan penelitian.....	65
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 3. Tabulasi data.....	70
Lampiran 4. Hasil Output SPSS.....	72
Lampiran 5. Kartu Bimbingan .....	79
Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup .....	80
Lampiran 7. Tabel r, F & T .....	81

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup perusahaanya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak lepas dari unsur – unsur sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) yang di maksud adalah orang – orang yang siap memberikan tenaga, pikiran bakat, kreativitas terhadap perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

PT Dae Kyung Indonesia merupakan perusahaan percetakan yang mengasihkan aneka ragam kemasan untuk beberapa produk makanan, boneka, serta rambut palsu. Saat ini PT Dae Kyung Indonesia memiliki 150 karyawan yang dibagi ke dalam beberapa divisi. 30% karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia merupakan warga sekitar perusahaan yang artinya PT Dae Kyung membuka peluang bagi warga sekitar untuk mendapatkan pekerjaan.

Dapat diketahui bahwasanya pada saat ini pertumbuhan tenaga kerja di Indonesia sangat besar dibandingkan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang pesat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan memiliki motivasi dan kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut dapat terpenuhi. Adanya hal ini tentunya akan menjadi sebuah dukungan kelancaran di berbagai fungsi operasional perusahaan.

Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam menjalankan pekerjaan setiap karyawan tentu harus memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi ini harus terus diasah atau ditingkatkan guna untuk melihat kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi. Jika ingin mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya, karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan keberhasilan dapat diukur dari efektivitas kerja karyawan. Hasil kerja yang baik merupakan hasil kerja optimal yang sudah sejalan dengan standar yang dimiliki oleh organisasi dan mendorong tercapainya keinginan organisasi

Pada PT Dae Kyung Indonesia mayoritas karyawannya berlatar pendidikan SMA untuk bagian cetak. Untuk lebih lengkapnya mengenai tingkat pendidikan dari karyawan PT Dae Kyung disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Karyawan PT Dae Kyung Indonesia Tahun 2023**

No	Pendidikan	Jumlah
1.	SD	0
2.	SMP	1
3.	SMA	140
4.	Diploma	3
5.	SARJANA	6
<b>Total</b>		<b>150</b>

Sumber : PT Dae Kyung Indonesia 2023

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan dari karyawan PT Dae Kyung mayoritas adalah tamatan SMA, sementara untuk bekerja pada perusahaan percetakan setidaknya latar belakang pendidikan minimalnya adalah SMK Gravika atau sejenisnya yang berkaitan dengan mempelajari dunia percetakan.

Untuk melaksanakan program atau kegiatan harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai yakni kemampuan, keahlian dan keterampilan. Efektif tidaknya suatu program yang dilaksanakan dinilai dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankan dibandingkan dengan kriteria – kriteria yang ditetapkan. Penilaian semacam ini bertujuan untuk mengukur kualitas kerja. Kinerja sumber daya manusia dapat dikatakan baik apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan yang ditetapkan. Itu berarti sumber daya manusia telah mampu menjalankan program atau aktivitas yang tepat dan dapat dikatakan kinerjanya sudah efektif.

Efektivitas kerja sangat penting perannya sebagai salah satu cara dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Dengan efektivitas kerja, pegawai dapat memastikan pemahaman para pelaksana kerja dengan menyesuaikan tugasnya untuk pencapaian kerja yang efektif dan efisien. Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat dicapai apabila pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat–syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Dengan adanya syarat–syarat yang telah ditetapkan tersebut, maka pembagian kerja akan menjadi lebih mudah dilakukan. Pembagian kerja tentunya terkait dengan kemampuan dari setiap pegawai. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat tabel 1.2 dan 1.3 guna memahami tingkat kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

### 1.2 Tabel Absensi Karyawan Pada PT Dae Kyung Indonesia tahun 2022

Bulan	Ketidakhadiran				Jumlah ketidakhadiran	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Persentase (%)
	Cuti	Sakit	Alfa	Ijin Khusus				
Januari	20	30	4	17	71	150	25	1,89%
Februari	19	25	2	20	66	150	22	2,00%
Maret	13	34	3	23	73	150	25	1,95%
April	30	23	1	26	80	150	23	2,32%
Mei	25	15	0	22	62	150	18	2,30%
Juni	25	24	4	17	70	150	26	1,79%
Juli	13	17	1	12	43	150	25	1,15%
Agustus	15	23	3	16	57	150	25	1,52%

Bulan	Ketidakhadiran				Jumlah ketidakhadiran	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Persentase (%)
	Cuti	Sakit	Alfa	Ijin Khusus				
September	19	32	2	23	76	150	26	1,95%
Oktober	20	26	5	25	76	150	25	2,03%
November	23	19	2	23	67	150	26	1,72%
Desember	27	22	0	18	67	150	25	1,79%

Sumber : Peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat di lihat bahwa tingkat absensi pada karyawan mempengaruhi dari hasil kerja pada PT Dae Kyung Indonesia. Hal yang menjadi penentu suatu keberhasilan organisasi yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kenaikan motivasi akan membuat kenaikan yang sangat signifikan bagi kinerja seorang karyawan dalam mengembang tugas dan kewajibanya. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan motivasi yng tinggi maka karyawan akan terdorong untuk berkerja dengan baik hingga menghasilkan hasil yang maksimal.

### 1.3 Tabel Hasil Kerja PT Dae Kyung Indonesia tahun 2022

Bulan	Hasil kerja	Reject Barang
Januari	590.000	10.000
Februari	593.000	21.000
Maret	597.000	30.000
April	550.000	25.000
Mei	520.000	28.000
Juni	530.000	26.000
Juli	550.000	22.000
Agustus	545.000	19.000
September	547.000	23.500
Oktober	556.000	25.000
November	575.000	29.000
Desember	580.000	19.000

Sumber : Peneliti 2023

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010:9) Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terjadi di PT Dae Kyung peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia”**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi para pimpinan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Beberapa permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:
2. Karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia ada beberapa yang kurang berkompeten dalam bidangnya.
3. Masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP perusahaan.
4. Kualitas produk yang terkadang tidak memenuhi standar membuat karyawan melakukan pekerjaan ulang.
5. Sistematis kerja yang masih belum ditaati oleh karyawan.
6. Adanya beberapa karyawan yang tidak menerapkan inisiatif kerja.
7. Terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki keterampilan khusus.
8. Masih adanya pekerja yang tidak memenuhi target dalam bekerja.
9. Adanya karyawan yang tidak memiliki etos dalam bekerja.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Hasil identifikasi masalah yang ada di PT Dae Kyung Indonesia menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangnya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalah lebih terarah. Oleh karena itu penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh motivasi, kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

#### **1.4 Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan motivasi, kompetensi sumber daya manusia dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan
2. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia?
3. Apakah secara parsial kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Melihat Rumusan masalah di atas penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan motivasi, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia?
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia?
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia?

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini di harapan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan khususnya bidang Sumber Daya manusia.
2. Diharapkan dapat membantu pihak manajemen dalam meningkatkan motivasi, kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, serta memberikan masukan atau rekomendasi kepada pihak manajemen terhadap internal yang sudah diterapkan.
3. Dapat digunakan sebagai masukan oleh pelaku bisnis khususnya bidang percetakan.

4. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang akan mengangkat tema yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

**BAB I     PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

**BAB II    TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

**BAB III   METODOLOGI PENELITIAN**

Bab itu berisikan tentang tempat dan waktu. penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

**BAB IV    HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

**BAB V     SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Motivasi**

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *move* yang berarti menggerakkan. Istilah motivasi aspek tingkah laku manusia yang mendorong untuk berbuat atau tidak berbuat. Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong diri dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Motivasi disebut juga sebagai keinginan, pendorong, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara yang akan membawa ke arah yang lebih optimal.

Pengertian motivasi menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Adapun Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
3. Kebutuhan harga diri Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Selain faktor yang mempengaruhi motivasi, terdapat juga tujuan motivasi menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pada karyawan
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja pada karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
6. Meningkatkan kinerja karyawan.
7. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

Prinsip - Prinsip Dalam Motivasi Menurut Hamali (2018) prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu:

1. Prinsip Partisipasi Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip Komunikasi Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan Pimpinan mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.
5. Prinsip Memberi Perhatian Pemimpin memberikan perhatian apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

#### Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa lima hirarti kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

(*Physiological Needs*) yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

(*Safety and Security Needs*) adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)

*Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya

4. Kebutuhan Harga diri (*Esteem or Status Needs*)

*Esteem or Status Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya..

5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

*Self Actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat

### **2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, sikap – sikap, keterampilan – keterampilan, nilai – nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dengan kinerja karyawannya. Upaya untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan memerlukan karyawan yang berkompetensi dalam pekerjaannya. Kompetensi sumber daya manusia merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang terkait dengan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan tertentu. Karakteristik itu sendiri terdiri dari lima hal: motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan dan keahlian. (Sartono,2020)

Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi (Komara, 2019). Dalam sejumlah literatur, kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contoh *soft competency* adalah: *leadership, communication,*

*interpersonal relation*, dan lain-lain. Tipe kompetensi yang kedua sering disebut *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Contoh *hard competency* adalah : *electrical engineering, marketing research, financial analysis, manpower planning*.

Mondy et al., 2016 dalam Kadarwati (2019: 23) menyatakan bahwa kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.

Sedangkan menurut Fauzi (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Pentingnya kompetensi dalam mendorong suatu organisasi mencapai posisi kompetitif bahwa suatu organisasi perlu memperhatikan keberhasilannya dimasa depan sebagai persiapan untuk pengembangan dan kerjasama. Menurutnya kompetensi seseorang dapat ditunjukkan dalam bentuk kemampuan individu untuk menerapkan pengetahuan ke dalam bentuk tindakan. Dalam penerapan kompetensi ini, tentunya setiap organisasi memiliki sudut pandang yang berbeda berdasarkan nilai-nilai strategisnya bagi organisasi bersangkutan.

Dessler (2018) menyatakan bahwa pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini

merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (value) dalam perusahaan.

- b. Memahami prinsip pengukuran yang baik Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.
- c. Memastikan hubungan sebab-akibat (causal) Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judge mental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.
- d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidahkaidah keagamaan

Wahyudin (2018) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.
3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjasama, memberikan pengaruh dan membangun hubungan
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.
7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki

melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti:
  - a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
  - b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
  - c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
  - d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
  - e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
  - f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
  - g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Edison, Anwar dan Komariyah (2018) menyatakan bahwa dimensi kompensasi didasari perilakunya yang mengacu pada perundangundangan yang berlaku, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*Skill*) adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

3. Sikap (*Attitude*) adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dan melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha atau jasa pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Indikator - indikator yang saling mempengaruhi dalam membentuk kompetensi menurut Edison dkk (2018 : 147) adalah :

1. Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan.
2. Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
3. Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani.
5. Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.
7. Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan.
8. Serius dalam menghadapi keluhan – keluhan pelanggan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya.

Fahmi (2018:2) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

Pendapat lain Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018:2), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut.

Pengukuran kinerja menurut Dharma dalam Rangga (2020) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus diselesaikan atau dicapai.
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat diukur ada tiga yaitu: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Selain hal itu juga diperlukan kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk yang diberikan dan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karyawan tersebut.

Djeremi et al dalam Wanasaputra dan Liliana (2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
4. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

Pengukuran kinerja perusahaan menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap performa perusahaan dan perencanaan tujuan di masa mendatang. Berbagai informasi dihimpun agar pekerjaan yang dilakukan dapat dikendalikan dan dipertanggungjawabkan. Hal ini dilakukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas pada seluruh proses bisnis perusahaan. Gambaran mengenai kinerja perusahaan bisa didapatkan dari dua sumber, yakni informasi finansial dan informasi nonfinansial. Informasi finansial didapatkan dari penyusunan anggaran untuk mengendalikan biaya. Sedangkan informasi nonfinansial merupakan faktor kunci untuk menetapkan strategi yang dipilih guna melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengukuran Kinerja Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut (Afandi, 2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
2. Kualitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
3. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibanya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.
6. Ketelitian dalam Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
9. Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Anggreany Hustia (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pada perusahaan WHO pada masa pandemi. Jumlah sample yang digunakan sebanyak 74 responden dengan menggunakan kuesioner atau angket dan dengan teknis analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa 32,68% motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Krisnawati dan Bagia (2021) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo. Jumlah sample yang digunakan sebanyak 40 responden dengan menggunakan kuesioner atau angket hasil pengujian analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa 56,112% kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lam'ah Siti (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asam Jawa. Jumlah sample yang digunakan sebanyak 59 responden dengan menggunakan kuesioner atau angket hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa 35% kualitas kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan,

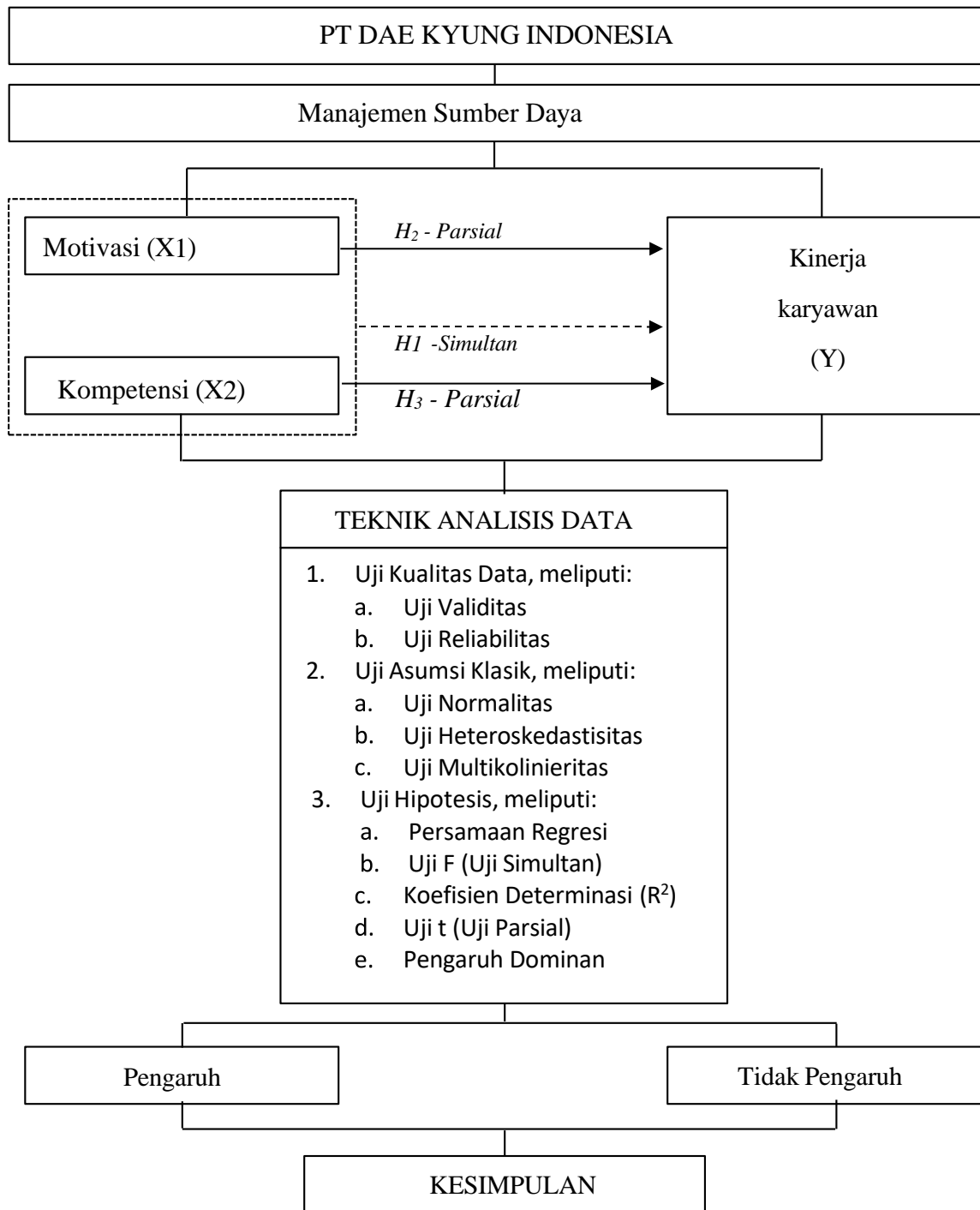
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Anggraeny (2020)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada perusahaan WHO pada masa pandemi.	Motivasi, Kinerja	Analisis Regresi Linier sederhana	1. Uji Regresi 32,68% 2. Uji T, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Krisnawati (2021)	pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo	Kompetensi, Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda.	1. Uji Regresi 56,112% 2. Uji T, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Uji F, Hanya variabel kompetensi yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
FAJAR (2019)	pengaruh kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asam Jawa	Kualitas kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda.	1. Uji Regresi 62,74% 2. Uji T, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Uji F, Hanya variabel kualitas kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Peneliti (2023)

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting”. Dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja tersebut diperlukan dukungan dari kompetensi sumber daya manusia serta kualitas karyawan yang baik sehingga pengelolaan perusahaan dapat mencapai tujuan. Atas dasar uraian tersebut menggambarkan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penulis**  
Sumber: Penulis (2023)

## 2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

### 1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0$  berarti secara simultan motivasi dan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT DaeKyung Indonesia.

$H_1 : \beta_i \neq 0$ , berarti secara simultan motivasi dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

### 2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_i = 0$ , berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

$H_1 : \beta_i \neq 0$ , berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

### 3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_i = 0$ , berarti secara parsial kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

$H_1 : \beta_i \neq 0$ , berarti secara parsial kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 1.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Dae Kyung Indonesia pada Bulan Februari 2023 sampai dengan April 2023, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	Maret 2023	APRIL 2023	Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023
1	Observasi Awal	■					
2	Oengajuan Izin Penelitian	■					
3	Persiapan Instrumen Penelitian		■	■			
4	Pengumpulan Data				■		
5	Pengolahan Data				■		
6	Analisis dan Evaliasi					■	
7	Penulisan Laporan					■	
8	Seminar Hasil Penelitian						■

Sumber : Penulis (2023)

#### 1.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Maksud penelitian survei ini untuk penjajagan (explorative), deskriptif, penjelasan (explanatory atau confirmatory), evaluasi, prediksi atau peramalan, penelitian operasional dan pengembangan indikator – indikator sosial. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan).

## **1.3 Populasi dan Sample**

### **1.3.1 Populasi**

Banyak ahli menjelaskan pengertian mengenai populasi. Salah satunya menurut Sugiyono (2018) populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi dalam wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dae Kyung Indonesia. Jumlah karyawan dari PT Dae Kyung Indonesia sebanyak 150 orang. Oleh sebab itu penelitian ini menggunakan angka 150 sebagai populasi penelitian.

### **3.3.1 Sampel**

Sejalan dengan pengertian populasi, banyak juga ahli yang mendefinisikan pengertian mengenai sampel. Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka dari itu sampel adalah sebagian atau wakil representatif dari populasi yang akan diteliti karena tidak bisameneleti semua yang ada pada populasi sehingga di butuhkan sampel.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Hal ini berarti bahwa sampe mewakili populasi. Guna menentukan jumlah sampel dalam tenelitian ini, penulis menggunakan rumus pengambilan sampel menurut Sugiyono (2018:148). Sugiyono (2012:146) menyatakan bahwa teknik sampel yaitu :“Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan diantaranya Probability Sampling dan NonProbability Sampling.” Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di Non-Probability Sampling. Sugiyono (2012:150) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.”

Dalam penelitian ini menggunakan salah satu teknik dalam probability sampling adalah simple random sampling. Simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2018). Guna mendapatkan sampel yang representatif yaitu dapat mewakili populasi penelitian diatas. Oleh sebab itu peneliti menentukan siapa yang akan dijadikan responden sehingga di butuhkan sumber data serta memenuhi 4 dari 8 kriteria berikut:

1. Memiliki pemahaman mengenai bidang percetakan.
2. Dapat memenuhi target harian dalam bekerja.
3. Tidak terlihat bingung saat menjalankan pekerjaan.
4. Karyawan yang aktif serta memiliki keingintahuan yang tinggi.
5. Karyawan dengan kehadiran tepat waktu.
6. Karyawan dapat meminimalisir barang *reject* saat bekerja.
7. Karyawan tetap konsistensi dan disiplin dalam bekerja.
8. Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

#### **1.4 Teknik Pengumpulan Data**

Proses pengumpulan data sebenarnya dapat dilakukan dengan beberapa cara. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa: teknik pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperanserta, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2018) terdiri atas observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi.

## 1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit atau kecil.

Dalam penelitian ini, peneliti mencatat atau merekam semua jawaban dari informan dengan apa adanya. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Maksud dari wawancara terstruktur yaitu peneliti sudah menyiapkan pertanyaan terlebih dahulu sebelum mewawancarai informan.

## 2. Kuisisioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2018) angket atau kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, kuisisioner dibuat berisikan daftar pertanyaan terkait dengan penelitian. Peneliti ingin memudahkan narasumber dalam memberikan jawaban pertanyaan wawancara.

## 3. Dokumentasi Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi ini merekam semua hasil wawancara dan keterangan yang diberikan oleh informan.

## 4. Observasi (Pengamatan)

Teknik pengamatan data lainnya yang digunakan adalah observasi. Hal ini dilakukan dengan cara mengamati berbagai objek tanpa melakukan komunikasi secara langsung. Teknik ini penulis gunakan saat penulis hendak mengetahui tentang perilaku responden, proses kerja, gejala yang muncul atas perilaku responden dan lain sebagainya.

## 1.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:38). Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian yang dibangun atas dasar konsep dalam bentuk indikator dalam sebuah kuisioner. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel dependen yaitu : motivasi dan kompetensi sumber daya manusia serta variabel independen yaitu : kinerja karyawan.

### 1.5.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (*Independent variable*) adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat) (Sugiyono, 2018 :61). Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah motivasi, kompetensi sumber daya manusia dan kualitas karyawan yang penulis definisikan sebagai berikut:

#### 1. Motivasi ( $X^1$ )

Menurut Robbins dalam Busrro (2018) mengemukakan bahwa pengertian motivasi meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational*) dan kebutuhan (*needs*). Unsur “upaya” merupakan ukuran identitas. Upaya yang diarahkan tersebut harus konsisten dengan tujuan organisasi, adapun *needs* adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil – hasil tertentu dapat terlihat menarik. Indikator motivasi menurut Sondang P Siagian (dalam Siska Agustina 2020).

1. Tanggung jawab, harus melakukan sesuatu yang telah menjadi tugasnya untuk diselesaikan.
2. Kemauan, pegawai harus mau melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya sesuai dengan hatinya.

3. Kerelaan, dalam melakukan pekerjaan harus dilandasi dengan hati yang ikhlas dan rela mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugasnya.
4. Membentuk keahlian, mampu mengubah kemahiran menjadi sebuah ilmu baru.
5. Membentuk keterampilan, kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara kompleks dan rapih.

## 2. Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X^2$ )

kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Agustian et al., (2018). Indikator kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*) Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*) Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).
5. Sikap (*attitude*) Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

### **1.5.2 Variabel Terikat**

Variabel terikat (*dependent variable*) yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini digunakan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan adalah Menurut (M. S. . Hasibuan, 2014) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018:89) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efesiensi
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif.
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

Guna memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator variabel dan pengukuran atas indikator di atas pada rangkuman Tabel 3.2 di bawah ini:

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Motivasi ( $X^1$ )	Menurut Robbins dalam Busro (2018) mengemukakan bahwa pengertian motivasi meliputi upaya ( <i>effort</i> ), tujuan organisasi ( <i>organizational</i> ) dan kebutuhan ( <i>needs</i> ). Unsur “upaya” merupakan ukuran identitas.	1. Tanggung Jawab 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk Keahlian 5. Membentuk Keahlian	Skala Likert
Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X^2$ )	suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan. Agustian et al., (2018)	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat	Skala Likert
Kinerja Karyawan ( $Y^1$ )	Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas	Skala Likert

Sumber : Peneliti (2023)

### 1.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan. Data yang telah di kumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya. Pada akhir kesimpulan itulah akan diketahui bagaimana pengaruh variabel independen dengan dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

### 1.6.1 Skala dan Angka Penafsiran

Seperti telah disampaikan sebelumnya, bahwa dalam penelitian ini nanti akan digunakan kuisioner. Adapaun penilaiannya dengan menggunakan Skala Likert, dimana setiap jawaban instrumen dibuat menjadi 5 (lima) gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Yang dapat berupa kata – kata, seperti:

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Ragu – Ragu (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (Skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut akan dijadikan tolak ukur dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan.

Untuk menentukan gradasi dari hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian untuk mengolah data mentah yang akan di kelompokkan sehingga dapat diperoleh interval penafsiran seperti tabel 3.3 di bawah ini.

$$\begin{aligned} \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah})/n \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

**Tabel 3.3 Angka Penafsiran**

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1.00-1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81-2,60	Tidak Setuju
2,61-3.40	Ragu – ragu
3,41-4,20	Setuju
4,21-5,00	Sangat Setuju

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah:

,

$$M = \frac{\sum f(X)}{n}$$

Keterangan:

- M = Angka penafsiran
- f = Frekuensi Jawaban
- X = Skala Nilai
- n = Jumlah Seluruh Jawaban

### 1.6.2 Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Analisis regresi ganda adalah analisis yang bermaksud peramalan nilai pengaruh dua variabel atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan. Menurut **sugiyono** (Sugiyono, 2019) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependent (Keputusan Pembelian)

$\alpha$  = Harga Y bila X=0 (Koefisien konstanta)

$b_1, b_2, \dots$  = Koefisien regresi

X1 = Variabel Independent (Citra Merek)

X2 = Variabel Independent (Kualitas Produk)

$\varepsilon$  = Error, variabel gangguan

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji

heteroskedastis. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji T ( Uji Parsial).

### 1.6.3 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner Sugiyono (2018:45). Cara pengukuran validitas angket kompetensi menggunakan teknik korelasi dengan pearson atau koefisien korelasi *product moment pearson* dengan taraf signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Rumus *product moment pearson* adalah :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{hitung}$	= Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
$\sum X$	= Jumlah skor item
$\sum Y$	= Jumlah skor total (sebuah item)
N	= Jumlah responden

Namun demikian dalam penelitian uji validitas tidak digunakan rumus manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat valid atau tidaknya butir pernyataan kuisioner maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistics* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut..

## 2. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuisioner dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2018:268) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur dan memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuisioner tersebut. Alat ukur dikatakan reliabilitas apabila jawabannya konsisten dari

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

waktu ke waktu. Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha. Indikator instrument dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* < 0,6. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 20.0. Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha yaitu :

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians skor tiap item

$k$  = Banyaknya soal

$\sigma^2$  = Varians total

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program*

for Social Science (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuisioner maka dapat dilihat nilai *Cronbach Alpha* yang tertera pada tabel *Reability Statistics* Hasil pengolahan data menggunakan SPSS. Jika nilai *Cronbach Alpha* tersebut lebih besar 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan ini reliabel dan dapat diguanakn untuk uji – uji selanjutnya.

**Tabel 3.4 Daftar Interpretasi Koefisiensi**

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,3999	Cukup/sedang
0,2000 – 0,1999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2018:269)

#### 1.6.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menentukan ketepatan model agar tidak bias dan efisein. Pada penelitian ini, data akan diuji dengan Uji Asumsi Klasik. Menurut Priyatno (Yusup, 2018)uji asumsi klasik merupakan alat uji persyaratan yang harus dipenuhi jika akan menggunakan analisis regresi linier berganda khususnya *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam penelitian meliputi :

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Autokorelasi
5. Uji Linieritas

Namun demikian dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (Yusup, 2018), yang dimaksud dengan uji normalitas adalah alat untuk menguji apakah data residual yang ada pada variabel-variabel independen dan

dependen didistribusikan secara normal atau tidak normal. Seharusnya terdistribusi normal.

Persyaratan residual terdistribusi normal adalah sebagai berikut ;

- a. Titik-titik pada grafik menyebar di sekitar garis diagonal
- b. Titik – titik mengikuti garis diagonal
- c. Nilai signifikan lebih besar dari 0,10

Dalam penelitian ini akan digunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan *kolmogorv-Smimov* test.

## 2. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (Yusup, 2018) Uji Multikolinieritas merupakan alat untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang sempurna. Nilai korelasinya sama dengan 1. Seharusnya hubungan antara satu variabel dengan variabel lain tidak boleh sama dengan 1. Menurut Priyatno (Yusup, 2018) untuk menguji multikolinieritas dapat dilakukan dengan memperhatikan Nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih besar dari 0,1 maka hubungan antara variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Menurut Priyatno (Yusup, 2018) alat uji untuk menentukan terjadinya keadaan ketidaksamaan varian residual semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji Spearman's Rho. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat gambar *scatterplot* maupun dengan uji statistik misalnya uji gletser maupun uji park. Namun demikian dalam penelitian ini akan digunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* yang dihasilkan SPSS tersebut. Dikatakan

tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol sumbu X.

### 1.6.5 Uji Hipotesis

Setelah menggunakan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah sebagai berikut :

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji T (uji parsial).

#### 1. Uji serempak/simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, juga pengaruh variabel bebas terhadap variabel intervening dan variabel terikat secara simultan. Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(3 - R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan :

Fhitung = Nilai F yang dihitung

( $R^2$ ) = Nilai Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah Variabel bebas

N = Jumlah Sampel

Namun demikian penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel *Anova* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan dengan rumus:

$H_0$  = Motivasi (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Dae kyung Indonesia.

$H_a$  = Motivasi (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Dae Kyung Indonesia.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak Motivasi (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Dae Kyung Indonesia
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Artinya Motivasi (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Dae Kyung Indonesia.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Supardi (2018) menyatakan koefisien determinasi adalah tingkat variabel X terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam persentase (%). persentase diperoleh dengan dengan terlebih dahulu mengkuadratkan koefisien korelasi dikalikan 100% . Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel independen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variavariabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

Nilai koefisien determinasi  $R^2$  = dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS.

### 3. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial T digunakan untuk menguji signifikan, yaitu pengujian hipotesis melalui uji t pada penelitian ini mengenai Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Kompensi Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS. Uji T digunakan untuk menguji signifikan variabel X terhadap Y. Uji T ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=5\%$ ) dan derajat bebas.

#### **Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

$H_0$  = Motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

$H_a$  = Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

#### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) Kinerja Karyawan (Y)**

$H_0$  = Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

$H_a$  = Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka  $H_0$  Ditolak.

Jika nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima.

b. Jika nilai  $sig < 0.05$  maka  $H_0$  Ditolak.

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_a$  diterima.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

PT. Daekyung Indonesia telah berdiri sejak tahun 1980, sebelumnya bernama PT. Shin Kwang Worldindo, kemudian pada tahun 2010, 1 Februari kami menjadi PT. Daekyung Indonesia. PT. Daekyung Indonesia bergerak di bidang industri yang berperan membantu dalam jasa percetakan. Hingga saat ini, 1 Oktober 2019 PT. Daekyung Indonesia sudah memiliki 20 staf, & 150 orang sebagai pekerja Produksi. Dengan strategi yang diterapkan PT Daekyung Indonesia adalah tetap menjaga hubungan baik dengan pelanggan, yang mana dengan menjaga hubungan baik dengan pelanggan maka akan terbangunnya loyalitas pelanggan sehingga akan membantu perusahaan melakukan evaluasi dan pengembangan bisnis yang mana akan terciptanya peningkatan penjualan.

##### **4.1.2 Visi PT Dae Kyung Indonesia**

Menjadi perusahaan yang bergerak di bidang percetakan yang profesional dan terpercaya serta berkualitas sehingga menghasilkan produk – produk yang inovatif dan terbaik sehingga kepuasan dan kepercayaan konsumen dapat tercapai.

##### **4.1.3 Misi PT Dae Kyung Indonesia**

- a. Memberikan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan bermanfaat.
- b. Memberikan kesempatan lapangan pekerjaan bagi pekerja potensial.
- c. Mengikuti perkembangan teknologi
- d. Mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional serta mewujudkan keseimbangan kepentingan agar produktivitas dan kinerja dapat tercapai secara optimal demi kesinambungan perusahaan dan kerjasama antar mitra usaha.
- e. Responsif dalam memberikan solusi jasa yang ekonomis namun berkualitas.
- f. Mempersiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, berkualitas, handal dan memiliki dedikasi yang tinggi demi tumbuh kembangnya perusahaan.

#### 4.1.4 Karakteristik Responden

Merupakan karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan seperti apa demografi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan, pekerjaan atau penghasilan. Dengan mengetahui demografi responden maka kita akan mengetahui kerarakteristik responden dalam hal ini karyawan yang akan menjadi responden pada PT Dae Kyung Indonesia.

Di bawah ini penulis sajikan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk presentasinya. Harapannya dengan diketahui karakteristik tersebut maka dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi lebih lebih jelas nantinya.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden**

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
Jenis kelamin	Laki - Laki	66	44%
	Perempuan	84	56%
	Jumlah	150	100%
Usia	< 20 Tahun	-	0%
	20 - 30 Tahun	80	53%
	30 - 40 Tahun	58	39%
	40 - 50 Tahun	12	8%
	> 50 Tahun	0	0%
Jumlah	150	100%	
Pendidikan	SD/Sederajat	-	0%
	SMP / Sederajat	1	0,7%
	SMA / Sederajat	140	93%
	Diploma	3	2%
	Sarjana	6	4%
Jumlah	150	100%	
Lama Bekerja	1-3 Tahun	85	57%
	3-5 Tahun	55	37%
	5-8 Tahun	-	0%
	8-10 Tahun	10	7%
	> 10 Tahun	-	0%
Jumlah	150	100%	
Penghasilan Setiap Bulan	1-2 Juta	8	6%
	2-3 Juta	56	37%
	3-4 Juta	47	31%
	4-5 Juta	29	19%
	> 5 Juta	10	7%
Jumlah	150	100%	

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dilihat dari jenis kelamin dari karyawan PT Dae Kyung lebih di dominasi oleh perempuan yaitu sebesar 56%. Hal ini dikarenakan potensi kerja wanita pada bidang percetakan lebih dibutuhkan terutama pada bagian pengemasan akhir produk.

Jika dilihat dari usia, karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia lebih didominasi oleh kaum remaja dengan rentang usia 20 hingga 30 tahun sebanyak 53%. Dan disusul usia dewasa rentan 30 hingga 40 tahun sebanyak 39%. Hal ini menunjukkan bahawa dengan kalangan usia remaja sampai dewasa masih memiliki semangat bekerja yang tinggi. Ini tentunya menjadi kelebihan tersendiri khususnya bagi PT Dae Kyung Indonesia mengingat usia produktif karyawan yang masih panjang sehingga jika dikelola dengan baik kemungkinan besar akan menjadi karyawan yang memiliki nilai semangat yang tinggi.

Selanjutnya jika dilihat dari tingkat pendidikan, karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia lebih didominasi oleh lulusan SMA/Sederajat yang jumlahnya mencapai 93% dan disusul dengan karyawan dengan lulusan sarjana sebanyak 4%. Hal ini tentunya juga menjadi kelebihan tersendiri, mengingat jumlah pekerja dengan tingkat SMA yang cukup tinggi. Artinya para Karyawan PT Dae Kyung Indonesia termasuk sudah memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Tentunya akan jauh lebih mudah bagi perusahaan untuk mengimplementasikan berbagai program kesannya.

Selanjutnya jika dilihat dari lama bekerja, karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia lebih didominasi oleh karawayan baru dengan rentang waktu 1-3 tahun sebanyak 57% dibanding dengan karyawan lama dengan rentang waktu 8 – 10 tahun yang hanya sebesar 7% selebihnya 37% adalah untuk karyawan dengan rentang waktu 3-5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Dae Kyung memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan.

Terakhir, jika dilihat dari tingkat penghasilan responden ternyata karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia masih banyak yang mendapat gaji dibawah UMK (Upah Minimum Kota) Kota Bekasi yaitu sebesar Rp 5.158.248. Hal ini terjadi karena perusahaan menggaji karyawannya sesuai dengan kemampuan serta skill yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

#### 4.1.5. Tanggapan Responden

Dalam sebuah penelitian, tanggapan responden yang merupakan jawaban atas apa yang ada dalam benak pikiran responden menjadi hal yang sangat penting. Ini karena apa yang mereka sampaikan merupakan data awal yang dilakukan khususnya lewat kuesioner harus benar-benar diperhatikan keabsahannya. Tujuannya agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada diri masing-masing responden bukan sekedar asal isi saja.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 150 responden karyawan PT Dae Kyung Indonesia, di bawah ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing – masing variabel bebas yang diteliti sebagai berikut:

##### 1. Motivasi ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel motivasi sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi.**

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI	TAFSIR
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	F(X)	[n=f(X)/n]
1	Tanggung Jawab 1		0%	8	5%	76	51%	58	39%	8	5%	516	3,44
2	Tanggung Jawab 2		0%	4	3%	68	45%	62	41%	16	11%	540	3,60
3	Tanggung Jawab 3		0%	7	5%	63	42%	58	39%	22	15%	545	3,63
4	Kemauan 1	3	2%	13	9%	37	25%	74	49%	23	15%	551	3,67
5	Kemauan 2		0%	5	3%	56	37%	74	49%	15	10%	549	3,66
6	Kerelaan 1	17	11%	38	25%	38	25%	41	27%	16	11%	451	3,01
7	Kerelaan 2	14	9%	39	26%	26	17%	46	31%	25	17%	479	3,19
8	Kerelaan 3	22	15%	33	22%	26	17%	45	30%	24	16%	466	3,11
9	Membentuk keahlian 1	2	1%	9	6%	21	14%	92	61%	26	17%	581	3,87
10	Membentuk keahlian 2	2	1%	5	3%	27	18%	93	62%	23	15%	580	3,87
11	Membentuk keterampilan 1	3	2%	19	13%	24	16%	81	54%	23	15%	552	3,68
12	Membentuk keterampilan 2	3	2%	4	3%	46	31%	83	55%	14	9%	551	3,67
RATA-RATA		6	4%	18	12%	51	34%	81	54%	24	16%	635	4,23

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Tabel 4.2 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel motivasi mulai dari indikator pertama sampai dengan indikator kelima. Pada indikator pertama yaitu tanggung jawab, pada pernyataan pertama sebanyak 39% responden menjawab setuju dan 5% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,44 (setuju).

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator tanggung jawab pada pernyataan pertama turut mempengaruhi kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia. Pada pernyataan kedua, sebanyak 41% responden menjawab setuju dan 16% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,60 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator tanggung jawab pada pernyataan kedua turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia. Pada pernyataan ketiga, sebanyak 39% menjawab setuju dan 11% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,63 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator tanggung jawab pada pernyataan ketiga turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Pada indikator kedua yaitu kemauan, pada pernyataan pertama sebanyak 49% responden menjawab setuju dan 15% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,67 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kemauan pada pernyataan pertama turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia. Pada pernyataan kedua, sebanyak 49% responden menjawab setuju dan 10% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,66 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kemauan pada pernyataan kedua turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia..

Pada Indikator ketiga yaitu kerelaan, pada pernyataan pertama sebanyak 27% responden menjawab setuju dan 11% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,01 (netral) Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral jika dikatakan bahwa indikator kerelaan pada pernyataan pertama turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia. Pada pernyataan kedua, sebanyak 31% responden menjawab setuju dan 17% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,19 (netral). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral jika dikatakan bahwa indikator kerelaan pada pernyataan kedua turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia. Pada pernyataan ketiga, sebanyak 30% responden menjawab setuju dan 16% menjawab sangat

setuju dengan angka penafsiran 3,11 (netral). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral jika dikatakan bahwa indikator kerelaan pada pernyataan ketiga turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PR Dae Kyung Indonesia.

Pada indikator keempat yaitu membentuk keahlian, pada pernyataan pertama sebanyak 61% responden menjawab setuju dan 17% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,87 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator membentuk keahlian pernyataan pertama turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia. Pada pernyataan kedua, 62% responden menjawab setuju dan 15% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,87 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator membentuk keahlian pada pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Pada indikator terakhir yaitu membentuk keterampilan, pada pernyataan pertama sebanyak 54% responden menjawab setuju dan 15% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,68 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator membentuk keterampilan pada pernyataan pertama turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia. Pada pernyataan kedua, sebanyak 55% responden menjawab setuju dan 9% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,67 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator membentuk keahlian pada pernyataan kedua turut mempengaruhi kinerja karyawan turut mempengaruhi kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel motivasi, setelah di rata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 45% responden menjawab setuju dan 13% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,53 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel motivasi turut mempengaruhi kinerja tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

## 2. Kompetensi ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kompetensi sebagai berikut:

**Tabel 4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel Kompetensi**

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI	TAFSIR
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	F(X)	[n=f(X)/n]
1	Pengetahuan 1		0%	6	4%	44	29%	81	54%	19	13%	563	3,75
2	Pengetahuan 2	1	1%	6	4%	42	28%	83	55%	18	12%	561	3,74
3	Pemahaman 1	1	1%	17	11%	56	37%	69	46%	7	5%	514	3,43
4	Pemahaman 2		0%	8	5%	51	34%	82	55%	9	6%	542	3,61
5	Kemampuan 1	1	1%	14	9%	63	42%	61	41%	11	7%	517	3,45
6	Kemampuan 2	2	1%	17	11%	59	39%	57	38%	15	10%	516	3,44
7	Kemampuan 3		0%	11	7%	51	34%	75	50%	13	9%	540	3,60
8	Nilai 1	4	3%	43	29%	47	31%	43	29%	13	9%	468	3,12
9	Nilai 2	3	2%	18	12%	41	27%	77	51%	11	7%	525	3,50
10	Nilai 3	3	2%	8	5%	55	37%	69	46%	15	10%	535	3,57
11	Sikap 1		0%	16	11%	63	42%	64	43%	7	5%	512	3,41
12	Sikap 2	2	1%	12	8%	53	35%	68	45%	15	10%	532	3,55
13	Minat 1	1	1%	13	9%	39	26%	71	47%	26	17%	558	3,72
14	Minat 2	1	1%	15	10%	46	31%	72	48%	16	11%	537	3,58
RATA-RATA		1	1%	20	14%	71	47%	97	65%	20	13%	741	4,94

Sumber: Hasil penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel 4.3 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kompetensi mulai indikator pertama yaitu pengetahuan hingga indikator terakhir yaitu minat. Pada pernyataan pertama sebanyak 54% responden menjawab setuju dan 13% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,75 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator pengetahuan pada pernyataan pertama turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia. Pada pernyataan kedua, sebanyak 55% responden menjawab setuju dan 12% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,74 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator pengetahuan pada pernyataan kedua turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

Hasil penelitian indikator kedua yaitu pemahaman, pada pernyataan pertama sebanyak 46% responden menjawab setuju dan 5% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,43 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa pemahaman pada pernyataan pertama

turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia. Pada pernyataan kedua sebanyak 55% responden menjawab setuju dan 6% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,61 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika pemahaman pada pernyataan kedua turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Hasil penelitian indikator ketiga yaitu kemampuan, pada pernyataan pertama sebanyak 41% responden menjawab setuju dan 7% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,45 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika kemampuan pada pernyataan pertama turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia. Pada pernyataan kedua, sebanyak 38% responden menjawab setuju dan 10% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,44 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika kemampuan pada pernyataan kedua turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia. Demikian halnya dengan pernyataan ketiga, sebanyak 50% responden menjawab setuju dan 9% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,60 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika kemampuan pada pernyataan ketiga turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Hasil penelitian indikator keempat yaitu nilai, pada pernyataan pertama sebanyak 29% responden menjawab setuju dan 9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,12 (netral). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral jika dikatakan bahwa indikator nilai pada pernyataan pertama turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia. Pada pernyataan kedua, sebanyak 51% responden menjawab setuju dan 7% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,50 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika nilai pada pernyataan kedua turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia. Demikian halnya dengan pernyataan ketiga, sebanyak 46% responden menjawab setuju dan 10% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,75 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator nilai pada pernyataan ketiga turut mempengaruhi tingkat kinerja PT Dae Kyung Indonesia.

Hasil penelitian indikator kelima yaitu sikap, pada pernyataan pertama sebanyak 43% responden menjawab setuju dan 5% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,41 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator sikap pada pernyataan pertama turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia. Demikian halnya dengan pernyataan kedua, sebanyak 45% responden menjawab setuju dan 10% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,55 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator sikap pada pernyataan kedua turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Terakhir hasil penelitian indikator keenam yaitu minat, pada pernyataan pertama sebanyak 47% responden menjawab setuju dan 17% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,72 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator minat pada pernyataan pertama turut mempengaruhi tingkat kinerja pada PT Dae Kyung Indonesia. Demikian halnya dengan pernyataan kedua, sebanyak 48% responden menyatakan setuju dan 11% menyatakan sangat setuju dengan angka penafsiran 3,58 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator minat pada pernyataan kedua turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel kompetensi, setelah dirata-rata didapatkan data ada sebanyak 46% responden menjawab setuju dan 9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,53 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa variabel kompetensi turut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan**

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI		TAFSIR
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	F(X)	[n=f(X)/n]	
1	Kuantitas		0%	13	9%	69	46%	66	44%	2	1%	507	3,38	
2	Kualitas		0%	4	3%	38	25%	78	52%	30	20%	584	3,89	
3	Efesiensi		0%	8	5%	55	37%	79	53%	8	5%	537	3,58	
4	Disiplin Kerja		0%	15	10%	71	47%	53	35%	11	7%	510	3,40	
5	Inisiatif	1	1%	20	13%	50	33%	70	47%	9	6%	516	3,44	
6	Ketelitian	1	1%	10	7%	32	21%	87	58%	20	13%	565	3,77	
7	Kepemimpinan	28	19%	28	19%	34	23%	39	26%	21	14%	447	2,98	
8	Kejujuran	29	19%	36	24%	36	24%	34	23%	15	10%	420	2,80	
9	Kreativitas	3	2%	6	4%	13	9%	96	64%	32	21%	598	3,99	
RATA-RATA		7	5%	16	10%	44	29%	67	45%	16	11%	520	3,47	

Sumber: Hail Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel 4.5 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kinerja karyawan mulai dari indikator pertama yaitu kuantitas hingga indikator terakhir yaitu kreativitas. Pada indikator pertama yaitu kuantitas, sebanyak 44% responden menjawab setuju dan 1% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,38 (netral). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kuantitas turut mempengaruhi kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Hasil penelitian indikator kedua yaitu kualitas, sebanyak 52% responden menjawab setuju dan 20% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,89 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kualitas turut mempengaruhi kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia,

Hasil penelitian indikator ketiga yaitu efesiensi, sebanyak 53% responden menjawab setuju dan 5% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,58 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator efesiensi turut mempengaruhi kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Hasil penelitian indikator keempat yaitu disiplin kerja, sebanyak 35% responden menjawab setuju dan 7% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,40 (netral). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral jika dikatakan bahwa indikator disiplin kerja turut mempengaruhi kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Hasil penelitian indikator kelima yaitu inisiatif, sebanyak 47% responden menjawab setuju dan 6% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,44 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator inisiatif turut mempengaruhi kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Hasil penelitian indikator keenam yaitu ketelitian, sebanyak 58% responden menjawab setuju dan 13% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,77 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator ketelitian turut mempengaruhi kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Hasil penelitian indikator ketujuh yaitu kepemimpinan, sebanyak 26% responden menjawab setuju dan 14% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 2,98 (netral). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral jika dikatakan bahwa indikator kepemimpinan turut mempengaruhi kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Hasil penelitian indikator kedelapan yaitu kejujuran, sebanyak 23% responden menjawab setuju dan 10% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 2,80 (netral). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral jika dikatakan bahwa indikator kejujuran turut mempengaruhi kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Terakhir, pada indikator penelitian kesembilan yaitu kreativitas, sebanyak 64% responden menjawab setuju dan 21% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,99 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa indikator kreativitas turut mempengaruhi kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel kinerja karyawan, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 45% responden menjawab setuju dan 11% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,47 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan turut mempengaruhi kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

#### 4.1.6 Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika  $r_{hitung} > 0,300$ . Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

NO	INDIKATOR	$r_{hitung}$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Tanggung Jawab 1	0,620	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Tanggung Jawab 2	0,663	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Tanggung Jawab 3	0,689	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Kemauan 1	0,682	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Kemauan 2	0,504	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Kerelaan 1	0,792	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Kerelaan 2	0,778	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Kerelaan 3	8,780	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Membentuk Keahlian 1	0,638	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Membentuk Keahlian 2	0,613	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
11	Membentuk Keterampilan 1	0,745	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
12	Membentuk Keterampilan 2	0,423	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: Hasil penelitian, 2023 (Data Diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kompensasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

**Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi**

NO	INDIKATOR	$r_{hitung}$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Pengetahuan 1	0,589	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Pengetahuan 2	0,560	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Pemahaman 1	0,520	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Pemahaman 2	0,476	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Kemampuan 1	0,594	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Kemampuan 2	0,550	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Kemampuan 3	0,625	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Nilai 1	0,642	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Nilai 2	0,550	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Nilai 3	0,415	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
11	Sikap 1	0,365	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
12	Sikap 2	0,459	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
13	Minat 1	0,654	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
14	Minat 2	0,560	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

**Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

NO	INDIKATOR	$r_{hitung}$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kuantitas	0,350	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Kualitas	0,391	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Efisiensi	0,514	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Disiplin Kerja	0,557	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Inisiatif	0,419	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Ketelitian	0,611	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Kepemimpinan	0,680	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Kejujuran	0,698	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Kreativitas	0,396	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibanding nilai r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel loyalitas kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau cronbach's alpha sebesar 0,6 atau lebih. Dibawah ini penulis sajikan daftar Cronbach Alpha untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

**Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas**

NO	VARIABEL	Cronbach $\alpha$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Motivasi	0,914	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Kompetensi	0,876	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Kinerja Karyawan	0,810	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

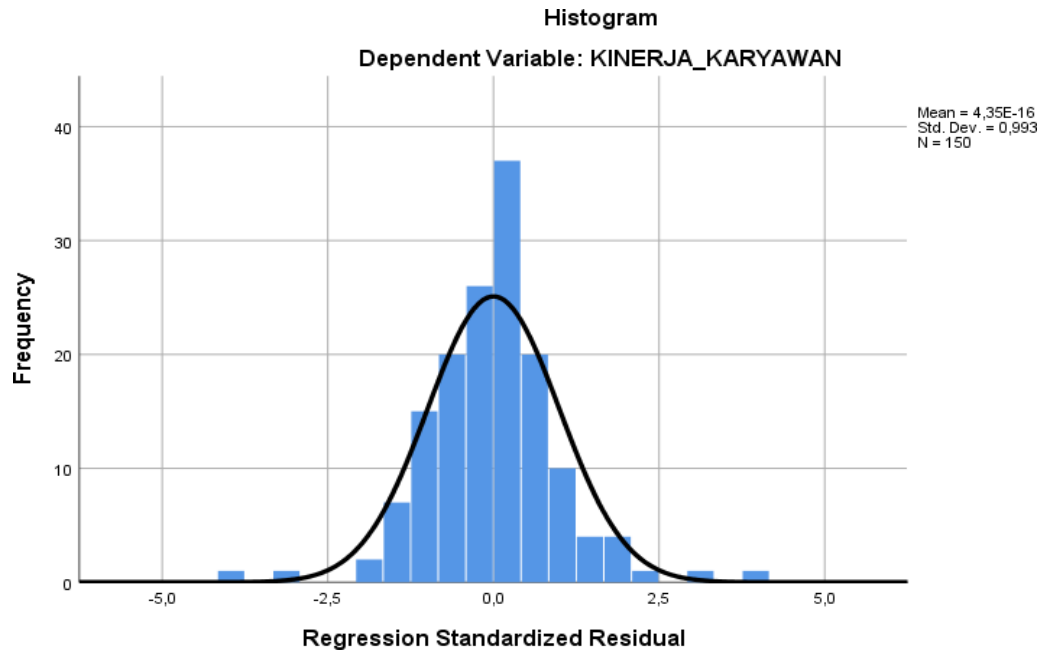
Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach Alpha yang tertera dalam Tabel Reability Statistics (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

#### **4.1.7. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorv-Smirnov. Dengan menggunakan analisis Kolmogorov Smirnov, data residu dikatakan berdistribusi normal bila nilai Asymp Sig (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



**Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas**  
 Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Pada grafik histogram diatas terlihat bahwa variabel distribusi normal. Hal ini dutunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk mmprediksi kinerja karyawan.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance  $> 0,1$  atau VIF  $< 5$ . Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

**Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)**

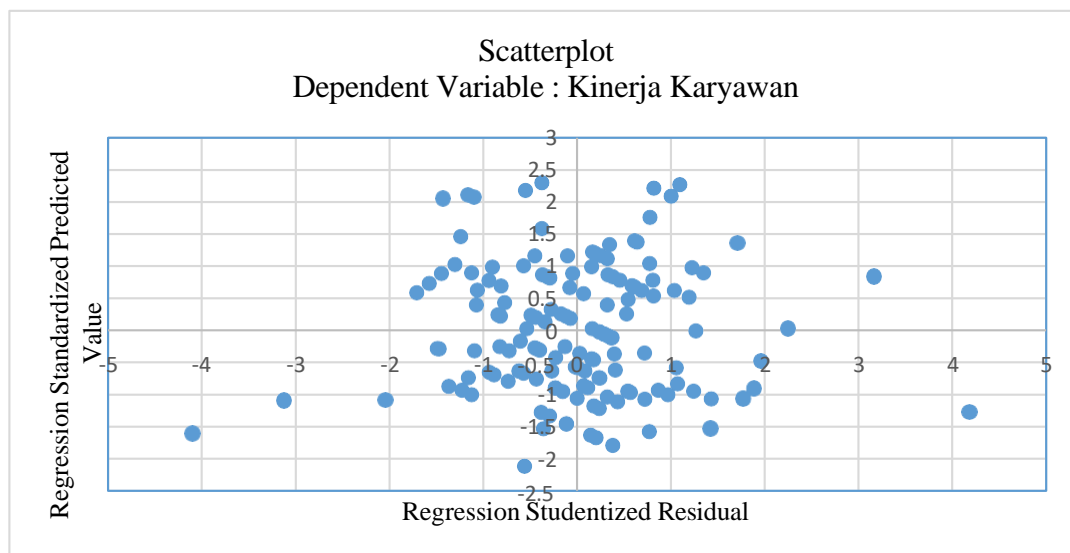
VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Motivasi	0,461	>0,1	2,170	<5
Kompetensi	0,461	>0,1	2,170	<5

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model resgresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Dibawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



**Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik**

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Grafik Scatterplot diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi loyalitas kerja berdasarkan masukan variabel independennya.

#### 4.1.7. Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan uji t (uji parsial).

##### 1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 4.12. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

**Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,019	1,680		2,988	0,003		
Motivasi	0,573	0,044	0,573	8,356	0,000	0,461	2,170
kompetensi	0,307	0,050	0,307	4,476	0,000	0,461	2,170

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Melihat nilai Unstandardized Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 5,019 + 0,573X_1 + 0,307X_2$$

Yang berarti bahwa:

- a. Konstanta sebesar 5,019 yang berarti jika variabel motivasi, kompetensi dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 5,019.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,573 yang berarti jika variabel motivasi mengalami peningkatan sementara variabel kompetensi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,573.
- c. Koefisien regresi variabel kompetensi diperoleh nilai sebesar 0,307 yang berarti jika variabel kompetensi mengalami kenaikan sementara variabel kompetensi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan 0,307

## 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini motivasi dan kompetensi secara bersama – sama terhadap variabel (*dependent*). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Anova* di bawah ini.

**Tabel 4.11. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2622,132	2	1311,066	157,128	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1226,561	147	8,344		
	Total	3848,693	149			

Sumber: Hasil penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 157,128. Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  yang dilihat pada tabel nilai-nilai

untuk distribusi F adalah 3,000. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} = 157,128 >$  dari  $F_{tabel} = 3,000$ . Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

### 3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

**Tabel 4.12. Koefisien Determinasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 <sup>a</sup>	,681	,677	2,88859

Sumber: Hasil penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,681 atau 68,1%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa motivasi dan kompetensi secara bersama – sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia sebesar 68,1% sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

### 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus di lakukan adalah melakukan Uji t atau lebih dikenal dengan nama uji parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama – sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Coefficients* 4.10 di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

**Tabel 4.13. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

VARIABEL	t		Sig.		KESIPULAN
	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Motivasi	8,346	> 1,960	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Kompetensi	4,476	> 1,960	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil penelitian, 2023 (Data Diolah)

Guna menentukan  $H_0$  maupun  $H_1$  yang ditolak atau diterima maka nilai  $t_{hitung}$  di atas dapat dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 1,960. Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia karena  $t_{hitung}$  (8,346) >  $t_{tabel}$  (1,960) serta nilai signifikasinya dibawah 0,05
- b. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia karena  $t_{hitung}$  (4,476) >  $t_{tabel}$  (1,960) serta nilai signifikasinya dibawah 0,05

## 5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh t=paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.10 diatas. Tabel tersebut memperhatikan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel motivasi yaitu sebesar 0,573 yang berarti bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

## 4.2 Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan di awal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di PT Dae Kyung. Khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel motivasi dan kompetensi maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari kedua variabel independen yang digunakan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

Jika dilihat dari persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan menunjukkan bahwa untuk variabel kompetensi angkanya kecil. Ini menandakan bahwa kompetensi karyawan kurang diperhatikan. Misalnya dari segi pengetahuan dan kemampuan lebih di perhatikan itu akan mengakibatkan kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia semakin tinggi. Artinya, jika pengetahuan dan kemampuan lebih di tingkatkan lagi maka pegawai PT Dae Kyung Indonesia akan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Demikian sebaliknya, jika tingkat pengetahuan dan kemampuan semakin menurun maka tingkat kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia akan menurun dan tidak dapat mencapai tujuan dari PT Dae Kyung Indonesia itu sendiri.



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel – variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan dan saran sebagai berikut:

#### **5.1 Simpulan**

Sesuai dengan uraian – uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel motivasi diperoleh  $t_{hitung} (8,346) > t_{tabel} (1,960)$  serta nilai signifikasinya dibawah 0,05 yang berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia
2. Secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia diperoleh  $t_{hitung} (4,476) > t_{tabel} (1,960)$  serta nilai signifikasinya dibawah 0,05 yang berarti variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia
3. Secara simultan motivasi, kompetensi sumber daya manusia dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan pada PT Dae Kyung Indonesia. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F) bahwa variabel motivasi, kompetensi sumber daya manusia dan kinerja karyawan diperoleh  $F_{hitung} 157,128 > F_{tabel} 3,000$  yang berarti seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Pimpinan PT Dae Kyung Indonesia harus tetap menjaga atau meningkatkan motivasi kerja pada karyawan terutama pada kerelaan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki antusias pada pekerjaannya akan menghasilkan menyelesaikan tugasnya dengan cepat , mengambil tindakan yang tepat dan akan melakukan pekerjaan lebih baik lagi.
2. Pimpinan PT Dae Kyung Indonesia seharusnya lebih ditingkatkan lagi nilai karyawannya. Selain dengan menempatkan karyawan sesuai dengan skill serta kemampuannya, perusahaan juga bisa melakukan evaluasi secara berkala terhadap kemampuan karyawannya dan melakukan *workshop* atau *cross training* terhadap setiap karyawannya.
3. Pimpinan PT Dae Kyung Indonesia seharusnya lebih menekankan rasa tanggung jawab kepada setiap karyawannya sehingga karyawan menjadi lebih jujur dalam pekerjaannya sehingga karyawan bisa menjadi lebih ikhlas dalam menjalankan pekerjaannya tanpa mengeluh dan selalu lapang dada.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andi (2019). Efektivitas Kerja pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai. *Jurnal SOSIO SAINS* vol 5 No 1 2019. Universitas Luwuk Banggai. P-ISSN:2008-8589
- Aris (2018). Faktor – faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen* Vol 6 No 2 tahun 2018. Institut Pertanian Bogor. ISSN:2085-8418
- Elgis (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta* Vol II No 1. Bina Sarana Informatika Jakarta.
- Endang (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang. *Jurnal Edunomic* Vol 6 No 2 Tahun 2018. Universitas Singa Perbangsa Karawang.
- Indah (2019). Analisis kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Janeeta DKI Jaya Kota Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 5 No 2. Universitas Tjut Nyak Dhien. ISSN: 2355-7311
- Spencer (Dalam Su-darmoto, 2009). Dalam buku Nyoto,(2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan ke 1. Ponorogo : Penerbit Uwais Inspirasi Indonesia . ISBN: 978-623-227-002-2
- Tiara (2022). Pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor samsat kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* vol 5 No 2 tahun 2022. Universitas Negeri Gorontalo. ISSN: 2620-9221
- Vaidatul (2021). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* Vol 1 No 2 tahun 2021. Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.