

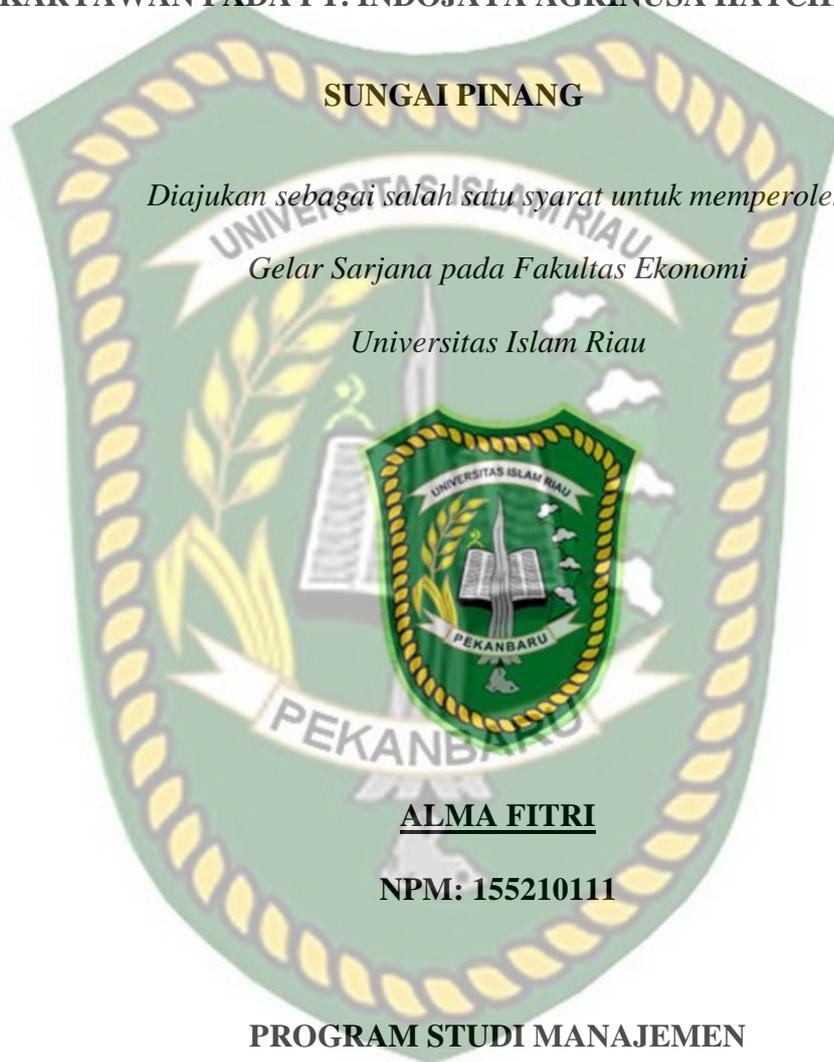
SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA HATCHERY**

SUNGAI PINANG

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi*

Universitas Islam Riau



ALMA FITRI

NPM: 155210111

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru,.....

Saya yang membuat pernyataan



Alma Fitri

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA HATCHERY SUNGAI PINANG

ALMA FITRI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi. Jumlah populasi 85 orang dan sampel 31 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT Indojaya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kompetensi, motivasi dan kinerja.

ABSTRACT

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA HATCHERY SUNGAI PINANG

ALMA FITRI

The purpose of this study was to determine how much influence Competence and Motivation have on employee performance. In this research the method used is descriptive method. While the analysis of the data used is multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination of the population of 85 people and a sample of 31 people who were respondents in this study. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to employees who work at PT Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang. The results of this study showed that competence and motivation influences employee performance.

Keywords: competence, motivation and performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang”**. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang S1 (S1) Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Riau.

Penulis bersyukur telah mendapatkan banyak dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu serta tenaganya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimah kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tua tercinta yang selalu memberikan doa, biaya serta dukungan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Azmansyah SE., M, Econ, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

4. Ibuk Prof. Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, memotivasi, dan menyediakan waktunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
6. Pemimpin, Staff dan karyawan PT. Indojaya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang yang telah memberi izin, membantu dan berpartisipasi dalam pengisian kuesioner sehingga peneliti ini dapat diselesaikan.
7. Serta sahabat saya Destia Sari Fatimah dan sahabat saya Merisa Depi, Muliati dan Putri Marliani, Ari Dwi dan teman-teman saya yang selalu memberikan semangat, dukungan dan memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik isi maupun analisisnya, untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat menambah wawasan bagi pembaca.

Pekanbaru, Oktober 2019

Alma Fitri

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.4. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA	8
2.1. Kinerja Karyawan	8
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	9
2.1.3 Tujuan dan Manfaat kinerja karyawan.....	11
2.2. Kompetensi	11
2.2.1 Pengertian Kompetensi	11
2.2.2 Jenis-jenis kompetensi	13
2.2.3 Komponen kompetensi.....	14
2.2.4 Tujuan kompetensi	15
2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi	17
2.3. Motivasi.....	18
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	18
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	20
2.3.3 Jenis-jenis motivasi	21
2.4 Peneliti Terdahulu	22
2.5 Kerangka Pemikiran.....	23
2.6 Hipotesis.....	24

BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	25
3.3 Populasi dan Sampel	27
3.4 Jenis dan Sumber Data	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.6 Teknik Analisis Data.....	28
3.7 Regresi Linier Berganda	28
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	29
3.7.1.1 Uji Validitas.....	29
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	30
3.7.1.3 Normalitas	30
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	30
3.7.2.1 Multikolenieritas.....	30
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas	30
3.7.2.3 Uji Autokorelasi	31
3.7.3 Hipotesis	31
3.7.3.1 Koefisien Determinasi (R^2)	31
3.7.3.2 Uji F.....	31
3.7.3.3 Uji t.....	33
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	34
4.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian.....	34
4.2 Visi dan Misi	35
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	41
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
5.1 Analisis Identitas Responden	42
5.1.1 Responden Berdasarkan Pendidikan	42
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia.....	43
5.1.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
5.2.1 Kinerja.....	45

5.2.2 Kompetensi	57
5.2.3 Motivasi.....	69
5.3 Hasil Penelitian	80
5.3.1 Statistik Deskriptif.....	80
5.3.2 Uji Kualitas Data	82
5.3.2.1 Uji Validitas	82
5.3.2.2 Uji Reabilitas.....	83
5.3.3 Analisis Linier Berganda	84
5.3.4 Analisis Hipotesis.....	85
5.3.4.1 Hasil Uji t.....	85
5.3.4.2 Hasil Uji f.....	86
5.3.5 Koefisien Korelasi dan Deteminasi	87
5.3.6 Uji Asumsi Klasik	87
5.3.6.1 Uji Heteroskedastisitas.....	87
5.3.6.2 Uji Normalitas Data	88
5.3.6.3 Uji Multikolinearitas	90
5.3.6.4 Uji Autokorelasi	90
5.4 Pembahasan.....	91
5.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	91
5.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	92
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
6.1 Kesimpulan	93
6.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Struktur Jabatan Pt. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang.....	3
Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan karyawanPt. IndojoyaAgrinusa Hatchery Sungai Pinang.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Variabel Operasional.....	26
Tabel 5.1 Tingkat Pendidikan	43
Tabel 5.2 Tingkat Usia	44
Tabel 5.3 Masa Kerja	44
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Kinerja Mnjalankan Proses Perusahaan	45
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Kinerja Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik ..	46
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Kinerja Dapat Meminimalkan Jumlah Kesalahan	47
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Kinerja Mampu Melaksanakan Tugas	48
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Kinerja Selalu Tepat Waktu Oleh Perusahaan	59
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Kinerja Mempunyai Tingkat Kemampuan Bekerja	50
Tabl 5.10 Tanggapan Responden Kinerja Selalu Disiplin Tugas	51
Tabel 5.11 Tanggapan Reponden Mampu Mengevaluasi Tingkat Bekerja	52
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Selalu Terampil Dalam Pekerjaan	53
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Selalu Teliti Dalam Pekerjaan	54
Tabel 5.14 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	55
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Kompetensi Semakin Tinggi Jenjang Pekerjaan	57
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Informasi Sangat Penting	58
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tingkat Pengetahuan Dapat Membantu Pekerjaan.....	59
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Keahlian Dapat Membantu Pekerjaan	60
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Pengalaman Kerja Mampu Meningkatkan Pekerjaan.....	61
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Penempatan Karyawan Sesuai Bakat ...	62

Tabel 5.21 Tanggapan Responden Kompetensi Menciptakan Kepuasan Bekerja...	63
Tabel 5.22 Tanggapan Reponden Berpersepsi Menjaga Hubungan Baik	64
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Perilaku Kerja Mempengaruhi Kemampuan Dalam Bekerja	65
5.24 Tanggapan Responden Kemampuan Dapat Mempengaruhi Kinerja	66
Tabel 5.25 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetensi	67
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Motivasi Penghargaan Dari Perusahaan	69
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Tentang Meminta Tanggung Jawab Dan Wewenang.....	70
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Perusahaan Memberikan Peluang Untuk Peningkatan Karir	71
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memeberikan Informasi Jika Terjai Perubahan	72
Tabel 5.30 Tanggapan Responden Hubungan Kerja Yang Baik Dapat Menukung Kelancran Kerja	73
Tabel 5.31 Tanggapan Responden Isi Lingkungan Kerja Di Perusahaan Mampu Memberikan Rasa Nyaman	74
Tabel 5.32 Tanggapan Rsponden Merasa Aman Selama Bekerja Di Perusahaan	75
Tabel 5.33 Tanggapan Responden Tentang Memahami Keinginan	76
Tabel 5.34 Tanggapan Responden Tentang Gaji Yang Di Terima Sesuai Ketentuan	77
Tabel 5.35 Tanggapan Responden Selalu Berintraksi Rekan Kerja	78
Tabel 5.36 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi	79
Tabel 5.37 Statistik Deskriptive	81
Tabel 5.38 Hasil Uji Validitas Data	82
Tabel 5.39 Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 5.40 Uji Regresi Liniear Berganda	84
Tabel 5.41 Hasil uji T.....	85
Tabel 5.42 Hasil uji F.....	86
Tabel 5.43 Determinasi	87

Tabel 5.44 Multikolinearitas90

Tabel 5.45 Durbin-Waston.....91



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 5.1 Uji Heteroskedastisitas.....	88
Gambar 5.2 Uji Normalitas.....	89
Gambar 5.3 Normal Probability.....	89



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar kusioner

Lampiran 2. Hasil Tanggapan Responden Variabel Kompetensi

Lampiran 3. Hasil Tanggapan Resopnden Variabel Motivasi

Lampiran 4. Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja

Lampiran 5. Dokumentasi penelitian



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kinerja didalam perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Dengan adanya karyawan yang memiliki kompetensi dan pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan perusahaan, maka diharapkan adanya umpan balik yang diharapkan perusahaan, yaitu kinerja yang baik. Kinerja yang baik ini dapat membangun perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan sesuai harapan dan tujuan yang telah direncanakan. Apabila tujuan perusahaan dapat selalu tercapai, maka hal ini akan berdampak baik pula terhadap citra perusahaan di mata masyarakat. Perusahaan dituntut untuk lebih profesional dan mampu bersaing secara global. Untuk itu, perusahaan ini membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi yang memadai.

Namun yang menjadi permasalahan kompetensi pada PT tersebut yaitu perusahaan yang besar tetapi masih merekrut karyawan dengan pendidikan yang bisa terbilang minim, karna kompetensi pada perusahaan bisa lebih baik apabila pendidikan karyawannya baik juga . Karyawan yang mempunyai kompetensi akan bekerja dengan fokus dan bekerja sesuai dengan keahliannya. Dengan demikian karyawan akan menjadi efektif dan efisien bagi perusahaan. Selain kompetensi, motivasi juga menjadi hal penting untuk mendorong kinerja yang baik bagi

karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Karyawan juga menjadi salah satu aspek penting bagi perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik, selain modal, mesin dan metode kerja, karyawanlah aset yang utama. Untuk peningkatan kerja karyawan agar karyawan bisa menghasilkan kerja yang baik diperlukan adanya motivasi dari perusahaan, setiap karyawan yang bekerja membutuhkan motivasi untuk mendorong suatu kegiatan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut.

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawannya yaitu:

1. Memberikan penghargaan yaitu berupa komisi yang diberikan kepada karyawannya diluar gaji bulanannya dan penghargaan lainnya seperti piagam, sertifikat maupun berupa piala.
2. Memberikan training (pelatihan) diluar pekerjaannya.

Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang yang bergerak dalam bidang pembibitan ayam, saat ini perusahaan telah memproduksi ayam dan telur, PT Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang memproduksi 5000 butir telur setiap harinya dan 150.000 perbulannya.

Karyawan yang bekerja pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang sebanyak 85 orang sedangkan yang bekerja dalam sistem kontrak

sebanyak 31 orang,dengan jam kerja 6hari dalam satu minggu. Berikut ini

Struktur Jabatan PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang:

Tabel 1.1

Struktur Jabatan PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Cleaning	3
2	Grading	6
3	Transfer Operation	5
4	Vacinator	4
5	Teknik	5
6	Setter	3
7	Terminal	5
	Jumlah	31

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jabatan di PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang yaitu, cleaning berjumlah 3 orang, bagian grading berjumlah 6 orang, bagian transfer operation berjumlah 5 orang, bagian vacinator berjumlah 4 orang, bagian teknik berjumlah 5 orang, bagian setter berjumlah 3 orang dan terminal berjumlah 5 orang.

Berikut beberapa penjelasan singkat dari jabatan di atas:

Cleaning: yang membersihkan cangkang telur setelah dipanen

Grading : proses memilih DOC (anak ayam) untuk di jual

Transfer Operation: operator yang memilih telur busuk sebelum dimasukkan ke dalam mesin tetas

Vaksinator: operator yang memvaksin anak ayam yang baru menetas (tergantung pelanggan mau divaksin atau tidak)

Teknik : mengontrol mesin

Setter : tempat penetasan HE (telur) selama 19 hari, operator Setter bertugas membersihkan setter memilih HE (telur) yang pecah atau busuk.

Terminal : menerima HE (telur) dari farm (kandang ayam) dan seleksi HE yang bisa ditetaskan dan yang mana yang tidak bisa ditetaskan.

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang Tahun 2018

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SD	0	0
2	SMP	7	23%
3	SMA/SMK	23	74%
5	D3	1	3%
	Jumlah	31	100%

Sumber: PT. Indojaya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Davis dalam Mangkunegara, (2005:67) yang merumuskan bahwa:

- 1). Human Performance= Ability+Motivation, 2). Ability (Competence)= Knowledge = Skil, 3) Motivation= Attitude=situation.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang menemukan masih kurangnya kompetensi dalam mendukung kinerja. Hal tersebut dapat terjadi karena ada beberapa gejala seperti: belum optimalnya kerja karyawan, karyawan sering melalai-lalaikan waktu bekerja, adanya beberapa karyawan masih belum bisa menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan fenomena yang telah dijelaskan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah: **“Apakah Kompetensi dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang”**.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan:

Diharapkan karyawan perusahaan dapat lebih mengembangkan dan meningkatkan kinerja sesuai standar atau aturan-aturan yang berlaku sehingga strategi manajemen untuk mencapai suatu tujuan dapat tercapai dengan mudah sesuai dengan yang diinginkan.

2. Bagi Peneliti:

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam lima bab, masing masing akan dirinci kedalam beberapa bab berikut ini:

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan tentang kinerja karyawan kompetensi, dan motivasi kerja, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian.

Bab III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian dan analisis data, pada bab ini dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel dan teknik pengumpulan data.

Bab IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

Bab V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini dijelaskan tentang analisis data tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang.

Bab VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan juga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Brahmasari dan Supayetno (2008:123) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu.

Menurut Priansa (2016:135) menyebutkan bahwa kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of

performance, merupakan tingkat keberhasilan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Mathins dan Jackson (2001) dalam bukunya (Donni Juni Priansa 2014:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengembangkan pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2009) dalam bukunya (Donni Juni Priansa,2014:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Simamora (2006:93) kinerja adalah tingkatan para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Sulistyani (2003:123) Kinerja seseorang merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Dickdik Sodikin, dkk (2017:129) kinerja merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian Kinerja.

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan: meliputi membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya di andalkan dan ketepatan waktu.
5. Cooperative penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota).
6. Inisiatif penilaian responden tentang semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2010:18) aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari kuantitatif dan kualitatif yang mempengaruhi kinerja.

Aspek kuantitatif meliputi:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b. Waktu yang dipergunakan dalam bekerja
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- a. Ketepatan kerja
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Tingkat kemampuan bekerja

- d. Kemampuan menggunakan peralatan kerja

2.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
5. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian kompetensi

Kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Dengan demikian, tekanannya pada kewenangan dan kemampuan

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pada suatu jabatan atau pekerjaan seseorang di dalam organisasi atau suatu instansi pemerintah maupun swasta.

Pada buku hasil karangan Edison,dkk. (2016) dikemukakan bahwa :
“Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).”

Sedangkan menurut Martin (Priansa, 2016) kompetensi biasanya mengacu kepada fungsi atau kegiatan dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai, dimana kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa pegawai ke dalam pekerjaan, seperti kreativitas dan keterampilan menghasilkan jaringan.

Menurut Amstrong (2004:121) kompetensi adalah sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.Sedangkan Menurut Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2012:5) menyatakan Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya,atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan,efektif atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Purwanto (2006:8) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian,keterampilan atau profesionalisme,kompetensi jabatan fungsional,demikian juga dengan kompetensi

jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya amat berbeda satu sama lain.

Karyawan yang mempunyai kompetensi akan bekerja dengan fokus dan bekerja sesuai dengan keahliannya. Dengan demikian karyawan akan menjadi efektif dan efisien bagi perusahaan. Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatnya inisiatif, dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusi pada organisasi menjadi meningkat.

(Wibowo, 2010:31) Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Kompetensi merupakan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Spencer, dalam buku Edy Sutrisno (2009:203).

2.2.2 Jenis-Jenis Kompetensi

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi fisik, yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi pribadi, yaitu perangkat perilaku yang berkaitan

dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.

4. Kompetensi sosial, yaitu perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yaitu pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

2.2.3 Komponen Kompetensi

a. Keterampilan

Keterampilan mensukseskan pencapaian organisasi, bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, dan sebaliknya juga karyawan yang tidak memiliki keterampilan akan memperlambat tujuan organisasi.

b. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan komponen penting bagi karyawan, seorang karyawan tanpa pengetahuan akan menimbulkan stres kerja. Tidak dapat menyelesaikan dengan baik tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki pengetahuan akan mudah dalam berpartisipasi terhadap suatu organisasi, gampang bersoialisasi terhadap perubahan strategi dan perubahan globalisasi.

c. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja didapat dari berapa lama masa kerja seorang karyawan. Seorang karyawan dengan pengalaman kerja memiliki pemahaman yang lebih baik dan memahami etos kerja. Karyawan yang berpengalaman selalu lebih luwes dan juga lebih mudah untuk menyesuaikan diri dengan budaya kerja.

d. Perilaku Kerja

Perilaku kerja ini akan menjadi komponen yang wajib diketahui oleh perusahaan agar dapat mengerti serta memahami perilaku kerja yang ditimbulkan saat karyawan bekerja karena hal ini akan mempengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan. Dengan memahami perilaku kerja para karyawan, organisasi akan mudah dalam mengatur karyawan dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang koefisien dan positif, sehingga kegiatan dalam organisasi berjalan dengan baik dan dapat membuat profit kepada perusahaan.

2.2.4 Tujuan Kompetensi

a. Pembentukan Pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, tingkat level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

b. Evaluasi Pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

c. Rekrutmen dan Seleksi

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan/kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon karyawan yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki calon karyawan wawancara harus menggunakan metode wawancara yang dapat dipelajari terlebih dahulu melalui pelatihan.

d. Pembentukan dan pengembangan organisasi

Organisasi yang kokoh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Semua itu harus didasari oleh visi dan misi

organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif dan kreatif.

e. Membentuk dan Memperkuat Nilai Budaya Perusahaan

Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya perusahaan kearah budaya kerja yang produktif. Pembentukan nilai-nilai produktif dalam organisasi akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya perusahaan sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (dalam Maharani,2012) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang,diantaranya :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif,mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

Kepercayaan banyak karyawan bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula, apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktek dan umpan baik

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman diantaranya, pengalaman dalam 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.

Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi dari ada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun tahun. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman. Pengalaman merupakan aspek lain kompetensi yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan

kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik daripada mereka yang mudah mengelola respons emosionalnya.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Pengertian motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut dan pendorong tersebut pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Dengan demikian, motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu juga berbeda pula.

Menurut Gibson (dalam Suharto dan Budi Cahyono) (2005) teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *proces theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung dan dihentikan.

Robbert Heller (1998:6) Menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) Motivasi adalah daya yang mendorong sehingga mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadai tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Winardi (2010:73) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan.

Indrastuti Sri (2014:87) motivasi adalah proses defenisi fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk insentif. Proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan,dorongan, dan insentif.

Menurut Hasibuan (2007:142) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai prestasi kerja.

Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. (Robbins, 2009:10).

Dimensi dan indikator-indikator motivasi kerja,yaitu:

1. Faktor intrinsik/kepuasan kerja

Apabila faktor ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan dan motivasi namun jika tidak, maka tidak akan menciptakan kepuasan kerja seperti: pencapaian, prestasi, pengakuan, peningkatan kerja, tanggung jawab.

2. Faktor ekstrinsik/ketidakpuasan kerja

Dimana faktor ini apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada motivasi kerja seseorang seperti: administrasi dan kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi kerja, gaji dan hubungan antar karyawan.

2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekompleks perkembangan manusia. Motif ini tidak lepas dari perkembangan kepribadian tersebut dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum. Seperti kita ketahui, betapa besarnya peranan kehidupan keluarga dalam perkembangan kepribadian individu. Hubungan orang tua-anak sedikit demi sedikit menampakkan pola-pola kepribadian dan kemudian berkembang dengan segala karakteristiknya mencakup sikap, kebiasaan cara berfikir, motif-motif dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Keluarga Dan Kebudayaan
2. Konsep Diri

3. Jenis Kelamin
4. Pengakuan Dan Prestasi
5. Cita-cita Aspirasi
6. Kemampuan Belajar
7. Kondisi Pegawai
8. Kondisi Lingkungan
9. Unsur-unsur Dimensi Dalam Pekerjaan
10. Upaya Pemimpin Memotivasi Karyawan

2.3.3 Jenis-jenis Motivasi

1. Motivasi positif

Adalah proses mempengaruhi seseorang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara yang kemungkinan mendapatkan “hadiah”. Dengan adanya motivasi positif memberikan dorongan pada setiap karyawan yang ingin mendapatkan hadiah yang mungkin berwujud tambahan uang, bonus dan pada umumnya pemberian motivasi positif akan memberikan/menimbulkan peningkatan semangat mengurangi keluhan, dan secara umum mengurangi kesulitan.

2. Motivasi negatif

Adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah kekuatan ketakutan. Kekuatan ketakutan bisa dilakukan dengan memberitahukan bahwa kemungkinan bisa kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

2.4 PENELITIAN TERDAHULU

Buat dalam bentuk matrik (Pengaruh Variabel X terhadap variabel Y)

Penelitian terdahulu judulnya harus sesuai dengan judul penelitian yang kita lakukan.

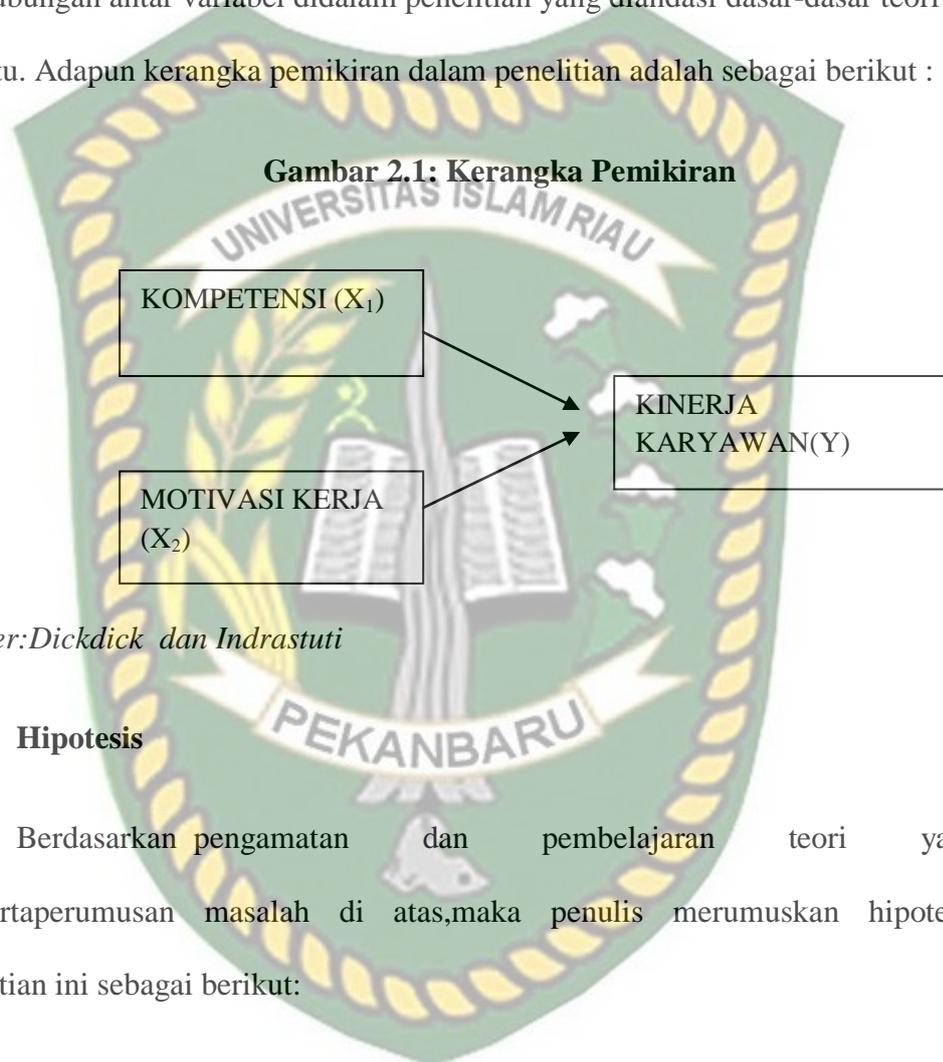
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
Arie Pratama (2012)	Pengaruh kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Stationer Ritel Utama Cabang Samarinda	Variabel independen adalah kompetensi dan motivasi sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan	Dari perhitungan Uji T diketahui bahwa sikap berpengaruh terhadap kinerja sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa sikap berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Stationer Ritel Utama Cabang Samarinda, diterima
Yuliana Huang (2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic	Variabel independen adalah kompetensi dan motivasi sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan	Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam uji T yang ada pada perusahaan.
Hamida Nayati Utami (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pattindo Malang	Variabel independen adalah motivasi sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan	Motivasi dan disiplin kerja dalam uji T berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: data yang diolah 2019

2.5 KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran merupakan uraian yang menjelaskan pengertian variabel dan hubungan antar variabel didalam penelitian yang diandasi dasar-dasar teori tertentu. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian adalah sebagai berikut :



Sumber: Dickdik dan Indrastuti

2.6 Hipotesis

Berdasarkan pengamatan dan pembelajaran teori yang ada,sertaperumusan masalah di atas,maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. diduga kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang.
2. diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang.
3. diduga kompetensi dan motivasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Hatchery

Sungai Pinang.



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Jl Raya Pekanbaru Bangkinang Km. 27,5 Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan Motivasi

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja.

Variabel operasional dalam penelitian ini akan diuraikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1: Variabel Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi(X_1) merupakan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Spencer, dalam buku Edy Sutrisno (2009:203).	1. Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengetahuan • Keahlian bekerja • Pengalaman kerja 	Likert
	2. Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> • Jenjang pendidikan • Informasi 	
	3. Pengalaman kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Bakat dan minat • Keterampilan kerja • Kepuasan kerja 	
	4. Perilaku kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Persepsi • Kemampuan atau kompetensi 	
Motivasi(X_2) adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. (Robbins, 2009:10)	1. Faktor intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Pengakuan / penghargaan • Tanggung jawab Pengembangan 	Likert
	2. Faktor ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan dan administrasi • Hubungan antar karyawan • Kondisi kerja • Gaji 	
Kinerja karyawan(Y) merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi	1. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Proses kerja karyawan • Kondisi pekerjaan • Jumlah kesalahan dalam bekerja • Kemampuan melaksanakan tugas 	Likert

karyawan atau kegiatan dilakukan selama periode waktu tertentu. (Sulistiyani,2003:123)	2. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan kerja • Tingkat kemampuan • Disiplin • Keterampilan • Ketelitian bekerja 	
---	-------------------	--	--

Sumber: data yang diolah 2019

3.3 Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2003:91) populasi adalah subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan.Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi di PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang yang berjumlah 85 orang.Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu dengan karyawan kontrak dijadikan sebagai sampel.Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini adalah 31 orang.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut (Fuad Mas'ud, 2004:14) data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data

dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan proposal ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

1. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.
2. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan melihat kembali dan mempelajari kembali informasi yang telah disimpan, misalnya berkas laporan, arsip, tabel dan dokumentasi lainnya yang bermanfaat sebagai sumber data.

3.6 Teknik Analisis Data

Metode ini digunakan untuk mengkaji setiap variabel yang ada dalam penelitian. Dengan demikian dapat diketahui keadaan Kinerja Karyawan, Kompetensi dan Motivasi kerja mengikuti 3 variabel tersebut, dilakukan dengan

memberi skor pada angket yang diisi oleh responden dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju = Skor 5
- b. Setuju = Skor 4
- c. Cukup Setuju = Skor 3
- d. Tidak Setuju = Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju = Skor 1

3.7 Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui garis persamaan regresi pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y .

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

a = konstanta

b_1 dan b_2 = koefisien regresi

X_1 = variabel independen 1

X_2 = variabel independen 2

e = tingkat kesalahan (error)

3.7.1 Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan sebagai berikut:



3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid tidaknya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik korelasi Product Moment. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti tidak valid

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik alpha dengan rumus sebagai berikut :

r_{ll} : reliabilitas instrument

k : banyaknya item soal

$\sum ab^2$: jumlah total

α_t : varians total

3.7.1.3 Normalitas

Pada uji ini dimaksudkan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas akan dilakukan uji analisis kurva Histogram dan grafik Normal P-P Plot.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Multikolenieritas

Tujuan utama pengujian ini adalah untuk menguji apakah variabel bebas yang ada benar-benar mempunyai hubungan yang erat dengan variabel dependen sehingga variabel bebas yang benar-benar bisa menjelaskan dengan lebih pasti untuk variabel terikat.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain atau tidak. Jika varians dari residual suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.3 Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi. Dalam kesempatan ini, kita hanya akan fokus pada tutorial uji autokorelasi dengan SPSS.



3.7.3 Uji Hipotesis

Model regresi yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik akan digunakan untuk menganalisis kelanjutan data melalui pengujian hipotesis sebagai berikut:

3.7.3.1 Koefisien determinasi (R^2)

Merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

3.7.3.2 Uji F

Uji F ini dilaksanakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y . Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F -hitung dengan nilai F -tabel. Sementara itu untuk mengetahui besarnya F -hitung digunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

k = variabel independen

n = jumlah data

Nilai *F-tabel* dapat dilihat pada tabel distribusi F, pada tingkat kepercayaan 95 % dengan derajat kebebasan (df) = $k - 1$ dan $n - k$, dimana n adalah besarnya sampel, sementara k adalah jumlah variabel. Selanjutnya hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$: tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$: ada pengaruh yang positif dan signifikan antar kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

Langkah selanjutnya dalam pengujian ini adalah membandingkan nilai *F-hitung* dengan nilai *F-tabel*, dengan ketentuan sebagai berikut :

$F\text{-hitung} < F\text{-tabel} =$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

$F\text{-hitung} > F\text{-tabel} =$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

3.7.3.3 Uji t

Uji t ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara X_1



Terhadap X_2 terhadap Y . Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *t-hitung* dengan nilai *t-tabel*. Sementara itu untuk mengetahui besarnya *t-hitung* digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{b - \beta}{s_b}$$

dimana :

b = Koefisien Regresi

s_b = Standard error

Nilai *t-tabel* dapat dilihat pada tabel distribusi t , pada tingkat kepercayaan 95 % dengan derajat kebebasan (df) = $k - 1$ dan $n - k$, dimana n adalah besarnya sampel, sementara k adalah jumlah variabel. Selanjutnya hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$: tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara sendiri – sendiri terhadap produktivitas kerja.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$: ada pengaruh yang positif dan signifikan antar kemampuan kerja dan motivasi kerja secara sendiri – sendiri terhadap produktivitas kerja. Langkah selanjutnya dalam pengujian ini adalah membandingkan nilai *F-hitung* dengan nilai *F-tabel*, dengan ketentuan sebagai berikut :

$F\text{-hitung} < F\text{-tabel} =$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

$F\text{-hitung} > F\text{-tabel} = \text{maka } H_0 \text{ ditolak dan } H_1 \text{ diterima}$



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Indojoya merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang mendapatkan fasilitas penanaman modal dalam negeri (PMDM) dan masih berada pada satu grup perusahaan besar (Grup Japfa Comfeed). Mengingat kebutuhan dan pangan di Indonesia terus meningkat khususnya komoditas pangan asal ternak, PT Indojoya Agrinusa terus berupaya memperluas jenis usahanya, antara lain dengan usaha penetasan telur ayam bibit induk pedaging yang berlokasi di Riau.

Sesuai persetujuan perusahaan rencana penanaman modal yang dikeluarkan Menteri Negara Pergerakan Dana Investasi atau ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal NO. 196/III/PMDN/1997 tanggal 12 Mei 1997 unit penetasa (Hatchery) PT. Indojoya Agrinusa resmi dibangun yang berada di jalan Pekanbaru-Bangkinang KM 27,5 Desa Tambang, Kec. Tambang, Kab. Kampar Provinsi Riau dengan luas lahan 3,6 Ha berdasarkan surat keputusan dari BKPM sebagai mana yang dimaksud diatas, kapasitas produksi yang diizinkan adalah sebesar 6.000.000 ekor DOC ayam niaga daging.

Dalam melakukan kegiatan produksi, disamping menghasilkan produksi utama yang berupa DOC ayam niaga pedaging juga menghasilkan limbah-limbah penetasan dan produk ikutannya yang diperkirakan pada produksi puncak akan dihasilkan telur retak/ pecah sebanyak + 16 Juta butir

per tahun, telur infertil (telur yang tidak bisa menetas) +470.400 butir pertahun, telur busuk +169.600 perbutir pertahun, dead in call +720.000 butir pertahun, cangkang telur +13 Ton per tahun DOC Culling +480.000 ekor pertahun dan air limbah +30M3 Perpenetasan.

Sistem pemasarannya melalui CV yang sudah bekerjasama dengan PT. Indojaya Agrinusa, yang tersebar di Indonesia, seperti dipadang, medan, Palembang dan banyak lainnya. Anak-anak ayam DOC ini diantar setiap pemesanan oleh CV-CV yang sudah bekerjasama dengan PT> Indojaya Agrinusa melalui mobil pick up punya PT. Indojaya Agrinusa. Sekali pengantaran ayam DOC ini mencapai +50.000 ekor. Seperti pengantaran ayam DOC ke CV. KN (kilang niaga) Medan mencapai 45.000 s/d 80.000 per antar.

4.2 VISI dan Misi

Visi : Menjadi perusahaan Integrated Commercial Farm dan Poultry Processing Terbesar .

Misi :

1. Meningkatkan gizi masyarakat melalui penyediaan protein hewani asal daging ayam yang sehat, halal dan berkualitas.
2. Memberikan kontribusi laba yang optimal kepada JAPFA Group.
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan, mitra usaha dan masyarakat sekitar.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi atau disebut tata raga organisasi adalah rangka yang mewujudkan pola tetap dan hubungan antara bidang kerja maupun orang-orang menunjukkan kedudukan, wewenang, tanggung jawab masing-masing organisasi yang sangat diperlukan untuk menjamin agar rencana manajer dapat dilaksanakan dengan baik.

Untuk melaksanakan perkerjaannya, agar tujuan dapat terlaksana dengan baik perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pekerja
- b. Manusia
- c. Hubungan
- d. Lingkungan

Setiap struktur organisasi akan memiliki aktivitas-aktivitas yang berbeda-beda. Struktur organisasi yang baik, harus mempunyai kemampuan dan keahlian sumber daya manusia masing-masing.

Pembentukan organisasi dimulai dengan menganalisis kegiatan-kegiatan utama. Masing-masing kegiatan ditugaskan ke departemen atas bagian yang berada dalam perusahaan itu sendiri, terutama manajer dan karyawan.

Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil dalam pencapaian yang optimal apabila terdapat suatu sistem kerja yang baik, dimana fungsi-fungsi yang ada hubungannya dengan perusahaan memiliki pembagian kerja, tugas,

dan wewenang serta tanggung jawab yang digambarkan secara jelas dalam struktur organisasi dibawah ini:

a. SPV. PRODUKSI

Merencanakan, mengontrol mengatur melaksanakan proses operasional produksi penetasan DOC sesuai dengan standar operasional produser yang telah ditetapkan. Sehingga tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC yang berkualitas dapat dicapai secara optimal.

b. TERMINAL

Melaksanakan seluruh kegiatan operasional terminal sesuai dengan standar operasioanal produser yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh atasan langsung. Sehingga kegiatan operasioanal terminal dapat dilaksanakan dengan efektif dan efesien dan tujuan perusahaan akan menghasilkan DOC yang berkualitas dapat dicapai secara optimal.

c. SETTER

Melaksanakan kegiatan operasional dimesin dan kabin setter sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh supervisor produksi. Sehingga kegiatan operasional mesin dan ruang setter dapat dilaksanakan dengan efektif dan efesien dan tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC yang berkualitas dan tereliminir dari microbial dapat dicapai secara optimal.

d. TRANSFER

Melaksanakan kegiatan operasional transfer sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan

oleh supervisor produksi. Sehingga kegiatan operasional transfer dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien, dan tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC yang berkualitas dapat dicapai secara optimal.

e. QC DOC

Mengkoordinasi sistem prosedur operasional perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan diruang panen dan memberi saran kepada supervisor produksi terhadap permasalahan yang berkenaan dengan kegiatan panen.

f. GRADING & SAXER

Melaksanakan kegiatan operasional didalam ruangan pull chick/panen sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk diberikan oleh supervisor produksi. Sehingga kegiatan operasional pull chick /panen dapat dilaksanakan secara optimal. Menghasilkan DOC yang berkualitas.

g. CLEANING

Melaksanakan kegiatan oprasioanal ruang pencucian sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh atasan.

h. VAKSINATOR

Melaksanakan proses hetchery vaksinasi secara menyeluruh terhadap DOC yang telah menetas dengan standar yang sudah ditentukan oleh supervisor produksi.

i. SPV TEKNIK

Merencanakan, mengontrol, mengatur pelaksanaan, oprasioanal pada ruang setter dan hetchary serta menggunakan maupun perawatan mesin-mesin penunjang produksi penetasan DOC.

j. ASS. TEKNIK

Melaksanakan perawatan penunjang mesin-mesin dan peralatan penunjang produksi penetasan DOC dan mengadakan konseling terhadap supervisor teknik dan oprasioanal teknik mengenai permasalahan yang berkaitan dengan mesin-mesin yang berhubungan dengan penetasan DOC.

k. TEKNIK

Melaksanakan pengoprasian mesin-mesin pada hatchery serta merawat mesin-mesin penunjang penetasan DOC di hatchery.

l. RECORDING

Melaksanakan tugas-tugas recording diunit dan melaporkan kepada HTC manajer production dan kerekording region serta mengingat menanggung sumber data jika ada keterlambatan penyerahan atau ketidak karuan data yang ditulis dalam dokumen yang disarankan. Dan memberi 50informasi kepada HM,PM dan recording wilayah bila ada penyimpanan sisprodan performace.

m. KASIR

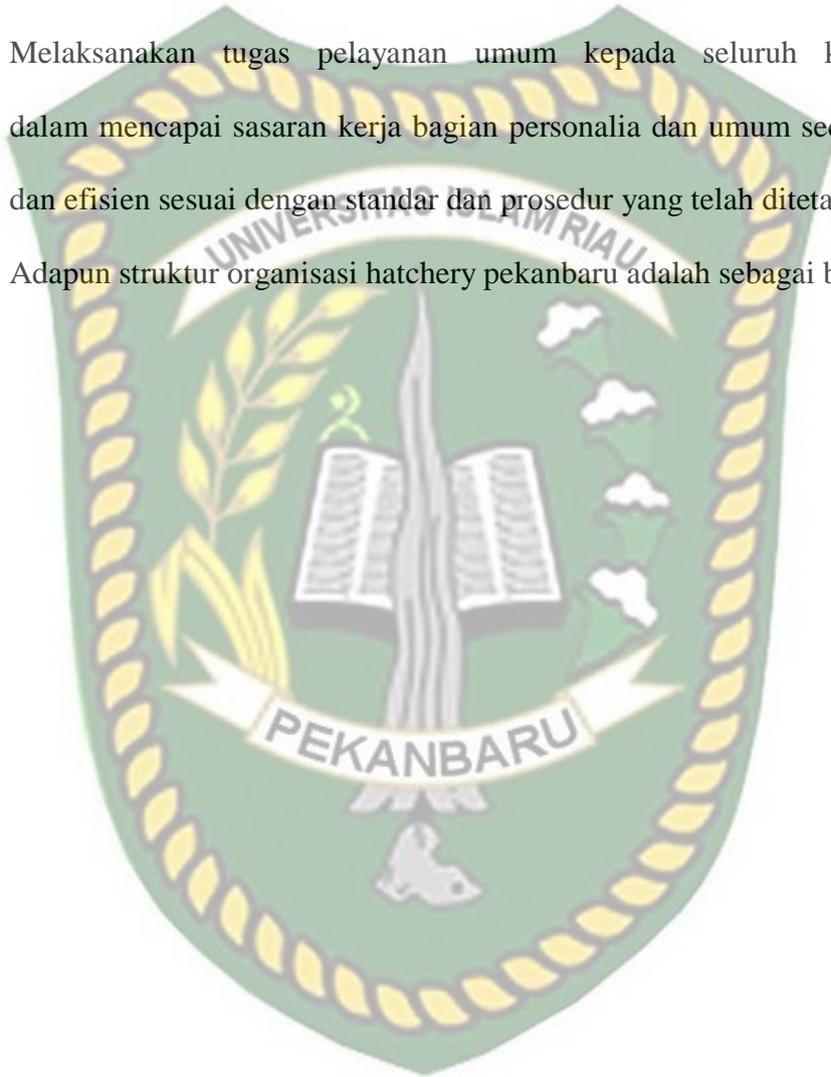
Menyediakan, menyimpan, mengatur, mengontrol, dan melaporkan penerimaan dan pengeluaran keuangan kas untuk kebutuhan oprasioanal kerja. Sehingga pengeluaran dan laporan penggunaan keuangan kas dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan standar oprasioanal prosedur

yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mengefektifkan maupun mengefisienkan biaya operasional perusahaan dapat tercapai.

n. SPV P & GA

Melaksanakan tugas pelayanan umum kepada seluruh karyawan/ti dalam mencapai sasaran kerja bagian personalia dan umum secara efektif dan efisien sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

Adapun struktur organisasi hatchery pekanbaru adalah sebagai berikut :



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Identitas Responden

Identitas responden sangat diperlukan sebelum dibahas lebih lanjut untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang, maka dijelaskan mengenai identitas responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Sebelum membahas hasil penelitian ini, terlebih dahulu dipaparkan identitas responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang. Pada identitas responden ini penulis memberikan 3 karakteristik responden yaitu sebagai berikut:

- a. Pendidikan
- b. Usia
- c. Masa Kerja

5.1.1 Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan pada dasarnya berkaitan erat dengan kinerja yang dihasilkan, hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin besar pengetahuan yang ia miliki terutama teoritis. Tingkat pendidikan seseorang pada umumnya menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan yang dijalani. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang

maka semakin cepat seseorang mengerti atau memahami suatu kondisi dan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.

Adapun hasil dari penelitian ini terhadap tingkat pendidikan responden disajikan pada tabel 5.1 sebagai berikut:

Tabel 5.1
Tabel Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SD	0	0
2	SMP	7	23%
3	SMA/SMK	23	74%
5	D3	1	3%
	Jumlah	31	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas jumlah tingkat pendidikan yang lebih banyak pada SMA/SMK dengan jumlah 23 orang memiliki persentase 74 %, selebihnya tingkat pendidikan SMP sebanyak 7 orang dengan persentase 23 %, sedangkan D3 berjumlah 3 orang dengan persentase 3 %.

5.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Secara teoritis faktor usia akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil sebuah keputusan. Demikian pula dalam menentukan pilihan, tingkat usia juga akan berpengaruh. Terdapat keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatkatnya usia.

Adapun hasil dalam penelitian ini terhadap usia responden disajikan dalam tabel 5.2 sebagai berikut.

Tabel 5.2

Tabel Usia Responden

No	Usia	Jumlah Orang	Persentase
1	18 – 20 tahun	2	6,45%
2	21 – 25 tahun	5	16,12 %
3	26 – 30 tahun	8	25,80 %
4	31 – 35 tahun	9	29,03 %
5	36 – 40 tahun	3	9,67 %
6	41 – 45 tahun	2	6,45 %
7	46 – 50 tahun	2	6,45%
	Jumlah	31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan jumlah 9 orang dengan persentase 29,03% adalah usia 31 – 35 tahun. Sedangkan sisanya pada usia 18 – 20 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 6,45%, pada usia 21 - 25 tahun berjumlah 5 dengan persentase 16,12%, sedangkan usia 26 - 30 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 25,80 %, pada usia 36 – 40 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 9,67 %, pada tahun 41 – 45 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 6,45 %, pada tahun 46 – 50 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 6,45 % .

5.1.3 Masa Kerja

Tabel 5.3

Tabel Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Orang	Persentase
1	< 1 tahun	12	38,71 %
2	>1 < 3 tahun	13	41,93 %
3	> 3 < 6 tahun	2	6,45 %
4	> 6 < 9 tahun	4	12,90 %
	Jumlah	31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan jumlah 13 orang dengan persentase 41,93% adalah usia $> 1 < 3$ tahun. Sedangkan sisanya pada usia < 1 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 38,71 %, pada usia $> 3 < 6$ tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 6,45 %, sedangkan usia $> 6 < 9$ tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 12,90.

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 31 responden pada PT. Indojaya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang rata-rata jawaban sebagaimana lampiran.

5.2.1 Variabel Kinerja

Tabel 5.4: Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

Selalu Menjalankan Proses Kerja Dengan Baik

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	4	12,90 %
2	Setuju	11	35,48 %
3	Ragu-ragu	4	12,90 %
4	Tidak Setuju	11	35,48 %
5	Sangat tidak Setuju	1	3,24 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 4 orang karyawan (12,90%) menjawab sangat setuju, 11 orang karyawan (35,48%) menjawab setuju, 4 orang karyawan (12,90%) menjawab ragu-ragu, 11 orang karyawan (35,48%) menjawab tidak setuju, 1 orang karyawan (3,24%) menjawab sangat tidak setuju.

Ada karyawan yang tidak menjalankan proses kerjanya dengan baik, mungkin itu disebabkan oleh beberapa faktor yang membuat karyawan tersebut menjadi malas-malasan dan mengerjakan tugasnya dengan asal-asalan. Salah satu faktornya mungkin terletak kurangnya motivasi yang di berikan atasan kepada karyawan mereka. Karyawan yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang yang tamatan SMP, umur 19 tahun, masa kerja < 1 tahun, karena dia merasa kinerjanya kurang baik karena dia baru bekerja di perusahaan tersebut, dan dia juga sering kena tegur sama atasannya karena kurangnya kinerjanya.

**Tabel 5.5: Tanggapan Responden Terhadap Kinerja
Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik**

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	5	16,13 %
2	Setuju	5	16,13 %
3	Ragu-ragu	11	35,48 %
4	Tidak Setuju	5	16,13 %
5	Sangat tidak Setuju	5	16,13 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.5 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 5 orang karyawan (16,13%) menjawab sangat setuju, 5 orang karyawan (16,13%) menjawab setuju, 11 orang karyawan (35,48%) menjawab ragu-ragu, 5 orang karyawan (16,13%) menjawab tidak setuju, 5 orang karyawan (16,13%) menjawab sangat tidak setuju.

Tidak semua karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi mereka akan didorong untuk menyelesaikannya tepat waktu. Tetapi sebagian karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik untuk mendapat pujian atau reward yang akan di berikan oleh atasan mereka. Dukungan dari atasan itu perlu untuk membuat para karyawan menjadi bekerja dengan baik dan bisa membuat perusahaan menjadi lebih baik lagi. Campur tangan dari atasan itu seperti berupa dukungan dan motivasi supaya mereka bisa bekerja dengan lebih baik lagi. Yang menjawab sangat tidak setuju ada lima orang yang memiliki tingkat pendidikan SMA, dengan usia 21 – 25 tahun 3 orang dan 18 – 20 tahun 2 orang, lama kerja >1 < 3 tahun 5 orang, mereka sering kali tidak menyelesaikan pekerjaannya dan memilih melanjutkan keesokan harinya.

**Tabel 5.6: Tanggapan Responden Terhadap Kinerja
Dapat Meminimalkan Jumlah Kesalahan Dalam Bekerja**

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	5	16,13 %
2	Setuju	10	32,26 %
3	Ragu-ragu	6	19,35 %
4	Tidak Setuju	7	22,58%
5	Sangat tidak Setuju	3	5,88 %

Jumlah	31	100 %
--------	----	-------

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 5 orang karyawan (16,13%) menjawab sangat setuju, 10 orang karyawan (32,26%) menjawab setuju, 6 orang karyawan (19,35%) menjawab ragu-ragu, 7 orang karyawan (22,58%) menjawab tidak setuju, 3 orang karyawan (5,88 %) menjawab sangat tidak setuju.

Kesalahan yang terjadi saat kerja itu biasa, akan tetapi akan memperlambat pekerjaan mereka karena mereka harus memperbaiki kesalahan mereka terlebih dahulu. Dengan jumlah yang terbanyak memilih setuju ini menunjukkan banyak karyawan yang mau meminimalkan jumlah kesalahannya dalam bekerja untuk bisa mempercepat pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat melanjutkan pekerjaan yang lain. Yang menjawab sangat tidak setuju ada 3 orang yang memiliki tingkat pendidikan SMP dengan umur 18 – 20 tahun 2 orang dan 1 orang lagi 46 – 50 tahun dengan masa kerja 2 orang yang memiliki < 1 tahun dan 1 orang lagi > 6 < 9 tahun. Sehingga dari pendidikan dan umur mereka membuat mereka sering kali membuat kesalahan.

Tabel 5.7: Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Mampu Melaksanakan Tugas yang Diberikan Perusahaan

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	5	16,13 %
2	Setuju	9	29,03 %
3	Ragu-ragu	10	32,26 %
4	Tidak Setuju	3	9,68%

5	Sangat tidak Setuju	4	12,90%
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 5 orang karyawan (16,13%) menjawab sangat setuju, 9 orang karyawan (29,03%) menjawab setuju, 10 orang karyawan (32,26%) menjawab ragu-ragu, 3 orang karyawan (9,68 %) menjawab tidak setuju, 4 orang karyawan (12,90 %) menjawab sangat tidak setuju.

Kebanyakan karyawan menjawab ragu-ragu dimana mereka memang harus mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan kepada mereka, itu membuat mereka bimbang. Semua karyawan wajib mengerjakan semua yang di tugaskan oleh perusahaan kepada mereka. Perusahaan menuntut semua karyawan harus bisa melakukan tugas yang di berikan. Jika mereka tidak bisa mereka harus tetap mengerjakannya dengan cara belajar untuk mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Yang menjawab sangat tidak setuju ada 4 orang dengan pendidikan SMP, dengan umur 21 – 25 tahun dengan masa kerja < 1 tahun. Jadi, kemampuan yang mereka miliki tidak sesuai dengan bidang yang mereka jalani maka dari itu mereka menjawabnya dengan sangat tidak setuju.

**Tabel 5.8: Tanggapan Responden Terhadap Kinerja
 Selalu Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan
 Perusahaan.**

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	4	12,90 %

2	Setuju	6	19,35 %
3	Ragu-ragu	7	22,58 %
4	Tidak Setuju	9	29,03 %
5	Sangat tidak Setuju	5	16,13%
Jumlah		31	100 %

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 4 orang karyawan (12,90%) menjawab sangat setuju, 6 orang karyawan (19,35%) menjawab setuju, 7 orang karyawan (22,58 %) menjawab ragu-ragu, 9 orang karyawan (29,03 %) menjawab tidak setuju, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab sangat tidak setuju.

Setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan mempunyai tingkat kesulitan yang berbeda sehingga membuat karyawan akan terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga karyawan memberikan jawaban yang terbanyak adalah tidak setuju. Tetapi perusahaan akan menuntut setiap karyawan untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan perusahaan tidak akan mau tau tentang tingkat kesulitan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan jawaban yang dibikin responden sangat tidak setuju yang memiliki pendidikan tingkat SMA/SMK, dengan umur 21 – 25 tahun dengan masa kerja < 1 tahun, yang membuat keterlambatan dalam menyelesaikan tugas terletak tugas yang begitu berat dan kurangnya keahlian yang di miliki.

**Tabel 5.9: Tanggapan Responden Terhadap Kinerja
Mempunyai Tingkat Kemampuan Dalam Bekerja**

No	Kriteria Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	3	9,68 %
2	Setuju	5	16,13 %
3	Ragu-ragu	11	35,48 %
4	Tidak Setuju	8	25,81%
5	Sangat tidak Setuju	4	12,90%
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 3 orang karyawan (9,68%) menjawab sangat setuju, 5 orang karyawan (16,13%) menjawab setuju, 11 orang karyawan (35,48 %) menjawab ragu-ragu, 8 orang karyawan (25,81 %) menjawab tidak setuju, 4 orang karyawan (12,90 %) menjawab sangat tidak setuju.

Setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda, tetapi mereka dituntut oleh perusahaan harus mempunyai kemampuan yang sama dibidangnya. Sehingga membuat karyawan harus belajar dalam mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan bidang mereka. Tetapi, karyawan memang harus mempunyai tingkat kemampuan dalam bekerja karena kalau tidak begitu setiap tugas yang mereka berikan akan mengalami keterlambatan dalam pengerjaannya.

4 orang yang menjawab tidak setuju mempunyai alasan yang hampir sama dimana mereka juga memiliki pendidikan, usia, tetapi memiliki masa kerja yang berbeda. Dengan pendidikan SMA/SMK dan umur 21 – 25 tahun dengan masa

kerja <1 tahun 2 orang dan >1 < 3 tahun 2 orang lagi. Mereka mempunyai alasan yang sama seperti mereka diletakkan bukan pada bidang mereka.

**Tabel 5.10: Tanggapan Responden Terhadap Kinerja
Selalu Disiplin Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Perusahaan**

No	Kriteria Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	9	29,03 %
2	Setuju	2	6,45 %
3	Ragu-ragu	8	25,81 %
4	Tidak Setuju	10	32,26%
5	Sangat tidak Setuju	2	6,45 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 9 orang karyawan (29,03 %) menjawab sangat setuju, 2 orang karyawan (6,45 %) menjawab setuju, 8 orang karyawan (25,81 %) menjawab ragu-ragu, 10 orang karyawan (32,26 %) menjawab tidak setuju, 2 orang karyawan (6,45 %) menjawab sangat tidak setuju.

Setiap perusahaan ingin para karyawannya menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Tetapi bagi karyawan dituntut untuk kerja dengan tepat waktu membuat mereka terburu untuk mengerjakannya sehingga mereka akan ragu dengan hasil yang mereka kerjakan. Dan walaupun mereka mengerjakan dengan hasil yang baik mereka memerlukan waktu yang banyak untuk mengerjakannya. Jadi, karyawan akan ragu untuk mendisiplinkan dirinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan 2 orang yang

sangat tidak setuju dengan pendidikan SMP dan usia 18 – 20 tahun dengan masa kerja >1 - < 3 tahun, mereka yang usianya masih baru tamat membuat mereka menjadi kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Tabel 5.11: Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

Mampu Mengevaluasi Tingkat Kemampuan Dalam Bekerja

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	10	32,26 %
2	Setuju	5	16,13 %
3	Ragu-ragu	6	19,35 %
4	Tidak Setuju	4	12,90 %
5	Sangat tidak Setuju	6	19,35 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 10 orang karyawan (32,26 %) menjawab sangat setuju, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab setuju, 6 orang karyawan (19,35 %) menjawab ragu-ragu, 4 orang karyawan (12,90 %) menjawab tidak setuju, 6 orang karyawan (19,35 %) menjawab sangat tidak setuju.

Karyawan memang wajib untuk mengavaluasi tingkat kemampuan dalam bekerja. Jadi, karyawan harus meningkatkan kemampuan dalam bekerja, karena perusahaan akan menawarkan kenaikan jabatan. Karyawan harus mengavaluasi kemampuan dalam bekerja untuk mempercepat menyelesaikan tugas dari perusahaan dan mengurangi kesalahan yang sering terjadi dalam bekerja.

Perusahaan pasti mau karyawan meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Dengan jumlah 6 orang yang memberikan jawaban responden sangat tidak setuju usia 31 – 35 tahun dengan pendidikan terakhir SMA dengan masa kerja 2 orang yang > 3 < 6 tahun dan 4 orang yang > 6 < 9 tahun karyawan yang sudah lama bekerja akan malas untuk mengevaluasi pekerjaan mereka, mereka akan lebih melanjutkan pekerjaan mereka.

**Tabel 5.12: Tanggapan Responden Terhadap Kinerja
Selalu Terampil Dalam Melakukan Pekerjaan**

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	5	16,13 %
2	Setuju	9	29,03%
3	Ragu-ragu	8	25,81 %
4	Tidak Setuju	6	19,35%
5	Sangat tidak Setuju	3	9,68%
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab sangat setuju, 9 orang karyawan (29,03 %) menjawab setuju, 8 orang karyawan (25,81 %) menjawab ragu-ragu, 6 orang karyawan (19,35 %) menjawab tidak setuju, 3 orang karyawan (9,68 %) menjawab sangat tidak setuju. Setiap karyawan harus mempunyai keterampilan dalam bekerja, karena karyawan harus memberikan hasil yang bagus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan harus

terampil dalam setiap tugas yang diberikan karena akan membuat perusahaan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Perusahaan juga memberikan reward untuk membuat karyawan bersemangat dalam bekerja.

3 orang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat pendidikan SMP dan Usia 18 – 20 tahun dan masa kerja < 1 tahun. Mereka kurang terampil dalam bekerja sehingga mereka memerlukan bimbingan untuk lebih terampil dalam melakukan tugas mereka

**Tabel 5.13: Tanggapan Responden Terhadap Kinerja
Selalu Teliti dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan**

No	Kriteria Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	5	16,13 %
2	Setuju	7	22,58 %
3	Ragu-ragu	12	38,71 %
4	Tidak Setuju	5	16,13 %
5	Sangat tidak Setuju	2	6,45 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab sangat setuju, 7 orang karyawan (22,58 %) menjawab setuju, 12 orang karyawan (38,71 %) menjawab ragu-ragu, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab tidak setuju, 2 orang karyawan (6,45 %) menjawab sangat tidak setuju.

Karyawan harus selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan, karena kalau mereka tidak teliti mereka akan

memperlambat penyelesaian pekerjaan mereka. Tetapi karyawan tidak boleh juga asal-asalan dalam mengerjakan tugas yang diberikan untuk mempercepat penyelesaian. Ada 2 orang yang sangat tidak setuju untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dengan pendidikan SMA/SMK dengan usia 18 – 20 tahun dengan masa kerja < 1 tahun. 2 orang yang sangat tidak setuju mempunyai alasan yaitu mereka kurang teliti melakukan pekerjaan karena mereka ingin cepat selesai dan kurang teliti dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 5.14: Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel kinerja karyawan	SS	S	R	TS	STS	Skor
		5	4	3	2	1	
1	Apakah anda selalu menjalankan proses kerja dengan baik	4	11	4	11	1	99
2	Apakah anda selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	5	5	11	5	5	93
3	Apakah anda dapat meminimalkan jumlah kesalahan dalam bekerja	5	10	6	7	3	100
4	Apakah anda mampu melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan	5	9	10	3	4	80
5	Apakah anda selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang selalu diberikan perusahaan	4	6	7	9	5	92
6	Apakah anda mempunyai tingkat kemampuan dalam bekerja	3	5	11	8	4	88
7	Apakah anda selalu disiplin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan	9	2	8	10	2	99
8	Apakah anda mampu mengevaluasi tingkat kemampuan dalam bekerja	10	5	6	4	6	102
9	Apakah anda selalu terampil	5	9	8	6	3	100

	dalam melakukan pekerjaan						
10	Apakah anda selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan	5	7	12	7	5	101
Jumlah							954

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel diatas rekapitulasi mengenai kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu **954**. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi an nilai terendah sebagai berikut:

Nilai Tertinggi : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{responden}$

$$10 \times 5 \times 31 = 1550$$

Nilai terendah : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden}$

$$10 \times 1 \times 31 = 310$$

Rata - rata : $\frac{1550 - 310}{2} = 248$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai hasil meningkatkan kompetensi pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchey Sungai Pinang, maka dapat ditentukan interval berikut:

Sangat baik : 1302-1550

Baik : 1054-1302

Cukup baik : 806-1054

Tidak baik : 558-806

Sangat tidak baik : 310-558

Berdasarkan rekapitulasi di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Hatchey Sungai Pinang. Dilihat dari jumlah skor total item yang diperoleh 954. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan **cukup baik** dan perlu lebih ditingkatkan lagi untuk bisa menjadi lebih baik lagi.

5.2.2 Variabel Kompetensi

Tabel 5.15: Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Semakin Tinggi Jenjang Pendidikan Yang Dimiliki Akan Meningkatkan Pengetahuan Karyawan

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	4	12,90 %
2	Setuju	8	25,81 %
3	Ragu-ragu	8	25,81 %
4	Tidak Setuju	10	32,26 %
5	Sangat tidak Setuju	1	3,23 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.15 di atas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 4 orang karyawan (12,90 %) menjawab sangat setuju, 8 orang karyawan (25,81 %) menjawab setuju, 8 orang karyawan (25,81 %) menjawab ragu-ragu, 10 orang karyawan (32,26 %) menjawab tidak setuju, dan 1 orang karyawan (3,23 %) menjawab sangat tidak setuju.

ragu-ragu, 10 orang karyawan (32,26 %) menjawab tidak setuju, 1 orang karyawan (3,23 %) menjawab sangat tidak setuju.

Karyawan itu bukan berpusat pada pendidikan tapi pada pengalaman semakin lama seorang karyawan bekerja di perusahaan itu semakin banyak pengetahuannya di perusahaan ini. Jadi, pendidikan tidak menjamin seorang karyawan meningkatkan pengetahuan perusahaan ini. Perusahaan akan menerima yang memiliki pengalaman dari pada yang memiliki pendidikan yang tinggi.

1 orang yang menjawab sangat tidak setuju terhadap semakin tinggi pendidikan yang dimiliki akan meningkatkan pengetahuan karyawan dengan memiliki tingkat pendidikan SMP dan usia 18 – 20 tahun serta >1 < 3 tahun. Karena dia beranggapan bahwa yang meningkatkan pengetahuan itu bisa dilihat dari pengalaman dia dalam melakukan pekerja.

Tabel 5.16: Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Informasi Itu Sangatlah Penting

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	3	9,68 %
2	Setuju	6	19,35%
3	Ragu-ragu	8	25,81 %
4	Tidak Setuju	11	35,48%
5	Sangat tidak Setuju	3	9,68%
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.16 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 3 orang karyawan (9,68 %) menjawab sangat setuju, 6 orang karyawan (19,35 %) menjawab setuju, 8 orang karyawan (25,81 %) menjawab ragu-ragu, 11 orang karyawan (35,48 %) menjawab tidak setuju, 3 orang karyawan (9,28 %) menjawab sangat tidak setuju.

Sebagian karyawan lebih banyak memberikan jawaban tidak setuju karena mereka itu tidak mementingkan informasi, sehingga membuat perusahaan menjadi khawatir tentang hal ini, maka perusahaan harus bisa membuat karyawan sadar akan informasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan. Tetapi banyak juga karyawan mementingkan informasi yang diberikan karena mereka tau apa yang harus mereka lakukan supaya bisa mempercepat pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan pendidikan SMP dengan usia 21 – 25 tahun dengan masa kerja <1 tahun. Mereka sangat tidak setuju karena mereka tidak mementingkan apa yang terjadi perusahaan mereka, mereka hanya terfokus pada kerjaan mereka.

Tabel 5.17: Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Tingkat Pengetahuan Yang Dimiliki Dapat Membantu Dalam Bekerja

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	7	22,58 %
2	Setuju	4	12,90%
3	Ragu-ragu	14	45,16 %

4	Tidak Setuju	5	16,13%
5	Sangat tidak Setuju	1	3,23%
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 7 orang karyawan (22,58 %) menjawab sangat setuju, 4 orang karyawan (12,90 %) menjawab setuju, 14 orang karyawan (45,16 %) menjawab ragu-ragu, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab tidak setuju, 1 orang karyawan (3,23 %) menjawab sangat tidak setuju.

Karyawan yang mempunyai tingkat penguasaan yang baik akan membantu dalam bekerja. Tetapi jika kita mempunyai keahlian yang lebih bagus maka bisa juga mempermudah karyawan dalam bekerja. Karyawan yang menjawab lebih banyak ke ragu-ragu karena mereka bingung memilih antara pengetahuan sama yang mempunyai keahlian.

1 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dapat membantu dalam bekerja, dengan pendidikan SMP, dengan umur 18 –20 tahun dengan masa kerja < 1 tahun kurang mementingkan pengetahuan tapi lebih mementingkan skill untuk bekerjanya supaya cepat selesai.

Tabel 5.18: Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Keahlian Yang Anda Miliki Mampu Membantu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	5	16,13 %
2	Setuju	5	16,13 %
3	Ragu-ragu	10	32,26 %
4	Tidak Setuju	7	22,58%
5	Sangat tidak Setuju	4	12,90 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.18 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 5 orang karyawan (16,13%) menjawab sangat setuju, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab setuju, 10 orang karyawan (32,26 %) menjawab ragu-ragu, 7 orang karyawan (22,58 %) menjawab tidak setuju, 4 orang karyawan (12,90 %) menjawab sangat tidak setuju.

Karyawan akan memberikan yang terbaik kepada perusahaan, dengan salah satunya pada keahlian yang karyawan miliki. Mereka akan lebih menonjolkan keahliannya jika ingin cepat menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika tugas yang diberikan perusahaan belum selesai maka mereka membuat pekerjaan mereka menjadi menumpuk dan membuat mereka menjadi lembur untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan.

4 orang karyawan yang menjawab sangat tidak setuju untuk keahlian yang anda miliki mampu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dengan memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, dengan usia 26 – 30 tahun, dengan masa kerja > 1 < 3 tahun. Karena mereka itu bekerja tidak sesuai dengan keahlian mereka dan mereka pun bisa melakukan pekerjaan itu dengan baik, berarti keahlian tidak membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5.19: Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Pengalaman Kerja Mampu Meningkatkan Efektivitas dalam bekerja

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	5	16,13 %
2	Setuju	5	16,13 %
3	Ragu-ragu	11	35,48 %
4	Tidak Setuju	5	16,13 %
5	Sangat tidak Setuju	5	16,13 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 5 orang karyawan (16,13%) menjawab sangat setuju, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab setuju, 11 orang karyawan (35,48 %) menjawab ragu-ragu, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab tidak setuju, 5 orang karyawan (16,14 %) menjawab sangat tidak setuju.

Karyawan yang memiliki pengalaman akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaan karena mereka sudah berpengalaman dalam bekerja. Karyawan yang memiliki pengalaman akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Perusahaan akan lebih menyukai orang yang memiliki pengalaman yang banyak. Pengalaman yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan

efektivitas dalam bekerja karena tugas yang diberikan oleh perusahaan akan menjadi lebih cepat selesainya.

5 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan pengalaman kerja mampu meningkatkan efektivitas dalam bekerja. Dengan tingkat pendidikan SMA/SMK, dengan usia 21 - 25 tahun, dengan masa kerja < 1 tahun. Mereka berpendapat bahwa kerja itu harus mempunyai skill dan kemampuan yang mereka miliki.

Tabel 5.20: Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Penempatan Kerja Karyawan Sesuai Dengan Bakat Dan Minat Menciptakan Kenyamanan Dalam Karyawan Bekerja

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	10	32,26 %
2	Setuju	4	12,90 %
3	Ragu-ragu	6	19,35 %
4	Tidak Setuju	6	19,35 %
5	Sangat tidak Setuju	5	16,14%
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.20 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 10 orang karyawan (32,26 %) menjawab sangat setuju, 4 orang karyawan (12,90 %) menjawab setuju, 6 orang karyawan (19,35 %) menjawab ragu-ragu, 6 orang karyawan (19,35 %) menjawab tidak setuju, 5 orang karyawan (16,14 %) menjawab sangat tidak setuju.

Jawaban yang paling banyak adalah sangat setuju dimana sebagian besar karyawan menempatkan karyawan sesuai dengan bakat dan minat menciptakan

kenyaman. Oleh karena itu, karyawan akan meminta kepada perusahaan untuk menemukannya pada posisi sesuai dengan bakat dan minat karyawan tersebut. karyawan akan lebih nyaman jika memiliki pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minatnya.

Ada 5 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan usia 26 – 30 dan masa kerja < 1 > 3 tahun. Karena mereka tidak bekerja sesuai dengan bakat dan minat mereka sehingga mereka harus bisa bekerja dengan baik walaupun tidak sesuai dengan minat dan bakat mereka.

Tabel 5.21: Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Kompetensi Dapat Menciptakan Kepuasan Dalam Bekerja

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	1	3,23 %
2	Setuju	5	16,13 %
3	Ragu-ragu	11	35,48 %
4	Tidak Setuju	11	35,48 %
5	Sangat tidak Setuju	3	9,68 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 1 orang karyawan (3,23 %) menjawab sangat setuju, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab setuju, 11 orang karyawan (35,48 %) menjawab ragu-ragu, 11 orang karyawan (35,48 %) menjawab tidak setuju, 3 orang karyawan (9,68 %) menjawab sangat tidak setuju.

Tidak semua karyawan menggunakan kompetensi untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja. Bagi karyawan kompetensi itu hanya untuk persaingan antar karyawan lain. Akan tetapi sebagian karyawan juga ada yang menggunakan kompetensi untuk menciptakan kepuasan. Kepuasan karyawan terletak pada minat dan bakat yang mereka miliki sesuai dengan kerjaan yang mereka dapatkan dari perusahaan.

Ada 3 orang yang menjawab sangat tidak setuju untuk kompetensi dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja. Dengan pendidikan terakhir SMP dengan usia 18 – 20 tahun dan masa kerja > 1 tahun. Karena mereka hanya menggunakan tenaga dan mereka hanya melakukan pekerjaan mereka sendiri, mereka jarang mementingkan kepuasan mereka dalam bekerja.

Tabel 5.22: Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Berpersepsi Menjaga Hubungan Baik Antar Karyawan

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	5	16,14 %
2	Setuju	6	19,35%
3	Ragu-ragu	9	29,03 %
4	Tidak Setuju	6	19,35 %
5	Sangat tidak Setuju	5	16,14 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.22 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 5 orang karyawan (16,14 %) menjawab sangat setuju, 6 orang karyawan (19,35 %) menjawab setuju, 9 orang karyawan (29,03 %) menjawab

ragu-ragu, 6 orang karyawan (19,35 %) menjawab tidak setuju, 5 orang karyawan (16,14 %) menjawab sangat tidak setuju.

Hubungan antar karyawan terjalin ketika mereka saling berkomunikasi antara satu sama lain. Tidak pula karena berpresepsi bisa menjaga hubungan baik antar karyawan, jika mereka berbeda presepsi berarti hubungan antara mereka menjadi tidak baik. Maka persepsi tidak selalu menjalin hubungan baik antar karyawan. Karyawan akan bekerja keras untuk mendapatkan bonus yang diberikan oleh perusahaan dan mereka akan bersaing satu sama lain.

Ada 5 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan usia 26 – 30 dan masa kerja < 1 > 3 tahun. Karena mereka hanya bekerja dan mereka akan sibuk untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan mereka jarang untuk menjalin hubungan yang dekat.

Tabel 5.23: Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Perilaku Kerja Mempengaruhi Kemampuan Anda Dalam Bekerja

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	3	9,68 %
2	Setuju	5	16,14 %
3	Ragu-ragu	13	41,93 %
4	Tidak Setuju	6	19,35 %
5	Sangat tidak Setuju	4	12,90%
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.23 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 3 orang karyawan (9,68 %) menjawab sangat setuju, 5 orang karyawan

(16,14 %) menjawab setuju, 13 orang karyawan (41,93 %) menjawab ragu-ragu, 6 orang karyawan (19,35 %) menjawab tidak setuju, 4 orang karyawan (12,90 %) menjawab sangat tidak setuju.

Bukan perilaku yang menjadi penilaian untuk kemampuan dalam bekerja. Tetapi skill dan keahlian yang terdapat pada karyawan yang menjadi penilaian. Perilaku itu hanya menjadi nilai tambah untuk karyawan yang mempunyai perilaku yang baik. Karena perusahaan hanya melihat hasil yang karyawan kerjakan dan ketepatan waktu.

Ada 4 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan usia 26 – 30 dan masa kerja < 1 tahun. Karena mereka hanya mementingkan skill tidak memperhatikan perilaku para karyawan disini .

Tabel 5.24: Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Kemampuan Atau Kompetensi Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	2	6,45 %
2	Setuju	10	32,26 %
3	Ragu-ragu	10	32,26 %
4	Tidak Setuju	7	22,58 %
5	Sangat tidak Setuju	2	6,45 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.24 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 2 orang karyawan (6,45 %) menjawab sangat setuju, 10 orang karyawan (32,26 %) menjawab setuju, 10 orang karyawan (32,26 %) menjawab

ragu-ragu, 7 orang karyawan (22,58 %) menjawab tidak setuju, 2 orang karyawan (6,45 %) menjawab sangat tidak setuju.

Jawaban yang paling banyak setuju karena kebanyakan karyawan memakai kemampuan atau kompetensi dapat mempengaruhi karyawan. Karena karyawan lebih mementingkan kemampuan atau kompetensi untuk membuat pekerjaan menjadi lebih cepat sehingga membuat perusahaan menjadi lebih bagus.

Ada 3 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan usia 26 – 30 dan masa kerja < 1 > 3 tahun. Karena mereka hanya bekerja dengan menggunakan kecepatan mereka dalam mengerjakan tugas yang diberikan supaya mereka bisa melanjutkan kerjaan mereka yang lain.

Tabel5.25: Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel

Kompetensi.

No	Variabel Kompetensi	SS	S	R	TS	STS	Skor
		5	4	3	2	1	
1	Apakah menurut anda semakin tinggi jenjang pendidikan yang dimiliki akan meningkatkan pengetahuan karyawan.	4	8	8	10	1	97
2	Apakah menurut anda informasi itu sangatlah penting	3	6	8	11	3	88
3	Apakah menurut anda tingkat pengetahuan yang dimiliki dapat membantu dalam bekerja	7	4	14	5	1	111
4	apakah menurut anda keahlian yang anda miliki mampu membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan dengan	5	5	10	7	4	93

	baik						
5	Apakah menurut anda pengalaman kerja mampu meningkatkan evektifitas dalam bekerja	5	5	11	5	5	93
6	Apakah menurut anda penempatan kerja karyawan sesuai dengan bakat dan minat menciptakan kenyamanan dalam karyawan bekerja	10	4	6	6	5	101
7	Apakah menurut anda memiliki kompetensi dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja	1	5	11	11	3	83
8	apakah menurut anda berpersepsi menjaga hubungan baik antar karyawan	3	8	9	6	5	81
9	Apakah menurut anda perilaku kerja mempengaruhi kemampuan anda dalam bekerja	3	5	13	6	4	90
10	Apakah menurut anda kemampuan atau kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan	2	10	10	7	2	96
	Jumlah						933

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel diatas rekapitulasi mengenai kompetensi pada PT. Indojava Agrinusa Hatchery Sungai Pinang dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu **933**. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi an nilai terendah sebagai berikut:

Nilai Tertinggi : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{responden}$

$$10 \times 5 \times 31 = 1550$$

Nilai terendah : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden}$

$$10 \times 1 \times 31 = 310$$

Rata - rata : $\frac{1550 - 310}{31} = 248$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai hasil meningkatkan kompetensi pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchey Sungai Pinang, maka dapat ditentukan interval berikut:

Sangat baik : 1302-1550

Baik : 1054-1302

Cukup baik : **806-1054**

Tidak baik : 558-806

Sangat tidak baik : 310-558

Berdasarkan rekapitulasi di atas dapat diketahui bahwa kompetensi pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchey Sungai Pinang. Dilihat dari jumlah skor total item yang diperoleh **933**. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi **cukup baik** dan perlu lebih ditingkatkan lagi untuk bisa menjadi lebih baik lagi.

5.2.3 Variabel Motivasi

Tabel 5.26: Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Penghargaan Dari Perusahaan Atas Prestasi Kerja

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	8	25,81 %
2	Setuju	5	16,13 %
3	Ragu-ragu	5	16,13 %
4	Tidak Setuju	7	22,58 %
5	Sangat tidak Setuju	6	19,35 %

Jumlah	31	100 %
--------	----	-------

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.26 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 8 orang karyawan (25,81 %) menjawab sangat setuju, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab setuju, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab ragu-ragu, 7 orang karyawan (22,58 %) menjawab tidak setuju, 6 orang karyawan (19,35 %) menjawab sangat tidak setuju.

Jawaban responden yang paling tertinggi yaitu sangat setuju, beberapa karyawan memberikan jawaban sangat setuju ini membuktikan bahwa karyawan ingin mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja mereka. Karyawan akan lebih semangat bekerja jika mereka di berikan penghargaan untuk prestasi dalam bekerja. Ini memberikan motivasi untuk karyawan supaya bisa lebih semangat lagi dalam bekerja.

Ada 6 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan usia 26 – 30 dan masa kerja < 1 > 3 tahun. Karena mereka sudah kerja keras tetapi mereka tidak pernah mendapatkan penghargaan, sehingga membuat mereka menjadi malas-malasan.

Tabel 5.27: Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Tertantang Untuk Meminta Tanggung Jawab Dan Wewenang Lebih Besar

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	8	25,81 %
2	Setuju	5	16,13 %

3	Ragu-ragu	5	16,13 %
4	Tidak Setuju	7	22,58 %
5	Sangat tidak Setuju	6	19,35 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.27 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 8 orang karyawan (25,81 %) menjawab sangat setuju, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab setuju, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab ragu-ragu, 7 orang karyawan (22,58 %) menjawab tidak setuju, 6 orang karyawan (19,35 %) menjawab sangat tidak setuju. Dari total skor 94 menunjukkan posisi tanggapan responden untuk tertantang untuk meminta tanggung jawab dan wewenang lebih besar tergolong ragu-ragu.

Para karyawan secara keseluruhan ragu dalam meminta tanggung jawab dan wewenang lebih besar. Jadi, tantangan untuk meminta tanggung jawab dan wewenang lebih besar merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan. Setiap karyawan harus mempunyai jiwa tanggung jawab dan bisa memegang wewenang yang telah diberikan perusahaan. Yang menjawab sangat setuju paling tinggi berarti sebagian karyawan sudah memiliki jiwa tanggung jawab dan memegang wewenang yang lebih besar.

Ada 6 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan 4 usia 26 – 30 dan 2 usia 31 – 35 dan masa kerja 4 orang < 1 > 3 tahun dan 2 orang < 4 > 6 tahun. Mereka takut untuk memegang tanggung jawab

dan wewenang yang lebih besar sehingga membuat mereka tidak setuju jika di suruh untuk memegang tanggung jawab yang lebih besar.

Tabel 5.28: Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Perusahaan Memberikan Peluang Bagi Peningkatan Karir

No	Kriteria Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	2	6,45 %
2	Setuju	8	25,81%
3	Ragu-ragu	11	35,48%
4	Tidak Setuju	8	25,81%
5	Sangat tidak Setuju	2	6,45%
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.28 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 2 orang karyawan (6,45 %) menjawab sangat setuju, 8 orang karyawan (25,81 %) menjawab setuju, 11 orang karyawan (35,48 %) menjawab ragu-ragu, 8 orang karyawan (25,81 %) menjawab tidak setuju, 2 orang karyawan (6,45 %) menjawab sangat tidak setuju.

Perusahaan memberikan peluang bagi peningkatan karir membuat para karyawan menjadi bingung antara mau atau tidaknya. Peluang untuk peningkatan karir itu tidak banyak. Jika mempunyai peluang untuk peningkatan karir semua karyawan juga mau. Tetapi, peluang yang diberikan hanya pada karyawan yang mempunyai nilai baik bagi perusahaan.

Ada 6 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan 4 usia 26 – 30 dan 2 usia 31 – 35 dan masa kerja 4 orang < 1 > 3 tahun dan 2 orang < 4 > 6 tahun. Mereka takut untuk memegang tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar sehingga membuat mereka tidak setuju jika di suruh untuk memegang tanggung jawab yang lebih besar.

Tabel 5.29: Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Perusahaan Memberikan Informasi Jika Terjadi Perubahan

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	6	19,35 %
2	Setuju	6	19,35 %
3	Ragu-ragu	8	35,81 %
4	Tidak Setuju	6	19,35 %
5	Sangat tidak Setuju	5	16,13 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.29 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 6 orang karyawan (19,35 %) menjawab sangat setuju, 6 orang karyawan (19,35 %) menjawab setuju, 8 orang karyawan (35,81 %) menjawab ragu-ragu, 6 orang karyawan (19,35 %) menjawab tidak setuju, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab sangat tidak setuju.

Perusahaan memberikan informasi jika terjadi perubahan akan tetapi ada karyawan yang acuh saja terhadap perubahan ada juga yang ingin mendapatkan informasi. Karyawan akan lebih ingin informasi tentang perubahan. Supaya mereka tau nantinya atasan yang baru. Perusahaan harus selalu memberikan

informasi tentang perubahan yang terdapat di perusahaan. Karena sedikit saja perubahan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Ada 5 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan usia 26 – 30 dan masa kerja < 1 > 3 tahun. Mereka jarang mendapatkan informasi dengan cepat mereka selalu lambat mendapatkan informasi yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.30: Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Hubungan Kerja Yang Baik Antara Anda Dengan Karyawan Yang Lainnya Dapat Mendukung Kelancaran Kerja

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	2	6,45 %
2	Setuju	9	29,03 %
3	Ragu-ragu	12	38,71%
4	Tidak Setuju	7	22,58%
5	Sangat tidak Setuju	1	3,23%
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.30 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 2 orang karyawan (6,45 %) menjawab sangat setuju, 9 orang karyawan (29,03 %) menjawab setuju, 12 orang karyawan (38,71 %) menjawab ragu-ragu, 7 orang karyawan (22,58 %) menjawab tidak setuju, 1 orang karyawan (3,23 %) menjawab sangat tidak setuju.

Karyawan yang mempunyai hubungan kerja yang baik antara karyawan yang lain dapat mendukung kelancaran kerja. Karena memiliki hubungan dengan yang lain itu dapat membantu kita ketika karyawan mendapatkan tugas kerja yang

sulit, dan karyawan lain bisa menolong. Maka, akan mempelancar kerjaan, jadi jangan membuat hungan dengan karyawan yang lain buruk.

1 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan pendidikan SMP, dengan umur 18 – 20 tahun dengan masa kerja < 1 tahun kurang, karena dia kurang memiliki hubungan dengan karyawan yang lain, dia kurang dalam berkomunikasi dengan karyawan yang lain.

**Tabel 5.31: Tanggapan Responden Terhadap Motivasi
 Kondisi Lingkungan Kerja Anda Diperusahaan Mampu Memberikan Rasa Nyaman Bagi Karyawan**

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	6	19,35 %
2	Setuju	11	35,48%
3	Ragu-ragu	7	22,58%
4	Tidak Setuju	3	9,68%
5	Sangat tidak Setuju	4	12,90%
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.31 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 6 orang karyawan (19,35 %) menjawab sangat setuju, 11 orang karyawan (35,48 %) menjawab setuju, 7 orang karyawan (22,58 %) menjawab ragu-ragu, 3 orang karyawan (9,68 %) menjawab tidak setuju, 4 orang karyawan (12,90 %) menjawab sangat tidak setuju.

Karyawan setuju jika kondisi lingkungan perusahaan mampu memberikan rasa nyaman. Jika lingkungan kerja yang tidak nyaman bisa membuat karyawan menjadi malas-malasan dan tidak bersemangat. Perusahaan harus bisa

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga membuat karyawan menjadi bersemangat untuk kerja.

Ada 4 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan usia 26 – 30 dan masa kerja < 1 tahun. Karena mereka masih menyesuaikan diri di perusahaan dan mereka tidak memperdulikan terhadap lingkungan kerja.

Tabel 5.32: Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Merasa Aman Selama Bekerja Diperusahaan

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	4	12,90 %
2	Setuju	5	16,13 %
3	Ragu-ragu	8	35,81 %
4	Tidak Setuju	12	38,71 %
5	Sangat tidak Setuju	2	6,45 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.32 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 4 orang karyawan (12,90 %) menjawab sangat setuju, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab setuju, 8 orang karyawan (35,81 %) menjawab ragu-ragu, 12 orang karyawan (38,71 %) menjawab tidak setuju, 2 orang karyawan (6,45 %) menjawab sangat tidak setuju.

Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan takut akan keamanan yang diberikan perusahaan. Karena karyawan khawatir akan pekerjaan yang mereka

buat di perusahaan, maka mereka membuat salinan untuk berjaga-jaga jika terjadi kemalangan di perusahaan mereka, karena perusahaan tidak bertanggung jawab. Jadi, karyawan harus tetap bersiaga atau berhati-hati atas keamanan di perusahaan.

Ada 5 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan usia 26 – 30 dan masa kerja < 1, > 3 tahun. Mereka jarang mendapatkan informasi dengan cepat mereka selalu lambat mendapatkan informasi yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.33: Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Perusahaan Memahami Keinginan Anda Memperoleh Penghargaan Atas Prestasi Kerja

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	8	35,81 %
2	Setuju	3	9,68 %
3	Ragu-ragu	7	22,58 %
4	Tidak Setuju	8	35,81%
5	Sangat tidak Setuju	5	16,13%
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.33 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 8 orang karyawan (35,81 %) menjawab sangat setuju, 3 orang karyawan (9,68 %) menjawab setuju, 7 orang karyawan (22,58 %) menjawab ragu-ragu, 8 orang karyawan (35,81 %) menjawab tidak setuju, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab sangat tidak setuju.

Karyawan memang ingin memperoleh penghargaan atas prestasi kerja yang telah mereka capai. Akan tetapi, perusahaan kurang memahami keinginan karyawan untuk memperoleh penghargaan atas prestasi kerja yang membuat karyawan menjadi malas-malasan untuk bekerja dan menjadi kurang semangat untuk melakukan tugas yang diberikan kepada karyawan yang awalnya mempunyai semangat untuk kerja.

Ada 5 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan usia 26 – 30 dan masa kerja < 1 > 3 tahun. Karena perusahaan kurang memperhatikan kinerja mereka dan tidak menilai kerja mereka lebih dalam dan langsung saja menunjuk karyawan tanpa harus tau gimana semangat bekerjanya karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.34: Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Gaji Yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Ketentuan

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	4	12,90 %
2	Setuju	9	29,03 %
3	Ragu-ragu	12	38,71%
4	Tidak Setuju	3	9,68%
5	Sangat tidak Setuju	3	9,68%
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.34 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 4 orang karyawan (12,90 %) menjawab sangat setuju, 9 orang karyawan (29,03 %) menjawab setuju, 12 orang karyawan (38,71 %) menjawab

ragu-ragu, 3 orang karyawan (9,68 %) menjawab tidak setuju, 3 orang karyawan (9,68 %) menjawab sangat tidak setuju.

Beberapa karyawan masih ragu-ragu tentang gaji yang diberikan oleh perusahaan. Karena gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan kerjaan mereka. Karyawan akan melakukan negoisasi keperusahaan tentang gaji yang mereka dapatkan tiap bulannya. Karyawan akan menjadi malas-malasan karena gaji yang mereka dapat tidak sesuai dengan pekerjaan mereka. Serta gaji mereka harus dipotong karena pajak, jadi gaji mereka menjadi sedikit.

Ada 3 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan usia 26 – 30 dan masa kerja < 1 > 3 tahun. Karena gaji yang mereka terima berbeda dengan kerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat mereka bermalas-malasan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

**Tabel 5.35: Tanggapan Responden Terhadap Motivasi
Selalu Berinteraksi Dengan Rekan Kerja**

No	Kriterian Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	2	6,45 %
2	Setuju	5	16,13%
3	Ragu-ragu	9	29,03 %
4	Tidak Setuju	10	32,26%
5	Sangat tidak Setuju	5	16,13 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.35 diatas dapat diketahui bahwa dari total 31 orang karyawan, 2 orang karyawan (6,45 %) menjawab sangat setuju, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab setuju, 9 orang karyawan (29,03 %) menjawab ragu-ragu, 10 orang karyawan (32,26 %) menjawab tidak setuju, 5 orang karyawan (16,13 %) menjawab sangat tidak setuju.

Kesibukan yang dialami karyawan membuat mereka susah untuk berinteraksi satu sama lain, mereka hanya saling sapa menyapa. Jawaban yang paling banyak adalah tidak setuju, karena mereka sibuk dengan tugas mereka masing-masing sehingga membuat mereka jarang sekali berinteraksi satu sama lainnya. Ada 5 orang yang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan usia 26 – 30 dan masa kerja < 1 > 3 tahun. Karena mereka sibuk dengan pekerjaan mereka sehingga mereka kurang akan berinteraksi satu sama lain.

Tabel 5.36: Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel

Motivasi

No	Variabel Motivasi	SS	S	R	TS	STS	Skor
		5	4	3	2	1	
1	Apakah anda mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas prestasi kerja	8	5	5	7	6	95
2	Apakah anda tertantang untuk meminta tanggung jawab dan wewenang lebih besar	6	6	6	9	4	94
3	Apakah perusahaan anda memberikan peluang bagi peningkatan karir	4	6	11	8	2	95
4	Apakah perusahaan anda memberikan informasi jika terjadi perubahan	6	6	8	6	5	95

5	Apakah hubungan kerja yang baik antara anda dengan karyawan yang lainnya dapat mendukung kelancaran kerja	2	9	12	7	1	97
6	Apakah kondisi lingkungan kerja anda diperusahaan mampu memberikan rasa nyaman bagi karyawan	6	11	7	3	4	105
7	Apakah Anda merasa aman selama bekerja diperusahaan	4	5	8	12	2	90
8	Apakah perusahaan memahami keinginan Anda memperoleh penghargaan atas prestasi kerja	8	3	7	8	5	94
9	Apakah gaji yang anda terima sudah sesuai dengan ketentuan	4	9	12	3	3	101
10	Apakah Anda selalu berinteraksi dengan rekan kerja	2	5	9	10	5	82
	Jumlah						948

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas rekapitulasi mengenai kompetensi pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu **948**.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai Tertinggi : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{responden}$

$$10 \times 5 \times 31 = 1550$$

Nilai terendah : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden}$

$$10 \times 1 \times 31 = 310$$

Rata-rata : $\frac{1550 - 310}{31} = 248$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai hasil meningkatkan kompetensi pada PT. Indojaya Agrinusa Hatchey Sungai Pinang, maka dapat ditentukan interval berikut:

Sangat baik : 1302-1550

Baik : 1054-1302

Cukup baik : **806-1054**

Tidak baik : 558-806

Sangat tidak baik : 310-558

Berdasarkan rekapitulasi di atas dapat diketahui bahwa motivasi pada PT. Indojaya Agrinusa Hatchey Sungai Pinang. Dilihat dari jumlah skor total item yang diperoleh **948**. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi **cukup baik** dan perlu lebih ditingkatkan lagi untuk bisa menjadi lebih baik lagi.

5.3 Hasil Penelitian

5.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif meliputi jumlah data (N), rata-rata sampel (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum, serta standar deviasi (δ). Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif statistik, maka di dalam Tabel 5.37 berikut akan ditampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 5.37

Statistik deskriptive

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Motivasi	31	27,00	34,00	30,1935	,37220	2,07235
Kompetensi	31	27,00	34,00	30,5806	,32717	1,82161
Kinerja	31	28,00	35,00	31,3226	,32590	1,81452
Valid N (listwise)	31					

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 5.37 secara rinci dapat dijelaskan masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi dengan nilai terendah yaitu 27, nilai tertinggi 34 , nilai rata-rata sebesar 30,1935 dan standar deviasi sebesar 2,07235 , jika jawaban rata-rata responden lebih tinggi dari 30,1935, maka responden tersebut menyatakan bahwa pengaruh Motivasi cenderung tinggi.

2. Kompetensi

Kompetensi dengan nilai terendah yaitu 27, nilai tertinggi 34, nilai rata-rata sebesar 30,5806 dan standar deviasi sebesar 1,82161, jika jawaban rata-rata responden lebih tinggi dari 30,5806, maka responden tersebut menyatakan bahwa pengaruh Kompetensi cenderung tinggi.

3. Kinerja

Statistik deskriptif menunjukkan nilai terendah 28 pada Kinerja yaitu, nilai tertinggi 35, nilai rata-rata sebesar 31,3226 dan standar deviasi sebesar 1,81452, jika jawaban rata-rata responden lebih tinggi dari 31,3226, maka responden tersebut menyatakan bahwa Kinerja Karyawan cenderung tinggi.

5.3.2 Uji Kualitas Data

5.3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan instrumen penelitian, yaitu item atau pertanyaan dalam kuisioner. Semakin tinggi validitas suatu tes, maka semakin akurat penggunaan kuisioner tersebut. Maka terlebih dahulu akan ditentukan nilai r_{tabel} dengan menggunakan formulasi, sebagai berikut :

$$r_{tabel} \text{Karyawan} = df ; (n-2)$$

$$= 5\% ; (31-2)$$

$$= (0,05) ; 29$$

$$= 0,3550$$

Tabel 5.38
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Rhitung (pearson correlatio)	Rtabel	Kesimpulan
Kinerja	.515** - .526**	0,3550	Valid
Motivasi	.515** - 1**	0,3550	Valid
Kompetensi	.420** - 1**	0,3550	Valid

Sumber:Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 5.38 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian (pertanyaan dalam kuisisioner) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

5.3.2.2 Uji Reabilitas

Pengujian ini merupakan uji tingkat kepercayaan suatu hasil pengukuran. Nilai reliabilitas yang tinggi dapat memberikan hasil ukur yang terpercaya atau disebut *reliable*. Nilai koefisien reliabilitas dapat diketahui dengan menggunakan model *alpha cronbach's*. koefisien yang reliabilitasnya tergolong baik yang berada antara 0,60 – 1,00 (Priyatno, 2013;95).

Tabel 5.39
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,736	,740	3

Sumber: Data

Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.39 terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach's* lebih besar daripada 0,60 maka dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa instrumen penelitian (kuisisioner) dapat dinyatakan reliabel dan bisa diterima dan dilanjutkan untuk dianalisis.

5.3.3 Analisis Linier Berganda

Untuk analisa regresi berganda dengan pengolahan data penilaian ini menggunakan *linier regression* dengan bantuan program SPSS 22. Untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (Variabel Y) dipengaruhi oleh variabel bebas X1, X2 sehingga rumus umum dari regresi linear berganda ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10,418 + 0,312X_1 + 0,375X_2$$

Tabel 5.40
Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,418	5,055		2,061	,049
	Motivasi	,312	,143	,357	2,179	,038
	Kompetensi	,375	,163	,377	2,301	,029

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2019

5.3.4 Analisis Hipotesis

5.3.4.1 Hasil Uji t

Tabel 5.41
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,418	5,055		2,061	,049
	Motivasi	,312	,143	,357	2,179	,038

Kompetensi	,375	,163	,377	2,301	,029
------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2019

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

$$Y = 10,418 + 0,312X_1 + 0,375X_2$$

1. Hasil Pengujian Persial Motivasi Terhadap Kinerja.

Hipotesis 1 yang di uji dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H_a : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari tabel 5.41 dapat dilihat bahwa t hitung (2,179) > t tabel 2,03 dan nilai signifikan (0,038) < α (0,05). Hasil pengujian hipotesis bahwa H_{01} di tolak dan H_{a1} di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil Pengujian Persial Kompetensi Terhadap Kinerja.

Hipotesis 2 yang di uji dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

H_a : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Dari tabel 5.41 dapat dilihat bahwa t hitung (2,301) > t tabel 0 dan nilai signifikan (0,029) < α (0,05). Hasil pengujian hipotesis bahwa H_0 di tolak dan H_a

di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.3.4.2 Hasil Uji f

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama).

Tabel 5.42

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,718	2	18,859	8,649	,001 ^b
	Residual	61,056	28	2,181		
	Total	98,774	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 8,649. Adapun nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan *degree of freedom* (df) sebesar k=2 dan derajat bebas penyebut (df2) sebesar $n - k - 1$ ($31 - 2 - 1 = 28$) adalah sebesar 3,34. Jika kedua nilai ini dibandingkan, maka nilai f_{hitung} lebih besar dari F-tabel ($8,649 > 3,34$). Dengan hasil perbandingan ($F_{hitung} >$

F_{tabel}). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Kinerja).

5.3.5 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 5.43
Tabel Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618 ^a	,382	,338	1,47668

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari hasil perhitungan diperoleh besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat diterangkan dalam model persamaan ini adalah sebesar 38,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (peran Motivasi dan Kompetensi) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,2% dan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model transformasi regresi ini.

5.3.6 Uji Asumsi Klasik

5.3.6.1 Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan

dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah distandarkan.



Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan gambar 5.1, terlihat bahwa titik-titik menyebar secaraacak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi. Sehingga layak dipakai untuk memprediksi Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang.

5.3.6.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik ini cara yang termudah untuk melihat normalitas residual yaitu dengan melihat grafik histogram dan *Normal Probability Plot* dibawah ini :



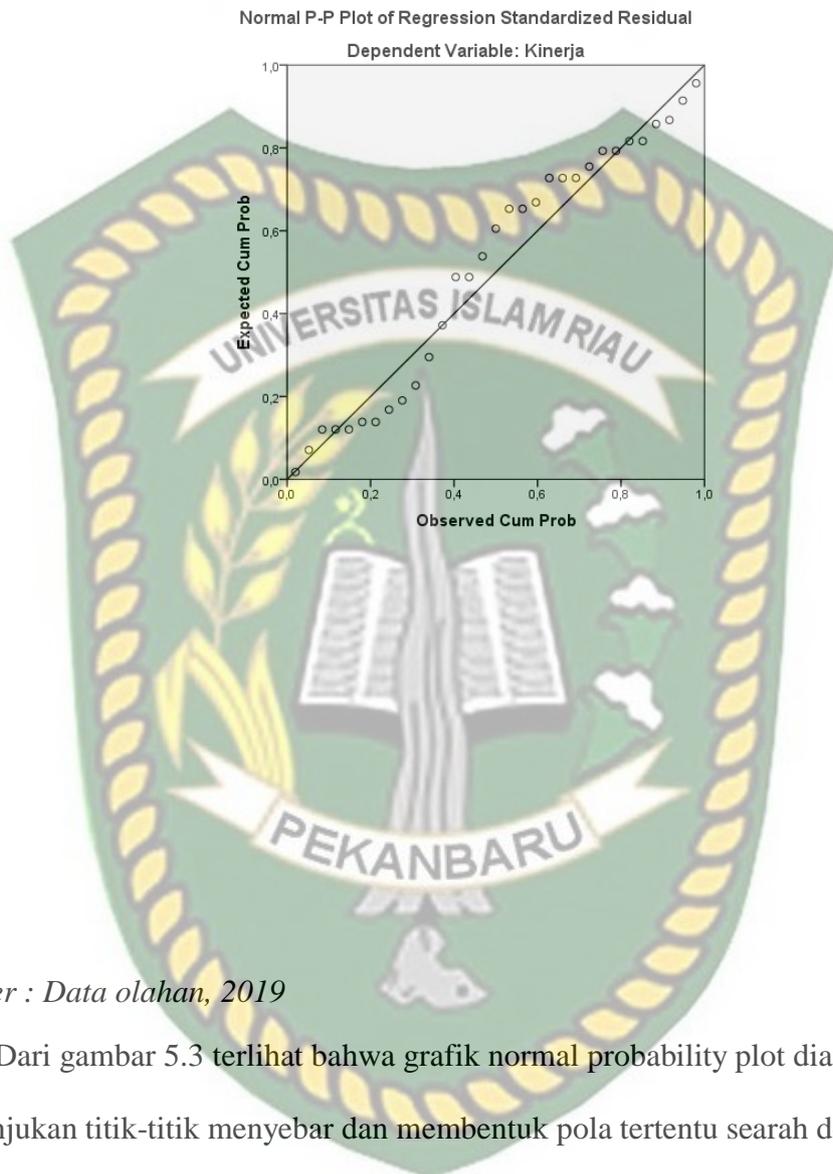
Sumber: Data Olahan, 2019

Dari gambar 5.2 terlihat bahwa histogram terdistribusi normal terhadap residual. Gambar ini menunjukkan bentuk pola residual yang berbentuk lonceng sebagaimana halnya distribusi normal.

Untuk lebih memperjelas normalitas data, dapat di perhatikan gambar 5.3 berikut:

Gambar 5.3

Normal Probability Plot



Sumber : Data olahan, 2019

Dari gambar 5.3 terlihat bahwa grafik normal probability plot diatas menunjukkan titik-titik menyebar dan membentuk pola tertentu searah dengan garis diagonal, hal ini juga menunjukkan data terdistribusi normal. Sehingga grafik model regresi ini layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

5.3.6.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas dari VIF adalah 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 0.1 maka terjadi multikolinearitas. Dan suatu model regresi dinyatakan bebas dari

multikolinieritas jika mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 5.44

Uji Multikolinieritas

Variabel	Kriteria	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	<10	.824	1.214	Bebas
Kompetensi	<10	.824	1.214	Bebas

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.44 diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) di sekitar angka 1. Motivasi mempunyai nilai tolerance sebesar 0,824, Kompetensi mempunyai nilai tolerance 0,824. Motivasi mempunyai nilai VIF 1.214, Kompetensi mempunyai nilai VIF 1.214.

5.3.6.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini uji autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Waston seperti terlihat pada tabel 5.45 dibawah ini.

Tabel 5.45
Uji Durbin-Waston

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,618 ^a	,382	,338	1,47668	1,353

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2019

Nilai
 $dL = 1.36298$
 $dU = 1.49574$
 $DW = 1.353$
 $4 - dU = 4 - 1.36298 = 2.63702$
 $4 - dL = 4 - 1.49574 = 2.50426$

Dengan demikian, DW berada antara dU dan $4 - dU$, yaitu $1.49574 < 1.353 < 2.63702$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

5.4 Pembahasan

5.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk karyawan dapat dilihat pengaruh Motivasi didapat hasil yaitu variabel Motivasi di peroleh nilai t hitung lebih besar dari t Tabel. Karena nilai signifikan lebih kecil maka dapat dikatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT.Indojaya Agrinusa

Hatchery Sungai Pinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Disebabkan oleh Motivasi yang di dapatkan oleh para Karyawan membuat mereka lebih semangat dalam menjalankan tugas mereka dan memberikan mereka dorongan untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut. Dari hasil penelitian yang lain juga membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah Hamida Nayati Utami (2015). Jadi, dari hasil penelitian membuktikan bahwa para Karyawan memiliki Motivasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja mereka.

5.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk Karyawan dapat dilihat pengaruh Kompetensi didapat hasil yaitu variabel Kompetensi di peroleh nilai t Hitung lebih besar dari t Tabel . Karena nilai signifikan lebih kecil maka dapat dikatakan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap PT.Indojaya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini diterima.

Disebabkan oleh Kompetensi yang dimiliki oleh para Karyawan membuat mereka mempunyai nilai lebih untuk perusahaan dan membuat perusahaannya menjadi lebih baik lagi. Dari hasil penelitian yang lain juga membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah Yuliana Huang (2017). Jadi, dari hasil penelitian membuktikan bahwa para Karyawan memiliki Kompetensi untuk meningkatkan kinerja mereka.

BAB VI

KESIMPULAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap kinerja di PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang. Dari hasil analisis data yang diolah dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial dari pengujian hipotesis yang dilakukan secara statistik untuk Karyawan, variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sehingga hipotesis pertama diterima. Jadi, Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Secara parsial dari pengujian hipotesis yang dilakukan secara statistic Karyawan, variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sehingga hipotesis kedua diterima. Jadi, Kompetensimemiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Disisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi masukan bagi penelitian yang akan datang. Maka saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut :

1. Bagi pihak PT. Indojaya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang
Berdasarkan pada hasil simpulan di atas, penulis memberikan saran untuk lebih memberikan bonus untuk pencapaian yang didapatkan oleh para karyawan. Karena dengan begitu para karyawan akan lebih meningkatkan produktivitas mereka.
2. Bagi Karyawan
Berdasarkan hasil diatas, sebaiknya Karyawan memberikan yang terbaik kepada perusahaannya dan menunjukkan skill dan kemampuan yang dimilikinya kepada perusahaan.
3. Bagi Peneliti
Peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian di bidang yang sama dapat menggunakan variabel-variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini, hal ini dapat dilakukan karena nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini masih dapat ditingkatkan dengan adanya penambahan variabel bebas.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong. 2004. *Performance Management*, St.Ives England Ltd.

Brahmasari,I, dan Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Study kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratma Indonesia).*JurnalManajemen Dan Kewirausahaan*. Vol 10.No.2 Halaman 123.

Dickdick Sodikin, dkk 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

DesslerP, Gray. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* _ Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta : PT.Indeks.

Edison,dkk 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan Malayu.SP;2007. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko T. Hani, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Indrastuti Sri, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*

Mathins, Robert L. Dan John H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Graha Ilmu.

Pratama Ari,dkk, 2012. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan(studi pada karyawan PT Indojaya Agrinusa Hatchery Sungai Pinang)*.Fakultas Ekonomi Mulawarman.

Priansa, Doni Juni 2016.*Perencanaan dan Pengetahuan Sumber Daya Manusia*.

Bandung : Alfabeta

