



**DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEMAMPUAN BERINTERAKSI, KEMAMPUAN
KONSEPTUAL, DAN KEMAMPUAN TEKNIS
SEBAGAI PREDIKTOR PADA PT. DUNIA
CHEMICAL INDUSTRIES MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

YULIANA
NPM. 1515310364

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : YULIANA
NPM : 1515310364
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : DETERMINAN KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEMAMPUAN BERINTERAKSI,
KEMAMPUAN KONSEPTUAL, DAN
KEMAMPUAN TEKNIS SEBAGAI
PREDIKTOR PADA PT. DUNIA CHEMICAL
INDUSTRIES MEDAN

MEDAN, APRIL 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

PEMBIMBING II

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yuliana
NPM : 1515310364
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Determinan Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Berinteraksi, Kemampuan Konseptual, dan Kemampuan Teknis sebagai Prediktor pada PT. Dunia Chemical Industries Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2019



5000
ENAM RIBU RUPIAH

YULIANA

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yuliana
Tempat/Tanggal Lahir : Stabat, 12 Oktober 1997
NPM : 1515310364
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln. DI Panjaitan Lingkungan 1

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2019

Yang membuat pernyataan



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari kemampuan berinteraksi (X_1), kemampuan konseptual (X_2), dan kemampuan teknis (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Dunia Chemical Industries. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Dunia Chemical Industries, sedangkan sampel penelitian yang diambil sebanyak populasi yaitu 87 buah sampel. Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari 2019 sampai April 2019. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat bahwa kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries baik secara parsial maupun secara simultan. Kemampuan teknis menjadi variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. 91,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis.

Kata Kunci: *Kemampuan Berinteraksi, Kemampuan Konseptual, Kemampuan Teknis, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This research was to find out how the influence of interactivity (X_1), conceptual ability (X_2), and technical ability (X_3) on employee performance (Y) PT. Dunia Chemical Industries. The population in this study were all employees of PT. Dunia Chemical Industries, while the research sample were 87 samples. This research was conducted from January 2019 to April 2019. This study uses quantitative data which is processed with SPSS with multiple linear regression models. The results of the study showed that there are interactivity abilities, conceptual abilities, and technical abilities that have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Dunia Chemical Industries both partially and simultaneously. Technical capability becomes the variable that most influences employee performance. 91.2% of employee performance can be explained and obtained from interacting abilities, conceptual abilities, and technical abilities, while the remainder is by other factors. Employee performance has a very strong relationship with interacting abilities, conceptual abilities, and technical abilities.

Keywords: *Interaction Ability, Conceptual Ability, Technical Ability, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan dan Perumusan Masalah	7
1. Batasan Masalah	7
2. Perumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	12
1. Kinerja Karyawan	12
a. Pengertian Kinerja Karyawan	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ..	13
c. Penilaian Kinerja Karyawan	18
d. Metode Pengukuran Kinerja Karyawan	20
e. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	22
f. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	23
g. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja Karyawan	25
h. Indikator Kinerja Karyawan	27
2. Kemampuan	28
a. Pengertian Kemampuan	28
b. Faktor-Faktor Kemampuan	30
3. Kemampuan Berinteraksi (<i>Social Ability</i>)	34
a. Pengertian Kemampuan Berinteraksi	34
b. Ciri-Ciri Interaksi Sosial	35
c. Jenis-Jenis Interaksi Sosial	36
d. Aspek-Aspek Interaksi Sosial	36
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Berinteraksi	37

f. Indikator Kemampuan Berinteraksi	38
4. Kemampuan Konseptual (<i>Concept Ability</i>)	39
a. Pengertian Kemampuan Konseptual	39
b. Indikator Kemampuan Konseptual	41
5. Kemampuan Teknis (<i>Technical Ability</i>)	42
a. Pengertian Kemampuan Teknis	42
b. Indikator Kemampuan Teknis	43
B. Penelitian Sebelumnya	44
C. Kerangka Konseptual	47
1. Hubungan Kemampuan Berinteraksi terhadap Kinerja Karyawan	47
2. Hubungan Kemampuan Konseptual terhadap Kinerja Karyawan	48
3. Hubungan Kemampuan Teknis terhadap Kinerja Karyawan	48
D. Hipotesis	50

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian	51
C. Populasi dan Sampel	52
1. Populasi	52
2. Sampel	52
3. Jenis dan Sumber Data	53
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	54
1. Variabel Penelitian	54
a. Variabel Terikat (Y)	54
b. Variabel Bebas (X)	55
2. Definisi Operasional	56
E. Skala Pengukuran Variabel	57
F. Teknik Pengumpulan Data	58
G. Teknik Analisa Data	59
1. Uji Kualitas Data	59
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	59
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)	59
2. Uji Asumsi Klasik	61
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Multikolinearitas	64
c. Uji Heteroskedastisitas	65
3. Regresi Linear Berganda	66
4. Uji Hipotesis	67
a. Uji Simultan (Uji F)	67
b. Uji Parsial (Uji t)	68
5. Koefisien Determinasi (r^2)	69

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	72
1. Gambaran Umum Perusahaan	72

2. Karakteristik Responden	73
a. Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	73
b. Frekuensi Usia Responden	73
c. Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	74
d. Frekuensi Masa Bekerja Responden	75
e. Frekuensi Status Pernikahan Responden.....	76
3. Karakteristik Jawaban Responden	76
a. Kemampuan Berinteraksi (X_1)	77
1) Pertanyaan X_{11}	77
2) Pertanyaan X_{12}	78
3) Pertanyaan X_{13}	78
4) Pertanyaan X_{14}	79
5) Pertanyaan X_{15}	80
6) Pertanyaan X_{16}	81
7) Pertanyaan X_{17}	82
8) Pertanyaan X_{18}	82
b. Kemampuan Konseptual (X_2)	83
1) Pertanyaan X_{21}	83
2) Pertanyaan X_{22}	84
3) Pertanyaan X_{23}	85
4) Pertanyaan X_{24}	86
5) Pertanyaan X_{25}	86
6) Pertanyaan X_{26}	87
7) Pertanyaan X_{27}	88
8) Pertanyaan X_{28}	89
c. Kemampuan Teknis (X_3).....	90
1) Pertanyaan X_{31}	90
2) Pertanyaan X_{32}	91
3) Pertanyaan X_{33}	91
4) Pertanyaan X_{34}	92
5) Pertanyaan X_{35}	93
6) Pertanyaan X_{36}	94
7) Pertanyaan X_{37}	95
8) Pertanyaan X_{38}	95
d. Kinerja Pegawai (X_4).....	96
1) Pertanyaan Y_1	96
2) Pertanyaan Y_2	97
3) Pertanyaan Y_3	98
4) Pertanyaan Y_4	98
5) Pertanyaan Y_5	99
6) Pertanyaan Y_6	100
7) Pertanyaan Y_7	101

8) Pertanyaan Y ₈	101
9) Pertanyaan Y ₉	102
10) Pertanyaan Y ₁₀	103
4. Uji Kualitas Data	104
a. Uji Validitas	104
b. Uji Reliabilitas	108
5. Uji Asumsi Klasik	112
a. Uji Normalitas Data	112
1) Analisis Grafik	112
2) Analisis Statistik	114
b. Uji Multikolinearitas	115
c. Uji Heteroskedastisitas	116
6. Uji Regresi Linear Berganda	119
7. Uji Hipotesis	122
a. Uji F (Uji Simultan)	122
b. Uji t (Uji Parsial)	124
1) Pengaruh Kemampuan Berinteraksi (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	125
2) Pengaruh Kemampuan Konseptual (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	125
3) Pengaruh Kemampuan Teknis (X ₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	126
8. Uji Determinasi (R ²)	126
B. Pembahasan Hasil Penelitian	128
1. Hipotesis H ₁	128
2. Hipotesis H ₂	130

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	131
B. Saran	131

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Dunia Chemical Industries dengan Kemampuan Berinteraksi, Kemampuan Konseptual, dan Kemampuan Teknis sebagai Prediktor.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada

penulis.

7. Ayahanda (IMRAN) serta Ibunda (ROSMALINA HSB. Spd.) tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik
8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih harus di sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini sesuatu hari nanti.

Medan, Februari 2019

Penulis

Yuliana

NPM : 1515310364

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi ataupun perusahaan akan selalu dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karena sumber daya manusia adalah kunci penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dapat dikatakan juga bahwa sumber daya manusia adalah modal dasar dalam sebuah proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, maka kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan diarahkan untuk mencapainya tujuan perusahaan. Hal ini tentunya membuat perusahaan agar mendapatkan atau menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan sejalan dengan tujuan yang akan dijalankan. Selain itu juga akan timbul masalah bagaimana cara mempertahankan sumber daya manusia berkualitas yang dimiliki perusahaan agar tetap bersedia bekerja di dalam perusahaan tanpa adanya keinginan untuk berusaha mencari pekerjaan lain di luar perusahaan.

Di antara permasalahan-permasalahan tersebut, ada satu hal utama yang harus diperhatikan perusahaan yakni kebutuhan dan keinginan karyawan. Perlu diketahui kebutuhan dan keinginan karyawan merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab telah diketahui secara umum bahwa kemampuan kerja atau kinerja seorang karyawan tidak hanya dipengaruhi kemampuan akademik dan kemampuan psikomotorik, melainkan banyak hal-hal lain yang tentunya perlu diketahui sebagai penyebab utama.

Pada umumnya perusahaan didirikan dengan harapan dapat beroperasi pada tingkat yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan, tingkat kinerja karyawan yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta menyukseskan manajemen perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil, sehingga faktor *ability* (kemampuan) pada karyawan akan menunjang keberhasilan dari organisasi. Dengan kemampuan yang baik dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan dari karyawan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan sesuai dengan harapan organisasi. Hal ini mungkin kesalahan dari sistem *recruitment* yang dilakukan oleh organisasi.

Menurut Ivancevich (2016:54) Kemampuan individu adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari (bersifat mental atau fisik) yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk

melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Gibson (2011:96) menjelaskan ada beberapa kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar karyawan dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya dengan maksimal. Beberapa kemampuan tersebut antara lain:

1. Kemampuan Berinteraksi

Kemampuan berinteraksi merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan hubungan dengan individu lainnya dimana individu yang satu dapat mempengaruhi individu yang lainnya sehingga terdapat hubungan yang saling timbal balik.

2. Kemampuan Konseptual

Kemampuan konseptual adalah keterampilan analitik umum, daya berpendapat, dan proses berpikir logis

3. Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis adalah pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil-hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif-alternatif baru.

Hubungan antara kemampuan (*ability*) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunikewaty (2014) yang berjudul "*The Effect of Training and Ability on the Performance of Employee at Disaster Management Bureau of Central Kalimantan Province*". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Horas Susetyorini (2012) yang berjudul "*Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Supervisor PT. Swabina*

Gatra Gresik” menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dari karyawan sangat di pengaruhi oleh kemampuan (*ability*) dari karyawan tersebut.

Hasil penelitian di atas membuktikan bahwa kemampuan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik kemampuan dari seorang karyawan maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasil dengan signifikan.

PT. Dunia Chemical Industries yang terletak di Jalan Sentosa No. 6 Blok 2 Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal telah berdiri dari tahun 1976 hingga sekarang. Perusahaan ini bergerak dalam industri busa, lem, *bad foam*, dan *spring bad*. Karyawan pada perusahaan ini terbagi menjadi 7 buah bagian, yaitu bagian produksi busa, pengolahan busa, produksi lem, produksi *spring bad*, administrasi, marketing, dan pengiriman. Salah satu produk *spring bad* yang cukup terkenal dari perusahaan ini adalah *spring bad* merek OK LAND.

Seperti yang telah diketahui bahwa menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan dapat membuat penghasilan perusahaan juga menurun. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang terjadi di PT. Dunia Chemical Industries dimana banyaknya karyawan yang berpengalaman dan memiliki kemampuan kerja yang baik berhenti bekerja dengan berbagai alasan dan digantikan oleh karyawan-karyawan yang kurang berpengalaman yang memiliki kemampuan kurang baik. Hal ini menyebabkan masalah kinerja dari karyawan baru tersebut, terutama pada posisi-posisi penting. Hilangnya karyawan yang telah memiliki kemampuan tinggi menyebabkan rata-rata kinerja karyawan menurun.

Gejala yang menunjukkan adanya kinerja karyawan yang menurun ditandai dengan banyaknya pesanan yang tidak terpenuhi sesuai waktu yang ditentukan, sehingga perusahaan kewalahan untuk memenuhi pesanan yang terjadi, sehingga dalam hal kuantitas, kinerja karyawan menurun. Selain itu, berdasarkan observasi yang dilakukan, banyak karyawan yang sering melakukan kesalahan dalam bekerja, sehingga bahan baku produksi sering rusak dan menghasilkan hasil kerja kurang berkualitas.

Kejujuran dalam bekerja juga menunjukkan banyak karyawan yang sering menggunakan waktu kerja mereka dengan tidak efisien, dimana banyak juga karyawan yang mengakui pernah melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan disaat jam kerja, seperti bermain smartphone, telponan, bermain game, dan lain-lain.

Berdasarkan observasi yang dilakukan PT. Dunia Chemical Industries memiliki karyawan yang memiliki kemampuan konseptual dan kemampuan teknis yang baik, terutama untuk karyawan-karyawan yang telah lama bekerja atau berpengalaman. Tetapi banyak juga karyawan lain yang kurang memiliki kemampuan konseptual dan kemampuan teknis yang baik, terutama karyawan yang belum terlalu lama bekerja. Oleh karena itu, pada setiap bagian selalu dipimpin oleh karyawan yang memiliki kemampuan konseptual dan kemampuan teknis yang baik di bagian pekerjaan tersebut agar hasil pekerjaan di bagian tersebut tetap baik.

Kemampuan berinteraksi merupakan kemampuan bawaan dari diri karyawan, dimana ada karyawan yang mudah bersosialisasi sehingga mudah berinteraksi dengan karyawan lainnya dan mudah melakukan kerja sama untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan, namun ada juga yang bersifat introvert yang sulit

berinteraksi dengan karyawan lainnya sehingga dalam melakukan tugas jarang melakukan kerja sama dengan karyawan lainnya. Berdasarkan observasi yang dilakukan, dapat terlihat komunikasi dan interaksi antar karyawan telah terjalin cukup baik, sehingga hal ini mengindikasikan rata-rata karyawan telah memiliki kemampuan berinteraksi yang cukup baik. Kerjasama antar karyawan yang merupakan salah satu indikator kemampuan berinteraksi juga telah terjalin dengan baik. Tetapi, terdapat beberapa orang yang sulit berinteraksi dengan baik, mereka lebih suka menyendiri dan tidak bergantung kepada karyawan lain, sehingga hal ini menyebabkan kerjasama mereka dengan karyawan lainnya tidak selalu terjalin dengan baik. Padahal pada PT. Dunia Chemical Industries, hasil kerja pada satu bagian akan sangat berhubungan dengan pekerja dibagian yang lainnya. Hal ini dikarenakan produk jadi merupakan gabungan hasil pekerjaan pada banyak bagian pekerjaan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi di PT. Dunia Chemical Industries mengenai kemampuan dan kinerja, penulis merasa tertarik untuk mengungkap seberapa jauh pengaruh dari kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries dimana dalam hal ini kemampuan yang diambil adalah kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan konseptual dari karyawan yang akan dijadikan prediktor untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian ini berjudul “Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Chemical Industries dengan Kemampuan Berinteraksi, Kemampuan Konseptual, dan Kemampuan Teknis sebagai Prediktor”, dan hasil penelitian akan dilaporkan dalam bentuk skripsi dan dipertanggungjawabkan di depan dosen-dosen penguji.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Adanya karyawan yang tidak memiliki kemampuan berinteraksi yang baik antar karyawan.
2. Karyawan PT. Dunia Chemical Industries yang tidak berpengalaman di bidang pekerjaan yang saat ini mereka jalani.
3. Pentingnya kemampuan konseptual yang baik pada setiap bagian namun tidak dimiliki oleh sebagian karyawan PT. Dunia Chemical Industries.
4. Kinerja karyawan yang menurun yang diindikasikan dari menurunnya kuantitas penyelesaian pekerjaan dari karyawan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu dan biaya, penulis membatasi permasalahan hanya pada pengaruh kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Chemical Industries.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Chemical Industries.

- b. Apakah kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Chemical Industries.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Chemical Industries.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui pengaruh dari kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis yang dijadikan sebagai prediktor terhadap tingkat kinerja karyawan di PT. Dunia Chemical Industries, maka diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu acuan bagi PT. Dunia Chemical Industries dalam mengambil suatu kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis sebagai prediktor. Dengan kinerja karyawan yang meningkat diharapkan mampu meningkatkan pendapatan dari perusahaan.

b. Bagi Universitas

Meningkatkan minat para mahasiswa yang ada di Universitas Pembangunan Pancabudi untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya Manusia yang secara langsung akan meningkatkan kuantitas penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa dan secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas dari penelitian yang dilakukan mahasiswa dari hari demi hari. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan kontribusi Universitas Pembangunan Pancabudi bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan. Penulis mampu mencari jawaban atas suatu masalah melalui pendekatan penelitian yang dilakukan. Penulis mampu mengembangkan pengetahuan menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Putu Deby Verayanti, Made Nuridja, dan Luh Indrayani pada tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2013”.

Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu, terdapat sebuah variabel bebas yang digunakan, yaitu kompetensi sosial (X), Penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

Pada penelitian yang penulis lakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu kemampuan berinteraksi (X_1), kemampuan konseptual (X_2), dan kemampuan teknis (X_3). Sedangkan variabel terikat yang digunakan tetap sama dengan penelitian terdahulu, yaitu: kinerja karyawan (Y).

2. Sampel dan Populasi

Penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi sebesar 60 pegawai, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 pegawai sebagai responden.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki populasi sebesar 87 karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah karyawan atau sampel jenuh, yaitu sebanyak 87 karyawan sebagai responden.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari Mei 2013 sampai Juli 2013. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Desember 2018 sampai Maret 2019.

4. Tempat Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng Provinsi Bali. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan di PT. Dunia Chemical Industries yang beralamat di Jalan Sentosa No. 6 Blok 2 Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal.

5. Objek Penelitian

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan karyawan PT. Dunia Chemical Industries.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryo (2012:235), kinerja karyawan adalah kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan tersebut.

Menurut Yuli (2015:89), kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, istilah kinerja karyawan kerap kali diartikan sebagai *output* dari pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan/pekerja di suatu organisasi sebagai indikasi apakah tujuan, visi, misi, dan tujuan organisasi tersebut telah tercapai. Kinerja karyawan yang baik tidak terjadi secara otomatis, melainkan timbul dari feedback penilaian yang baik oleh pihak organisasi, khususnya pihak manajemen. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dapat terlihat dari bagaimana prestasi/kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya. Ini disebabkan karena karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam menjalankan aktivitas operasional organisasi.

Menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Mathis and Jackson (2012:78) memaparkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Bernardin dan Russel (2016:378), bahwa ” *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activities during a specified time priod*”. Artinya adalah kinerja karyawan adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama priode waktu tertentu.

Menurut Rivai (2015:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2016:13) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Faktor ini terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*skill*) yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari sehingga akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Adrianto (2012:132) dalam penelitiannya menunjukkan ada 4 keterampilan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu keterampilan berinteraksi, kemampuan konseptual, kemampuan teknis, dan kemampuan manajerial.

2) Faktor Motivasi

Faktor ini yang berkaitan dengan situasi kerja di lingkungan kerja yang mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

3) Faktor Pengalaman Kerja

Faktor ini berkaitan dengan pengalaman seorang karyawan terhadap suatu bidang pekerjaan tertentu. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki maka seorang karyawan telah terbiasa dan memiliki penguasaan yang baik terhadap tugas dan pekerjaan tersebut, sehingga berbagai kesalahan dapat diminimalisir.

4) Faktor Sarana dan Prasarana Kerja

Faktor ini merupakan faktor penunjang aktivitas pekerjaan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi tidak dapat memiliki kinerja yang baik tanpa ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai. Seperti misalnya seorang mekanik sepeda motor, sehebat apapun mekanik sepeda motor tanpa adanya sarana kerja berupa kunci

pas dan obeng yang memadai membuat mekanik tidak dapat melakukan banyak hal untuk menunjukkan kinerja terbaiknya.

Sutrisno (2013:152) mengemukakan bahwa untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja atau kinerja diarahkan pada delapan aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan, yaitu:

1) Hasil Kerja

Merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan.

3) Inisiatif

Merupakan kemampuan karyawan dalam mengambil peranan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Merupakan ingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Merupakan ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan.

7) Semangat Kerja

Merupakan rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

8) Lingkungan Kerja

Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa faktor-faktor lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: Kondisi Fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain organisasi, Pelatihan, Keberuntungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat Hubeis (2015:56) adalah:

1) Faktor Personal/Individual

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.

2) Faktor Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.

3) Faktor Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

4) Faktor Sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor Kontekstual (Situasional)

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal pada organisasi.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2013:193) yaitu:

1) Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3) Tingkat Stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyorotan dalam ruang kerja.

5) Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

c. Penilaian Kinerja karyawan

Penilaian Kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh pegawai yang memiliki kinerja karyawan yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian kinerja karyawan pegawai untuk mengetahui kinerja karyawan para pegawainya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan kinerja karyawan atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pegawai, manajemen perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan pegawai akan mempengaruhi kualitas produk atau jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:12) adalah “Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

Terdapat dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan menurut Gomes (2013:28) yakni:

- 1) Adanya kriteria kinerja karyawan yang dapat diukur secara objektif
- 2) Adanya efektifitas dalam proses evaluasi.

Kriteria kinerja karyawan dapat diukur secara objektif, untuk pengembangannya diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. “Ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja karyawan yang dapat diukur secara objektif meliputi: *relevancy*, *reli*Kemampuan, dan *discrimination*”. (Gomes, 2013:28).

Relevansi menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan kinerja karyawan. Misalnya kecepatan produksi bisa menjadi ukuran kinerja karyawan yang lebih relevan dibandingkan penampilan seseorang. Reliabilitas menunjukkan tingkat di mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten dan diskriminasi mengukur tingkat di mana suatu kriteria pretasi kerja bisa memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam kinerja karyawan. Jika nilai menunjukkan cenderung baik atau jelek, berarti ukuran diskriminatif tidak membedakan kinerja karyawan diantara masing-masing pekerja.

Jika kriteria kinerja karyawan memiliki kualifikasi-kualifikasi penting itu maka pekerja akan lebih cenderung menjadi menerima terhadap penilaian

kinerja karyawan. Sebaliknya jika pekerja dinilai berdasarkan kriteria-kriteria yang tidak jelas dan tidak dispesifikasikan, maka para pekerja akan bersikap menentang bahkan menganggap dirinya terancam.

Pendekatan penilaian prestasi kerja pegawai, hendaknya mengidentifikasi standar kinerja karyawan yang terkait, mengukur kriteria dan kemudian memberikan umpan balik kepada pegawai. Jika standar kerja atau perhitungan terjadi dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, evaluasi dapat mengarah pada ketidakakuratan atau hasil yang bias, merenggangkan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dan mengecilkan peluang kerjasama. Tanpa umpan balik, perbaikan dan perilaku sumber daya manusia tidak mungkin terjadi dan departemen tidak akan memiliki catatan yang akurat dalam sistem informasi sumber daya manusianya. Dengan demikian, keputusan-keputusan dasar dalam membuat rancangan pekerjaan sampai kompensasi akan terganggu.

d. Metode Pengukuran Kinerja Karyawan

Handoko (2013:137) mengelompokkan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Metode Penilaian Yang Berorientasi Pada Masa Lalu

Metode ini dibagi atas:

a) Rating Scales

Pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah berlaku.

b) Checklist

Pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi seorang karyawan.

c) Critical Review Method

Pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.

d) Performance Test and Observation

Pengukuran dilakukan bila jumlah pekerja terbatas. Test yang dilakukan bisa berbentuk keterampilan dan pengetahuan.

e) Comparative Evaluation Approach

Pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang pegawai dengan pegawai lainnya.

2) *Future Oriented Appraisal Method*

Merupakan metode penilaian berorientasi pada prestasi pegawai dimasa yang akan datang berdasarkan potensi dan penentuan tujuan prestasi dimasa depan yang dibagi menjadi:

a) Self Appraisal

Dilakukan secara mandiri oleh pegawai untuk mengevaluasi pengembangan diri.

b) Management by Objectives

Pengukuran dilakukan berdasarkan tujuan-tujuan pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara pegawai dan atasan.

c) *Psychological Appraisal*

Penilaian ini pada umumnya dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi pegawai dimasa yang akan datang.

d) *Assessment Center*

Bentuk penilaian yang distandarisasikan di mana tergantung pada tipe berbagai penilai.

e. Tujuan Penilaian Kinerja karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

f. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Mangkuprawira (2014:223) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka karyawan, penyelia, departemen SDM (sumber daya manusia), dan perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategik dalam perusahaan. Manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

- 2) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah/gaji dan bonus.

- 3) Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasaya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.

4) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri menjadi lebih baik dan lebih ahli.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6) Defisiensi Proses Penempatan Staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

7) Ketidakakuratan Informasi

Kinerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarahkan pada ketidakakuratan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

8) Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat di diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan Kerja Yang Sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

10) Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan. Jika masalah-masalah tersebut tidak di atasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

11) Umpan Balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana sebaiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

g. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja karyawan

Menurut Simamora (2014:415) “Ada 3 hal yang dimasukkan dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta prilaku-prilaku inovatif dan spontan”.

Sedangkan menurut Werther dan Davis (2014:341) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan yang dilakukan agar dapat lebih dipercaya dan objektif, maka perlu dilakukan batasan atau faktor-faktor penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1) *Performance*

Yaitu hasil atau pencapaian tugas dalam jabatan.

2) *Competency*

Kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan.

3) *Job behavior*

Kesediaan untuk menampilkan perilaku dan mentalitas yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

4) *Potency*

Yaitu kemampuan pribadi yang akan dikembangkan.

Menurut Sutrisno (2013:152), pengukuran kinerja karyawan diarahkan pada enam aspek yaitu:

1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecakapan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

h. Indikator Kinerja karyawan

Pada penelitian ini, indikator yang dipilih untuk mengukur kinerja karyawan adalah indikator-indikator diusulkan oleh Mangkunegara (2016:69), yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas Hasil Pekerjaan

Tingkat kualitas hasil pekerjaan dari tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2) Kuantitas Hasil Pekerjaan

Tingkat kuantitas atau jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawan dalam satuan waktu tertentu.

3) Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, baik kejujuran waktu, biaya, tenaga, maupun pikiran dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan.

4) Inisiatif

Tingkat inisiatif yang baik selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

5) Kehadiran

Tingkat kehadiran bekerja yang baik dengan absensi yang sangat rendah.

6) Sikap

Sikap positif karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan rasa semangat.

7) Kerjasama

Kemampuan karyawan dalam melakukan kerjasama tim atau antar rekan kerja yang baik dalam menjalankan tugas pekerjaan.

8) Pengetahuan

Tingkat pengetahuan karyawan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan.

9) Tanggung-Jawab Terhadap Pekerjaan

Kesediaan karyawan bertanggungjawab atas segala tugas dan pekerjaan yang diberikan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, baik saat pengerjaan dan setelah pengerjaan.

10) Pemanfaatan Waktu Kerja

Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan salah satunya dengan tidak mengerjakan urusan pribadi pada saat jam kerja.

2. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Tampubolon (2016:27), kemampuan adalah kemampuan yang berkaitan dengan kinerja seseorang. Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik,

misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Menurut Thoha (2011:26), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Menurut Kaleta (2016:170), kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara *volume* kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Soelaiman (2014:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Menurut Robbins (2010:52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

b. Faktor-Faktor Kemampuan

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2016:45), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2) Keterampilan (*Skill*)

Yaitu kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Gibson (2011:96) menjelaskan ada beberapa Kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja:

1) Kemampuan Berinteraksi (*Social Ability*)

- a) Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi

- b) Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif
 - c) Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja
 - d) Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem tugas terhadap rekan kerja.
- 2) Kemampuan Konseptual (*Conceptual Ability*)
- a) Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.
 - b) Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas.
 - c) Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya
 - d) Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi
- 3) Kemampuan Teknis (*Technical Ability*)
- a) Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.
 - b) Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu
 - c) Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran

- d) Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman(*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

Menurut Robbins (2010:52), kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1) Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*)

Merupakan kemampuan melakukan aktivitas secara mental. Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu:

- a) Kecerdasan angka (kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat)
- b) Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata)
- c) Kecepatan persepsi (kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat).
- d) Penalaran induktif (kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
- e) Penalaran deduktif (kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen)
- f) Visualisasi spasial (kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah)

g) Daya ingat (kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu).

2) Kemampuan Fisik (*Physical Ability*)

Merupakan kemampuan melakukan aktivitas berdasarkan stamina kekuatan dan karakteristik fisik. Oleh karena itu, kemampuan fisik menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya. Kemampuan fisik ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan.

Ada 9 (sembilan) kemampuan fisik dasar yang porsinya berbeda-beda dimiliki oleh tiap individu, yaitu:

a) Kemampuan Dinamis

Kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus.

b) Kekuatan Tubuh

Kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh, khususnya otot perut.

c) Kekuatan Statis

Kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal.

d) Kekuatan Eksplosif

Kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.

e) Fleksibilitas Luas

Kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin.

f) Fleksibilitas Dinamis

Kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.

g) Koordinasi Tubuh

Kemampuan mengoordinasi tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda.

h) Keseimbangan

Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan.

i) Stamina

Kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan.

3. Kemampuan Berinteraksi (*Social Ability*)

a. Pengertian Kemampuan Berinteraksi

Didalam kamus bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, berada, kaya, mempunyai harta berlebihan). Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan.

Menurut Chaplin (2011:78) Kemampuan (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan.

Menurut Bimo Walgito (dalam Dayakisni dan Hudaniah, 2015:202) interaksi sosial merupakan suatu hubungan antara individu satu dengan

individu lainnya dimana individu yang satu dapat mempengaruhi individu yang lainnya sehingga terdapat hubungan yang saling timbal balik.

Sementara Soekanto (dalam Dayakisni dan Hudaniah, 2015:211) mendefinisikan interaksi sosial sebagai hubungan antar orang per orang atau dengan kelompok manusia.

Interaksi sosial merupakan salah satu cara individu untuk memelihara tingkah laku sosial individu tersebut sehingga individu tetap dapat bertingkah laku sosial dengan individu lain. Interaksi sosial dapat pula meningkatkan jumlah/kuantitas dan mutu/kualitas dari tingkah laku sosial individu sehingga individu makin matang dalam bertingkah laku sosial dengan individu lain di dalam situasi sosial.

Warren dan Roucech (dalam Slamet, 2010:132) memberikan pengertian interaksi sosial adalah suatu proses penyampaian kenyataan, keyakinan, sikap, reaksi emosional, dan kesadaran lain dari sesamanya diantara kehidupan yang ada.

Dari beberapa pengertian interaksi sosial dan penjelasan oleh para tokoh dapat disimpulkan bahwa kemampuan interaksi sosial merupakan kemampuan dalam melakukan hubungan timbal balik antara individu satu dengan individu yang lain.

b. Ciri-Ciri Interaksi Sosial

Ada empat ciri-ciri interaksi sosial antara lain: (Dayakisni dan Hudaniah, 2015:218)

- 1) Jumlah pelakunya lebih dari satu orang
- 2) Terjadinya komunikasi diantara pelaku melalui kontak mata

- 3) Mempunyai maksud atau tujuan yang jelas
- 4) Dilaksanakan melalui suatu pola sistem sosial tertentu.

c. Jenis-Jenis Interaksi Sosial

Menurut Gillin dan Gillin (dalam Soekanto, 2017:90) interaksi sosial terbagi menjadi tiga jenis, yaitu:

1) Interaksi antara Individu dengan Individu

Interaksi ini terjadi pada saat dua individu bertemu baik ada tindakan maupun tidak ada tindakan. Hal yang terpenting adalah individu sadar bahwa ada pihak lain yang menimbulkan perubahan pada diri individu tersebut yang dimungkinkan oleh faktor-faktor tertentu, misalnya bunyi sepatu atau bau parfum yang menyengat.

2) Interaksi antara Individu dengan Kelompok

Bentuk interaksi ini berbeda-beda sesuai dengan keadaan. Interaksi ini terlihat mencolok pada saat terjadi benturan antara kepentingan perorangan dengan kepentingan kelompok.

3) Interaksi antara Kelompok dan Kelompok

Kelompok merupakan satu-kesatuan, bukan pribadi. Ciri kelompok adalah ada pelaku lebih dari satu, komunikasi dengan menggunakan simbol, ada tujuan tertentu dan nada dimensi waktu yang menentukan sifat aksi yang sedang berlangsung

d. Aspek-Aspek Interaksi Sosial

Aspek-aspek yang mendasari terjadinya interaksi sosial, yaitu: (Anorogo dan Widiyanti, 2013:176)

1) Adanya Kontak Sosial

Dalam hubungan kontak sosial memiliki tiga bentuk yaitu hubungan antar perorangan, hubungan antar orang dengan kelompok, hubungan antar kelompok. Hubungan ini bisa terjadi bila kita berbicara dengan pihak lain secara berhadapan langsung maupun tidak langsung.

2) Adanya Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan seseorang pada orang lain, yang biasanya proses penyampaiannya dengan menggunakan bahasa. Walaupun ada juga yang menggunakan bahasa atau hanya dengan isyarat saja. Dalam kehidupan sehari-hari kita melihat komunikasi ini dalam berbagai bentuk, misalnya bergaul dengan teman, percakapan antara dua orang, pidato, berita yang dibacakan oleh penyiar, buku cerita, koran, dan sebagainya. Terdapat lima unsur dalam proses komunikasi yaitu :

- a) Adanya pengirim berita
- b) Penerima berita
- c) Adanya berita yang dikirimkan
- d) Ada media atau alat pengirim berita
- e) Ada sistem simbol yang digunakan untuk menyatakan berit

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Berinteraksi

Berlangsungnya suatu proses interaksi didasarkan pada beberapa faktor berikut ini:

1) Imitasi

Gabriel Tarde (Dayakisni dan Hudaniah, 2015:221) menyatakan bahwa seluruh kehidupan sosial manusia didasari oleh faktor-faktor imitasi. Imitasi dapat mendorong individu atau kelompok untuk melaksanakan perbuatan-perbuatan yang baik.

2) Sugesti

Soekanto (dalam Dayakisni dan Hudaniah, 2015:222) menyatakan bahwa proses sugesti dapat terjadi apabila individu yang memberikan pandangan tersebut adalah orang yang berwibawa atau karena sifatnya yang otoriter.

3) Identifikasi

Identifikasi di dalam psikologi berarti dorongan untuk menjadi indentik (sama) dengan orang lain, baik secara lahiriah maupun bathiniah.

4) Simpati

Simpati merupakan suatu bentuk interaksi yang melibatkan adanya ketertarikan individu terhadap individu lainnya. Soekanto (dalam Dayakisni dan Hudaniah, 2015:223) menyampaikan bahwa dorongan utama pada simpati adalah adanya keinginan untuk memahami pihak lain dan bekerja sama.

f. Indikator Kemampuan Berinteraksi

Indikator dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Adrianto (2012:294) yaitu:

1) Melayani Orang Lain

Kemampuan dalam melayani rekan kerja dengan baik disaat bertugas atau bekerja.

2) Memberikan Dorongan Kepada Orang Lain

Kemampuan memberikan dorongan kepada rekan kerja untuk lebih semangat dalam bekerja.

3) Berkomunikasi Lisan dan Tulisan

Kemampuan untuk berkomunikasi dengan lancar baik secara lisan maupun tulisan kepada sesama rekan kerja dan atasan.

4) Bekerjasama dalam Regu Kerja

Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dalam memenuhi taget atau tujuan perusahaan.

4. Kemampuan Konseptual (*Concept Ability*)

a. Pengertian Keterampilan Konseptual

Kemampuan konseptual merupakan bagian dari kemampual intelektual. Dimana Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Test IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan persetual, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan (*memory*).

Kemampuan intelektual ini dibutuhkan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental. Secara umum dapat dikatakan bahwa makin tinggi hierarki

jabatan seseorang. di dalam organisasi perusahaan, makin dibutuhkan kemampuan intelegen dan verbal untuk mensukseskan pekerjaannya.

Keahlian konseptual menyangkut kemampuan individu dalam organisasi dalam berbagai fungsi manajerial seperti pengambilan keputusan, penyelesaian konflik dan problem yang kompleks, penyusunan strategi dan kebijakan. Kemampuan ini memerlukan dukungan pengetahuan yang harus selalu diperbaharui. Manajer pada level atas harus memiliki porsi kemampuan konseptual yang lebih besar jika dibandingkan dengan manajer pada level menengah dan bawah.

Keterampilan konseptual berkaitan dengan kemampuan menganalisis suatu permasalahan. Swiderski (2016:32) menyatakan bahwa keterampilan konseptual adalah keterampilan analitik umum, daya berpendapat, dan proses berpikir logis. Lebih lanjut dijelaskan bahwa ada dua komponen dalam keterampilan konseptual, yaitu: penilaian (*judgement*) dan kreativitas (*creativity*).

Keterampilan konseptual berkaitan dengan kemampuan mengintegrasikan kepentingan dengan aktivitas organisasi. Kemampuan Konseptual meliputi kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan. Bagaimana berbagai fungsi organisasi saling bergantung dan bagaimana perubahan pada suatu bagian berhubungan seluruh bagian. Kemampuan Konseptual ini paling penting bagi eksekutif puncak dan diperlukan oleh para kepala unit dan manajer umum. (Robbins, 2010:60)

Katz (2014: 90-101) menyatakan bahwa keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk mengkoordinasikan serta mengintegrasikan semua

kepentingan dan aktivitas organisasi. Keterampilan konseptual merupakan kapasitas mental.

Dessler (2014:10) menyatakan bahwa keterampilan konseptual tidak hanya berupa kapasitas mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang kompleks namun juga sebagai keterampilan kognitif yang meliputi kemampuan menganalisis, berpikir logis, merumuskan konsep, dan memberikan pertimbangan secara induktif.

Berdasarkan uraian di atas, keterampilan konseptual adalah kapasitas individu dalam hal mengkoordinasikan aktivitas sesuai dengan kebutuhan organisasi, dengan indikator: tanggap terhadap perubahan, memanfaatkan peluang, menyampaikan gagasan, dan memberikan pertimbangan penyelesaian masalah

b. Indikator Kemampuan Konseptual

Indikator kemampuan konseptual dalam penelitian ini menggunakan indikator yang diusulkan oleh Adrianto (2012:294) yaitu:

1) Tanggap Terhadap Perubahan

Kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Memanfaatkan Peluang

Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan setiap peluang yang ditemukan.

3) Menyampaikan Gagasan

Kemampuan karyawan dalam memberikan masukan atau gagasan yang membangun.

4) Memberikan Pertimbangan Penyelesaian Masalah

Kemampuan karyawan dalam memberikan berbagai masukan dalam penyelesaian permasalahan yang ditemukan.

5. Kemampuan Teknis (*Technical Ability*)

a. Kemampuan Teknis

Kemampuan Teknis mencakup pengetahuan khusus/dasar tentang tugas yang dibebankan, pemahaman prosedur kerja, inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja, tingkat pemahaman dalam menangani tugas baru, kemahiran dalam mengoperasikan sarana dan fasilitas kerja, tingkat kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas rekan kerja saat dibutuhkan (Robbins, 2010:59).

Menurut Covey (dalam Mangkunegara 2016:89), kemampuan teknis adalah pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil-hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif-alternatif baru. Kemampuan teknis mencakup pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang berkaitan dengan berbagai teknologi dan proses.

Dalam kaitannya dengan keterampilan khusus yang harus dimiliki oleh pemimpin. Yuki (2014:214) menyatakan bahwa keterampilan teknis (*technical skills*) adalah pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melakukan sebuah kegiatan khusus, dan kemampuan untuk menggunakan alat-alat yang relevan bagi kegiatan tersebut. Lebih lanjut dijelaskan oleh Yuki bahwa dalam keterampilan teknis termasuk

pengetahuan mengenai metode, proses, prosedur, serta teknik untuk melakukan kegiatan yang khusus dari satuan organisasi.

Pendapat senada disampaikan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert Jr. (2015: 17) bahwa keterampilan teknis adalah kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik, dan pengetahuan mengenai bidang khusus. Para pemimpin atau manajer yang mengawasi pekerjaan orang lain memerlukan pengetahuan yang ekstensif mengenai teknik dan peralatan yang digunakan para bawahan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Keahlian teknis juga dibutuhkan untuk menangani gangguan-gangguan dalam pekerjaan yang disebabkan oleh kerusakan peralatan, kelemahan kualitas, kecelakaan, material yang tidak cukup, dan masalah-masalah koordinasi. Pimpinan atau manajer yang memiliki keterampilan teknis yang memadai tentu saja dapat melaksanakan pekerjaan manajerialnya dengan baik. Dengan demikian, keterampilan teknis berhubungan dengan

Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan teknis adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dibebankan kepadanya yang meliputi pengetahuan kerja dan ketrampilan.

b. Indikator Kemampuan Teknis

Indikator kemampuan konseptual dalam penelitian ini menggunakan indikator yang diusulkan oleh Adrianto (2012:293) yaitu:

1) Memanfaatkan Peralatan Teknologi

Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi yang ada untuk memudahkan pekerjaan.

2) Melaksanakan Prosedur Kerja

Kemampuan karyawan dalam menjalankan seluruh prosedur kerja yang diberikan perusahaan.

3) Menangani Gangguan Pekerjaan

Kemampuan karyawan dalam mengatasi berbagai gangguan-gangguan yang terjadi dalam bekerja.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Sopan Adrianto (2012)	Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial, Keterampilan Konseptual, Dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Wilayah Jakarta Pusat	Variabel Bebas 1. Keterampilan Teknis 2. Keterampilan Sosial 3. Keterampilan Konseptual 4. Keterampilan Manajerial Variabel Terikat Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial, Keterampilan Konseptual, dan Keterampilan Manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepala Sekolah baik secara parsial maupun secara simultan
2	Yunilda (2013)	Pengaruh Kompetensi Sosial dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indonesia Connets Plus Region Jawa Barat	Variabel Bebas 1. Kompetensi Sosial 2. Kecerdasan Emosional Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi sosial dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Connets Plus Region Jawa Barat. Kompetensi sosial dan kecerdasan emosional mempunyai peran yang sama penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3	Marlina Kasyfiatie, Rasyidi, dan	Pengaruh Kemampuan Teknis, Kemampuan	Variabel Bebas 1. Kemampuan Teknis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Teknis,

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
	Taharuddin (2016)	Manajerial, Kemampuan Perilaku dan Kemampuan Konseptual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Cabang Kuala Kapuas	2. Kemampuan Manajerial 3. Kemampuan Perilaku 4. Kemampuan Konseptual Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Kemampuan Manajerial, Kemampuan Perilaku dan Kemampuan Konseptual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Cabang Kuala Kapuas
4	Putu Deby Verayanti, Made Nuridja, dan Luh Indrayani (2013)	Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2013	Variabel Bebas 1. Kompetensi Sosial Variabel Terikat Kinerja Pegawai	Kompetensi sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. Hal ini dapat dilihat dari nilai kolerasi sebesar 0,596 dan signifikan sebesar 0,002.
5	Herkulanus Yulianus K (2015)	Pengaruh Kompetensi Intelektual, Emosional dan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Cu Mura Kopa Kabupaten Sanggau	Variabel Bebas 2. Kompetensi Intelektual 3. Kompetensi Emosional 4. Kompetensi Sosial Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Hasil pengujian model regresi menunjukkan bahwa kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Secara simultan faktor kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CU Mura Kopa
6	Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni dan Nyoman Yulianthini (2014)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja	Variabel Bebas 1. Pengalaman Kerja 2. Kompetensi Sosial 3. Motivasi Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kompetensi sosial, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Adira Finance Singaraja baik secara parsial maupun secara simultan
7	Denik Safitri (2015)	Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Keterampilan Teknis Dan Kemampuan Manajemen Terhadap Kinerja	Variabel Bebas 1. Orientasi Kewirausahaan 2. Keterampilan Teknis 3. Kemampuan	Hasil pengujian menunjukkan bahwa orientasi kewirausahaan, keterampilan teknis, dan kemampuan manajemen memiliki pengaruh yang

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
		(Studi Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kampung Kue, Kecamatan Rungkut, Surabaya).	Manajemen Variabel Terikat Kinerja	positif dan signifikan terhadap kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kampung Kue, Kecamatan Rungkut, Surabaya
8	Yunikewaty (2014)	<i>The Effect of Training and Kemampuan on the Performance of Employee at Disaster Management Bureau of Central Kalimantan Province</i>	Variabel Bebas 4. Training 5. Kemampuan Variabel Terikat Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kemampuan berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai pada Biro Penanggulangan Bencana Provinsi Kalimantan Tengah
9	Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Variabel Bebas 1. Kemampuan Kerja 2. Motivasi Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Secara parsial maupun secara simultan, kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Aulia Hani Rahmawati, Djamhur Hamid, Hamidah Nayati Utami (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)	Variabel Bebas 1. Disiplin Kerja 2. Kemampuan Kerja Variabel Terikat Kinerja karyawan	Secara parsial maupun simultan, disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan dan juga positif terhadap kinerja karyawan pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)
11	Horas Susetyorini (2012)	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Supervisor PT. Swabina Gatra Gresik	Variabel Bebas Kemampuan Kerja Variabel Terikat Kinerja karyawan	Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan
12	R. A. Aryanti Wardaya Puspokusumo, Leonny Cathleen (2012)	Analisis Pengaruh Kemampuan, <i>Effort</i> Dan <i>Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Cabang Plaza Semanggi	Variabel Bebas 1. Kemampuan 2. Effort 3. Support Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Variabel bebas Kemampuan, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. variabel bebas Effort berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Variabel bebas Support berpengaruh

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
				secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Variabel bebas Kemampuan, Effort dan Support berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti (2018)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu Erlina (2011:33). Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variablevariabel dalam penelitian, yaitu antara variable bebas dengan variable terikat. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah kebutuhan aktualisasi diri dan Kemampuan sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

1. Hubungan Kemampuan Berinteraksi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Deby Verayanti, Made Nuridja, dan Luh Indrayani (2013) menunjukkan bahwa kemampuan berinteraksi atau keterampilan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan berinteraksi seorang karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herkulanus Yulianus K (2015), dan Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni dan Nyoman Yulianthini (2014) yang memberikan hasil bahwa keterampilan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa kemampuan berinteraksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Kemampuan Konseptual terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marlina Kasyfiatie, Rasyidi, dan Taharuddin (2016) menunjukkan bahwa kemampuan konseptual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Cabang Kuala Kapuas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan konseptual seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Sopan Adrianto (2012) yang menunjukkan bahwa kemampuan konseptual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa kemampuan konseptual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Kemampuan Teknis terhadap Kinerja Karyawan

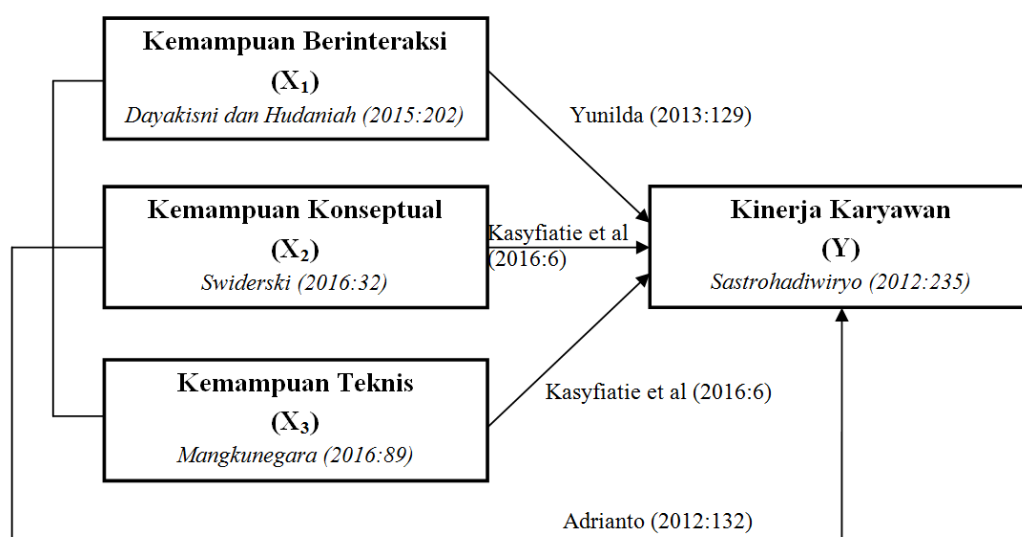
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Denik Safitri (2015) menunjukkan bahwa kemampuan teknis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin baik kemampuan teknis seorang karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Marlina Kasyfiatie, Rasyidi, dan Taharuddin (2016), dan Sopan Adrianto (2012) juga menunjukkan

bahwa kemampuan teknis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa kemampuan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Rusiadi (2015:66)

Pada kerangka konseptual pada gambar 2.1 dapat dilihat bahwa penelitian ini akan mencari pengaruh dari kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis secara parsial (individu) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mencari pengaruh dari kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. (Manullang dan Pakpahan, 2014:61).

Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian.

Berdasarkan berbagai teori yang telah dijelaskan dan berbagai hasil penelitian terdahulu yang telah disajikan pada tabel 2.1. maka dalam penelitian ini, terdapat tiga buah hipotesis yang diajukan, yaitu:

H₁ Secara parsial kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Dunia Chemical Industries.

H₂ Secara simultan kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Dunia Chemical Industries.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Sedangkan berdasarkan data yang dihasilkan, maka penelitian ini merupakan bentuk penelitian kuantitatif. (Manullang dan Pakpahan, 2014:19).

Penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuisisioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu, adapun data yang diperoleh data yang berupa numerik (angka) yang kemudian diolah dengan bantuan aplikasi, contohnya aplikasi SPSS dan Eviews, (Sugiono, 2016:47).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Dunia Chemical Industries yang terletak di Jalan Sentosa No. 6 Blok 2 Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang – Sumatera Utara. Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Desember 2018				Januari 2019				February 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Observasi Awal		■														
3	Penyusunan Proposal			■	■												
4	Seminar Proposal				■												
5	Persiapan instrumen penelitian					■											
6	Pengumpulan data						■	■	■								
7	Pengolahan data									■							
8	Analisis dan evaluasi										■						
9	Penyusunan Skripsi											■	■				
10	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■	■	
11	Sidang Meja Hijau																■

Sumber : Oleh Peneliti (2018)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016:115)

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2016:4)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Chemical Industries yang berjumlah 87 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti

dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dunia Chemical Industries yang berjumlah 87 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 sehingga seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut sebagai sampel jenuh.

3. Jenis dan Sumber Data

Rusiadi (2016:31) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225). Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sedapat mungkin mendapatkan jawaban yang sejujurnya dari responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Rusiadi, 2016:50).

Hadi dalam (Rusiadi, 2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

Bernad dalam (Manullang dan Pakpahan, 2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti (Manullang dan Pakpahan, 2014:36)

Variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti (Rusiadi, 2016:50). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

b. Variabel Bebas (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati (Rusiadi, 2016:50)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Manullang dan Pakpahan, 2014:36). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kemampuan Berinteraksi (X_1)
- 2) Kemampuan Konseptual (X_2)
- 3) Kemampuan Teknis (X_3)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2016:134).

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Kemampuan Berinteraksi (X_1)	Kemampuan Berinteraksi merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan hubungan dengan individu lainnya	1. Melayani Orang Lain 2. Memberikan Dorongan Kepada Orang Lain 3. Berkomunikasi Lisan dan	1. Kemampuan dalam melayani rekan kerja dengan baik disaat bertugas. 2. Kemampuan memberikan dorongan kepada rekan kerja untuk lebih semangat dalam	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
		dimana individu yang satu dapat mempengaruhi individu yang lainnya sehingga terdapat hubungan yang saling timbal balik. Dayakisni dan Hudaniah, 2015:202	Tulisan 4. Bekerjasama dalam Regu Kerja	bekerja. 3. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan lancar baik secara lisan maupun tulisan kepada sesama rekan kerja dan atasan 4. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dalam memenuhi target atau tujuan perusahaan.	
2	Kemampuan Konseptual (X ₂)	Kemampuan konseptual adalah keterampilan analitik umum, daya berpendapat, dan proses berpikir logis. Swiderski (2016:32)	1. Tanggap Terhadap Perubahan 2. Memanfaatkan Peluang 3. Menyampaikan Gagasan 4. Memberikan Pertimbangan Penyelesaian Masalah	1. Kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. 2. Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan setiap peluang yang ditemukan. 3. Kemampuan karyawan dalam memberikan masukan atau gagasan yang membangun. 4. Kemampuan karyawan dalam memberikan berbagai masukan dalam penyelesaian permasalahan yang ditemukan.	Likert
3	Kemampuan Teknis (X ₃)	Kemampuan teknis adalah pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil-hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif-alternatif baru. Mangkunegara 2016:89	1. Memanfaatkan Peralatan Teknologi 2. Melaksanakan Prosedur Kerja 3. Menangani Gangguan Pekerjaan	1. Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi yang ada untuk memudahkan pekerjaan. 2. Kemampuan karyawan dalam menjalankan seluruh prosedur kerja yang diberikan perusahaan. 3. Kemampuan karyawan dalam mengatasi berbagai gangguan-gangguan yang terjadi dalam bekerja	
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwiryo (2012:235)	1. Kualitas Hasil Pekerjaan 2. Kuantitas Hasil Pekerjaan 3. Kejujuran 4. Inisiatif 5. Kehadiran 6. Sikap 7. Kerjasama 8. Pengetahuan 9. Tanggung-Jawab Terhadap	1. Tingkat kualitas hasil pekerjaan dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. 2. Tingkat kuantitas atau jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawan dalam satuan waktu tertentu. 3. Kejujuran dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
			Pekerjaan 10. Pemanfaatan Waktu Kerja	diberikan. 4. Tingkat inisiatif yang baik selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul 5. Tingkat kehadiran bekerja yang baik dengan absensi yang sangat rendah. 6. Sikap positif karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan rasa semangat. 7. Kemampuan karyawan dalam melakukan kerjasama tim atau antar rekan kerja yang baik dalam menjalankan tugas pekerjaan. 8. Tingkat pengetahuan karyawan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan. 9. Kesiapan karyawan bertanggungjawab atas segala tugas dan pekerjaan yang diberikan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, baik saat pengerjaan dan setelah pengerjaan. 10. Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan salah satunya dengan tidak mengerjakan urusan pribadi pada saat jam kerja.	

Sumber: Adrianto (2012:294), dan Mangkunegara (2014:69).

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016:168). Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat

responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas untuk menjamin bahwa data yang diperoleh telah valid dan reliabel.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Intrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat (Rusiadi, 2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang dan Pakpahan, 2014:95).

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang dan Pakpahan, 2014:96).

Tetapi Sujarweni (2016:186) berpendapat bila Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikann skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus: (Rusiadi, 2016:113)

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Rusiadi, 2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten ata stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban

terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel (Manullang dan Pakpahan, 2014:97)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70 (Sujarweni, 2016:239).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan

metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada tiga cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis kurva histogram, Normal P-P Plot, dan Kolmogorov-Smirnov.

1) Kurva Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
- b) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal

c) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal

2) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Kolmogorov-Smirnov

Analisis statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi, 2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2015:105) tujuan dari asumsi regresi linier berganda heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain jika tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilihat pada grafik Scatterplot. Jika titik-titik dalam grafik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Sujarweni (2016:129), untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, melalui metode park gleyser dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode ini jika nilai probalitasnya lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghazali, 2015:109).

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki

persamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastis. (Rusiadi, 2013:287).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2015:91) uji asumsi multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas atau disebut independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain

dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya (Rusiadi, 2016:274).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0.1, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0.1, artinya tidak terdapat multikolinieritas

(Rusiadi, 2016:274).

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat kinerja karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel bebas kemampuan berinteraksi

X_2 = Variabel bebas kemampuan konseptual

X_2 = Variabel bebas kemampuan teknis

ϵ = *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kemampuan berinteraksi (X_1), kemampuan konseptual (X_2), dan kemampuan teknis (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kemampuan berinteraksi (X_1), kemampuan konseptual (X_2), dan kemampuan teknis (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi *product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

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

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
- 2) Terima H_a (tolak H_0), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $Sig < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. (Sugiyono, 2016:284)

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana :

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Di mana rumus untuk mencari Koefisien korelasi product Moment sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:285)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi product moment

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Dunia Chemical Industries berdiri pada tahun 1976. Perusahaan ini didirikan oleh seorang Indonesia Keturunan Tionghoa yang bernama Ali. Pada awal berdirinya PT. Dunia Chemical Industries, perusahaan ini hanya bergerak di bidang pembuatan foam (busa) untuk memenuhi berbagai permintaan industri furniture, dan untuk berbagai toko yang ada di Kota Medan. Seiring meningkatnya aktivitas perusahaan, dan besarnya peluang pasar di Bidang tempat tidur busa dan Spring Bad, maka pada tahun 1992, PT. Dunia Chemical Industries mulai melakukan produksi tempat tidur busa (*foam bad*), dan pada tahun 1996 mulai melakukan produksi Spring Bad dengan merek dagang OK Land.

Sepeninggalnya pendiri PT. Dunia Chemical Industries yaitu Ali, perusahaan diambil alih oleh anak laki-lakinya, yaitu Chikam. Di bawah kendalinya PT. Dunia Chemical Industries terus berkembang lebih pesat, dengan pangsa pasar yang lebih luas hingga ke seluruh pulau Sumatera, termasuk Kepulauan Riau. Pada tahun 2005 PT. Dunia Chemical Industries menambah jenis barang produksi baru, yaitu Lem. Berbagai Lem yang diproduksi antara lain Lem Pipa, Lem Kuning, Lem Sepatu, dan Lem Serba Guna. PT. Dunia Chemical Industries hanya memiliki sebuah pabrik industri yang terletak di Jalan Sentosa No. 6 Blok 2 Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal.

2. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil 87 responden sebagai sampel yang merupakan seluruh karyawan PT. Dunia Chemical Industries. Setiap responden diberikan sebuah kuesioner untuk diisi oleh responden. Pada kuesioner terdapat lima pilihan jawaban alternatif untuk setiap pertanyaan mengenai variabel penelitian. Responden dapat memilih salah satu dari jawaban yang disediakan tersebut. Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data maka dapat diketahui karakteristik dari responden dan karakteristik jawaban responden untuk setiap pertanyaan.

a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Pria	50	57,5
Wanita	37	42,5
Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 50 responden atau 57,5% responden berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya yaitu 37 responden atau 42,5% responden berjenis kelamin wanita. Sehingga sebagian besar responden berjenis kelamin pria.

b. Karakteristik Usia Responden

Karakteristik data dari usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Di Bawah 21 Tahun	13	14,9
21-25 Tahun	16	18,4
26-30 Tahun	15	17,2
31-35 Tahun	13	14,9
36-40 Tahun	11	12,6
41-45 Tahun	10	11,5
Di Atas 45 Tahun	9	10,3
Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 13 responden atau 14,9% responden berusia di bawah 21 tahun, 16 responden atau 18,4% responden berusia di antara 21 sampai 25 tahun, 15 responden atau 17,2% responden berusia 26 sampai 30 tahun, 13 responden atau 14,9% responden berusia di antara 31 sampai 35 tahun, 11 responden atau 12,6% responden berusia di antara 36 sampai 40 tahun, 10 responden atau 11,5% responden berusia di antara 41 sampai 45 tahun dan sisanya 9 responden atau 10,3% responden berusia di atas 45 tahun.

c. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik data dari pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
SMP Kebawah	10	11,5
SMA/SMK	64	73,6
D3	5	5,7
S1	8	9,2
S2	0	0,0
S3	0	0,0
Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 10 responden atau 11,5% responden berpendidikan terakhir SMP Kebawah, 64 responden atau 73,6% responden berpendidikan terakhir SMA/SMK, 5 responden atau 5,7% responden berpendidikan terakhir D3, 8 responden atau 9,2% responden berpendidikan terakhir S1, dan tidak ada responden yang berpendidikan S2 maupun S3.

d. Karakteristik Masa Bekerja Responden

Karakteristik dari masa bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden

Masa Bekerja Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Kurang dari 1 Tahun	16	18,4
1 - 2 Tahun	14	16,1
3 - 4 Tahun	11	12,6
5 - 6 Tahun	17	19,5
7 - 8 Tahun	12	13,8
Lebih dari 8 Tahun	17	19,5
Total	87	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 16 responden atau 18,4% responden yang telah bekerja di bawah 1 tahun, 14 responden atau 16,1% responden yang telah bekerja selama 1-2 tahun, 11 responden atau 12,6% responden yang telah bekerja selama 3-4 tahun, 17 responden atau 19,5% responden yang telah bekerja selama 5-6 tahun, 12 responden atau 13,8% responden yang telah bekerja selama 7-8 tahun, dan sisanya terdapat 17 responden atau 19,5% yang telah bekerja selama lebih dari 8 tahun.

e. Karakteristik Status Pernikahan Responden

Karakteristik dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden

Pekerjaan Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Gadis/Lajang	22	25,3
Menikah	61	70,1
Janda/Duda	4	4,6
Total	87	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 22 responden atau 25,3% responden masih berstatus lajang/gadis atau belum menikah, 61 responden atau 70,1% responden berstatus telah menikah, dan sisanya 4 responden atau 4,6% responden berstatus janda/duda. Sehingga sebagian besar responden telah menikah.

3. Karakteristik Jawaban Responden

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel, dimana setiap indikator memiliki beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Setiap variabel bebas memiliki 8 buah pertanyaan, sedangkan variabel terikat memiliki 10 buah pertanyaan. sehingga total terdapat 34 pertanyaan yang digunakan pada kuesioner.

Setiap pertanyaan yang diberikan memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden dengan skala Likert, yaitu:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban dalam Skala Likert

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Oleh Peneliti (2019)

Hasil penyebaran kuesioner mendapatkan berbagai ragam jawaban dari responden, berikut adalah karakteristik jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan yang diolah menggunakan aplikasi SPSS:

a. Kemampuan Berinteraksi (X_1)

1) Pertanyaan X_{11}

Merupakan pertanyaan dari indikator: Melayani Orang Lain.

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{11} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{11}

Pertanyaan X_{11}	Jawaban	Frek.	(%)
Saya dengan senang hati membantu rekan kerja saya jika mereka membutuhkan bantuan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
	Tidak Setuju (TS)	2	2,3
	Ragu-Ragu (R)	10	11,5
	Setuju (S)	35	40,2
	Sangat Setuju (SS)	39	44,8
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 untuk pertanyaan X_{11} menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{11} , 2 responden atau 2,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 10 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 35 responden atau 40,2% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 39 responden atau 44,8% responden memberikan

jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{11} yang diberikan oleh peneliti.

2) Pertanyaan X_{12}

Merupakan pertanyaan dari indikator: Melayani Orang Lain. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{12} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{12}

Pertanyaan X_{12}	Jawaban	Frek.	(%)
Jika rekan kerja mengalami kesulitan dan membutuhkan bantuan, saya akan berinisiatif untuk membantu tanpa terlebih dahulu diminta	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3
	Tidak Setuju (TS)	2	2,3
	Ragu-Ragu (R)	19	21,8
	Setuju (S)	28	32,2
	Sangat Setuju (SS)	36	41,4
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 untuk pertanyaan X_{12} menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{12} , 2 responden atau 2,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 19 responden atau 21,8% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 28 responden atau 32,2% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 36 responden atau 41,4% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{12} yang diberikan oleh peneliti.

3) Pertanyaan X_{13}

Merupakan pertanyaan dari indikator: Memberikan Dorongan Kepada Orang Lain. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{13} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₃

Pertanyaan X₁₃	Jawaban	Frek.	(%)
Saya bekerja dengan penuh semangat agar mempengaruhi rekan kerja lainnya agar ikut bersemangat	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	3,4
	Ragu-Ragu (R)	10	11,5
	Setuju (S)	36	41,4
	Sangat Setuju (SS)	38	43,7
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 untuk pertanyaan X₁₃ menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₃, 3 responden atau 3,4% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 10 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 36 responden atau 41,4% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 38 responden atau 43,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₃ yang diberikan oleh peneliti.

4) Pertanyaan X₁₄

Merupakan pertanyaan dari indikator: Memberikan Dorongan Kepada Orang Lain. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₄ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₄

Pertanyaan X₁₄	Jawaban	Frek.	(%)
Saya sering mengajak rekan kerja untuk bercanda dan tertawa agar rekan kerja tidak bosan dan tetap semangat bekerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,6
	Ragu-Ragu (R)	9	10,3
	Setuju (S)	37	42,5
	Sangat Setuju (SS)	35	40,2
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 untuk pertanyaan X_{14} menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{14} , 4 responden atau 4,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 37 responden atau 42,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 35 responden atau 40,2% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{14} yang diberikan oleh peneliti.

5) Pertanyaan X_{15}

Merupakan pertanyaan dari indikator: Berkomunikasi Lisan dan Tulisan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{15} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{15}

Pertanyaan X_{15}	Jawaban	Frek.	(%)
Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3
	Tidak Setuju (TS)	3	3,4
	Ragu-Ragu (R)	10	11,5
	Setuju (S)	36	41,4
	Sangat Setuju (SS)	36	41,4
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X_{15} dari total 87 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{15} , 3 responden atau 3,4% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 10 responden atau 11,5% responden memberikan

jawaban ragu-ragu (R), 36 responden atau 41,4% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 36 responden atau 41,4% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dan sangat setuju dengan pertanyaan X₁₅ yang diberikan oleh peneliti.

6) Pertanyaan X₁₆

Merupakan pertanyaan dari indikator: Berkomunikasi Lisan dan Tulisan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₆ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₆

Pertanyaan X₁₆	Jawaban	Frek.	(%)
Saya selalu menjaga kata-kata saya disaat berkomunikasi agar tidak menyinggung perasaan rekan kerja atau atasan saya	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
	Tidak Setuju (TS)	3	3,4
	Ragu-Ragu (R)	6	6,9
	Setuju (S)	36	41,4
	Sangat Setuju (SS)	41	47,1
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₁₆ dari total 87 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₆, 3 responden atau 3,4% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 6,9% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 36 responden atau 41,4% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 41 responden atau 47,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₆ yang diberikan oleh peneliti.

7) Pertanyaan X₁₇

Merupakan pertanyaan dari indikator: Bekerjasama dalam Regu Kerja.

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₇ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₇

Pertanyaan X ₁₇	Jawaban	Frek.	(%)
Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
	Tidak Setuju (TS)	3	3,4
	Ragu-Ragu (R)	9	10,3
	Setuju (S)	40	46,0
	Sangat Setuju (SS)	34	39,1
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₁₇ dari total 87 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₇, 3 responden atau 3,4% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 40 responden atau 46,0% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 34 responden atau 39,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₇ yang diberikan oleh peneliti.

8) Pertanyaan X₁₈

Merupakan pertanyaan dari indikator: Bekerjasama dalam Regu Kerja.

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₈ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₈

Pertanyaan X ₁₈	Jawaban	Frek.	(%)
Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan lainnya	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	1	1,1
	Ragu-Ragu (R)	8	9,2
	Setuju (S)	40	46,0
	Sangat Setuju (SS)	38	43,7
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₁₈ dari total 87 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₈, 1 responden atau 1,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 8 responden atau 9,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 40 responden atau 46,0% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 38 responden atau 43,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₈ yang diberikan oleh peneliti.

b. Kemampuan Konseptual (X₂)

1) Pertanyaan X₂₁

Merupakan pertanyaan dari indikator: Tanggap Terhadap Perubahan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₁ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₁

Pertanyaan X ₂₁	Jawaban	Frek.	(%)
Saya mudah beradaptasi dengan berbagai perubahan tugas dan pekerjaan yang diberikan	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3
	Tidak Setuju (TS)	1	1,1
	Ragu-Ragu (R)	9	10,3
	Setuju (S)	29	33,3
	Sangat Setuju (SS)	46	52,9
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X_{21} dari total 87 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{21} , 1 responden atau 1,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 29 responden atau 33,3% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 46 responden atau 52,9% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{21} yang diberikan oleh peneliti.

2) Pertanyaan X_{22}

Merupakan pertanyaan dari indikator: Tanggap Terhadap Perubahan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{22} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{22}

Pertanyaan X_{22}	Jawaban	Frek.	(%)
Saya mudah beradaptasi dengan berbagai peralatan baru yang disediakan oleh perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	8	9,2
	Ragu-Ragu (R)	18	20,7
	Setuju (S)	36	41,4
	Sangat Setuju (SS)	25	28,7
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X_{22} dari total 87 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{22} , 8 responden atau 9,2% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 18 responden atau 20,7% responden memberikan

jawaban ragu-ragu (R), 36 responden atau 41,4% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 25 responden atau 28,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₂ yang diberikan oleh peneliti.

3) Pertanyaan X₂₃

Merupakan pertanyaan dari indikator: Memanfaatkan Peluang. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₃ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₃

Pertanyaan X ₂₃	Jawaban	Frek.	(%)
Saya mampu memanfaatkan waktu luang dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lain	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
	Tidak Setuju (TS)	4	4,6
	Ragu-Ragu (R)	15	17,2
	Setuju (S)	37	42,5
	Sangat Setuju (SS)	30	34,5
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₃ dari total 87 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₃, 4 responden atau 4,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 15 responden atau 17,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 37 responden atau 42,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 30 responden atau 34,5% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₃ yang diberikan oleh peneliti.

4) Pertanyaan X₂₄

Merupakan pertanyaan dari indikator: Memanfaatkan Peluang. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₄ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₄

Pertanyaan X ₂₄	Jawaban	Frek.	(%)
Saya menunjukkan hasil kerja terbaik agar bisa dipromosikan ke posisi atau gaji yang lebih baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	3,4
	Tidak Setuju (TS)	5	5,7
	Ragu-Ragu (R)	13	14,9
	Setuju (S)	32	36,8
	Sangat Setuju (SS)	34	39,1
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₄ dari total 87 responden, terdapat 3 responden atau 3,4% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₄, 5 responden atau 5,7% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 13 responden atau 14,9% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 32 responden atau 36,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 34 responden atau 39,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₄ yang diberikan oleh peneliti.

5) Pertanyaan X₂₅

Merupakan pertanyaan dari indikator: Menyampaikan Gagasan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₅ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₅

Pertanyaan X₂₅	Jawaban	Frek.	(%)
Saya berinisiatif untuk memberikan berbagai ide untuk rekan kerja atau atasan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efisien	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	3,4
	Tidak Setuju (TS)	2	2,3
	Ragu-Ragu (R)	13	14,9
	Setuju (S)	42	48,3
	Sangat Setuju (SS)	27	31,0
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₅ dari total 87 responden, terdapat 3 responden atau 3,4% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₅, 2 responden atau 2,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 13 responden atau 14,9% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 42 responden atau 48,3% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 27 responden atau 31,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₅ yang diberikan oleh peneliti.

6) Pertanyaan X₂₆

Merupakan pertanyaan dari indikator: Menyampaikan Gagasan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₆ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₆

Pertanyaan X₂₆	Jawaban	Frek.	(%)
Saya memiliki banyak ide dan gagasan untuk perusahaan agar perusahaan dapat menjadi lebih baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
	Tidak Setuju (TS)	5	5,7
	Ragu-Ragu (R)	10	11,5
	Setuju (S)	26	29,9
	Sangat Setuju (SS)	45	51,7
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₆ dari total 87 responden, terdapat 1 responden atau 1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₆, 5 responden atau 5,7% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 10 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 26 responden atau 29,9% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 45 responden atau 51,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₆ yang diberikan oleh peneliti.

7) Pertanyaan X₂₇

Merupakan pertanyaan dari indikator: Memberikan Pertimbangan Penyelesaian Masalah. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₇ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₇

Pertanyaan X ₂₇	Jawaban	Frek.	(%)
Saya berusaha bekerja dengan efisien dengan mempertimbangkan berbagai proses penyelesaian pekerjaan yang ada	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
	Tidak Setuju (TS)	5	5,7
	Ragu-Ragu (R)	10	11,5
	Setuju (S)	33	37,9
	Sangat Setuju (SS)	38	43,7
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₇ dari total 87 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₇, 5 responden atau 5,7% responden memberikan jawaban

tidak setuju (TS), 10 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 38 responden atau 43,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 27 responden atau 33,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₇ yang diberikan oleh peneliti.

8) Pertanyaan X₂₈

Merupakan pertanyaan dari indikator: Memberikan Pertimbangan Penyelesaian Masalah. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₈ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₈

Pertanyaan X ₂₈	Jawaban	Frek.	(%)
Saya berinisiatif memberikan saran penyelesaian pekerjaan yang lebih efisien terhadap rekan kerja saya	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3
	Tidak Setuju (TS)	9	10,3
	Ragu-Ragu (R)	9	10,3
	Setuju (S)	38	43,7
	Sangat Setuju (SS)	29	33,3
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₈ dari total 87 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₈, 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 38 responden atau 43,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 29 responden atau 33,3% responden

memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₈ yang diberikan oleh peneliti.

c. Kemampuan Teknis (X₃)

1) Pertanyaan X₃₁

Merupakan pertanyaan dari indikator: Memanfaatkan Peralatan Teknologi. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₁ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₁

Pertanyaan X ₃₁	Jawaban	Frek.	(%)
Saya berusaha memanfaatkan peralatan yang disediakan oleh perusahaan dengan semaksimal mungkin agar pekerjaan saya dapat selesai dengan lebih cepat	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
	Tidak Setuju (TS)	5	5,7
	Ragu-Ragu (R)	16	18,4
	Setuju (S)	36	41,4
	Sangat Setuju (SS)	29	33,3
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₁ dari total 87 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₁, 5 responden atau 5,7% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 16 responden atau 18,4% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 36 responden atau 41,4% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 29 responden atau 33,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₁ yang diberikan oleh peneliti.

2) Pertanyaan X₃₂

Merupakan pertanyaan dari indikator: Memanfaatkan Peralatan Teknologi. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₂ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₂

Pertanyaan X ₃₂	Jawaban	Frek.	(%)
Saya menguasai dengan baik peralatan yang disediakan oleh perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,6
	Ragu-Ragu (R)	12	13,8
	Setuju (S)	25	28,7
	Sangat Setuju (SS)	44	50,6
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₂ dari total 87 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₂, 4 responden atau 4,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 12 responden atau 13,8% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 25 responden atau 28,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 44 responden atau 50,6% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₂ yang diberikan oleh peneliti.

3) Pertanyaan X₃₃

Merupakan pertanyaan dari indikator: Memanfaatkan Peralatan Teknologi. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₃ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₃

Pertanyaan X ₃₃	Jawaban	Frek.	(%)
Tidak jarang saya menggunakan internet untuk mencari cara yang lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
	Tidak Setuju (TS)	3	3,4
	Ragu-Ragu (R)	20	23,0
	Setuju (S)	43	49,4
	Sangat Setuju (SS)	20	23,0
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₃ dari total 87 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₃, 3 responden atau 3,4% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 20 responden atau 23,0% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 43 responden atau 49,4% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 20 responden atau 23,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₃ yang diberikan oleh peneliti.

4) Pertanyaan X₃₄

Merupakan pertanyaan dari indikator: Melaksanakan Prosedur Kerja. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₄ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₄

Pertanyaan X ₃₄	Jawaban	Frek.	(%)
Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3
	Tidak Setuju (TS)	1	1,1
	Ragu-Ragu (R)	11	12,6
	Setuju (S)	31	35,6
	Sangat Setuju (SS)	42	48,3
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₄ dari total 87 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₄, 1 responden atau 1,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 11 responden atau 12,6% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 31 responden atau 35,6% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 42 responden atau 48,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₄ yang diberikan oleh peneliti.

5) Pertanyaan X₃₅

Merupakan pertanyaan dari indikator: Melaksanakan Prosedur Kerja. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₅ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₅

Pertanyaan X ₃₅	Jawaban	Frek.	(%)
Saya memahami bahwa bekerja diluar dari prosedur kerja yang telah ditetapkan akan sangat berbahaya bagi karyawan maupun hasil pekerjaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3
	Tidak Setuju (TS)	5	5,7
	Ragu-Ragu (R)	15	17,2
	Setuju (S)	27	31,0
	Sangat Setuju (SS)	38	43,7
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₅ dari total 87 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₅, 5 responden atau 5,7% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 15 responden atau 17,2% responden memberikan

jawaban ragu-ragu (R), 27 responden atau 31,0% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 38 responden atau 43,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{35} yang diberikan oleh peneliti.

6) Pertanyaan X_{36}

Merupakan pertanyaan dari indikator: Melaksanakan Prosedur Kerja. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{36} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{36}

Pertanyaan X_{36}	Jawaban	Frek.	(%)
Saya memahami dengan sangat seksama prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
	Tidak Setuju (TS)	4	4,6
	Ragu-Ragu (R)	7	8,0
	Setuju (S)	35	40,2
	Sangat Setuju (SS)	40	46,0
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X_{36} dari total 87 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{36} , 4 responden atau 4,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 7 responden atau 8,0% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 35 responden atau 40,2% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 40 responden atau 46,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{36} yang diberikan oleh peneliti.

7) Pertanyaan X₃₇

Merupakan pertanyaan dari indikator: Menangani Gangguan Pekerjaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₇ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₇

Pertanyaan X ₃₇	Jawaban	Frek.	(%)
Berbagai gangguan yang terjadi tidak akan mempengaruhi hasil pekerjaan saya	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	5	5,7
	Ragu-Ragu (R)	16	18,4
	Setuju (S)	26	29,9
	Sangat Setuju (SS)	40	46,0
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₇ dari total 87 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₇, 5 responden atau 5,7% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 16 responden atau 18,4% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 26 responden atau 29,9% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 40 responden atau 46,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₇ yang diberikan oleh peneliti.

8) Pertanyaan X₃₈

Merupakan pertanyaan dari indikator: Menangani Gangguan Pekerjaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₈ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₈

Pertanyaan X ₃₈	Jawaban	Frek.	(%)
Saya selalu berhasil menatasi berbagai gangguan dan masalah yang terjadi di tempat kerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,6
	Ragu-Ragu (R)	11	12,6
	Setuju (S)	38	43,7
	Sangat Setuju (SS)	32	36,8
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₈ dari total 87 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₈, 4 responden atau 4,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 11 responden atau 12,6% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 38 responden atau 43,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 32 responden atau 36,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₈ yang diberikan oleh peneliti.

d. Kinerja Karyawan (Y)

1) Pertanyaan Y₁

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kualitas Hasil Pekerjaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₁ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₁

Pertanyaan Y ₁	Jawaban	Frek.	(%)
Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang baik dan tidak mengecewakan	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,6
	Ragu-Ragu (R)	9	10,3
	Setuju (S)	36	41,4
	Sangat Setuju (SS)	36	41,4
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 untuk pertanyaan Y_1 menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y_1 , 4 responden atau 4,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 36 responden atau 41,4% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 36 responden atau 41,4% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dan sangat setuju dengan pertanyaan Y_1 yang diberikan oleh peneliti.

2) Pertanyaan Y_2

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kuantitas Hasil Pekerjaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y_2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_2

Pertanyaan Y_2	Jawaban	Frek.	(%)
Semua tugas yang diberikan berhasil saya selesaikan dengan tepat waktu	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3
	Tidak Setuju (TS)	3	3,4
	Ragu-Ragu (R)	9	10,3
	Setuju (S)	24	27,6
	Sangat Setuju (SS)	49	56,3
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 untuk pertanyaan Y_2 menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y_2 , 3 responden atau 3,4% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 24 responden atau 27,6% responden memberikan jawaban setuju (S),

dan sisanya 49 responden atau 56,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y_2 yang diberikan oleh peneliti.

3) Pertanyaan Y_3

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kejujuran. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y_3 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_3

Pertanyaan Y_3	Jawaban	Frek.	(%)
Saya selalu jujur dalam bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
	Tidak Setuju (TS)	4	4,6
	Ragu-Ragu (R)	18	20,7
	Setuju (S)	42	48,3
	Sangat Setuju (SS)	22	25,3
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 untuk pertanyaan Y_3 menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 1 responden atau 1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y_3 , 4 responden atau 4,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 18 responden atau 20,7% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 42 responden atau 48,3% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 22 responden atau 25,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y_3 yang diberikan oleh peneliti.

4) Pertanyaan Y_4

Merupakan pertanyaan dari indikator: Inisiatif. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y_4 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₄

Pertanyaan Y₄	Jawaban	Frek.	(%)
Saya memiliki inisiatif terhadap tugas pekerjaan yang diberikan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih mudah diselesaikan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
	Tidak Setuju (TS)	4	4,6
	Ragu-Ragu (R)	9	10,3
	Setuju (S)	31	35,6
	Sangat Setuju (SS)	42	48,3
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 untuk pertanyaan Y₄ menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₄, 4 responden atau 4,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 31 responden atau 35,6% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 42 responden atau 48,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₄ yang diberikan oleh peneliti.

5) Pertanyaan Y₅

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kehadiran. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₅ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₅

Pertanyaan Y₅	Jawaban	Frek.	(%)
Saya tidak akan mangkir bekerja untuk masalah-masalah yang tidak sangat penting	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3
	Tidak Setuju (TS)	6	6,9
	Ragu-Ragu (R)	14	16,1
	Setuju (S)	27	31,0
	Sangat Setuju (SS)	38	43,7
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 untuk pertanyaan Y₅ menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₅, 6 responden atau 6,9% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 14 responden atau 16,1% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 27 responden atau 31,0% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 38 responden atau 43,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₅ yang diberikan oleh peneliti.

6) Pertanyaan Y₆

Merupakan pertanyaan dari indikator: Sikap. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₆ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₆

Pertanyaan Y ₆	Jawaban	Frek.	(%)
Saya selalu bersikap penuh semangat dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
	Tidak Setuju (TS)	3	3,4
	Ragu-Ragu (R)	9	10,3
	Setuju (S)	36	41,4
	Sangat Setuju (SS)	38	43,7
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 untuk pertanyaan Y₆ menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₆, 3 responden atau 3,4% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 36 responden atau 41,4% responden memberikan jawaban setuju (S),

dan sisanya 38 responden atau 43,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₆ yang diberikan oleh peneliti.

7) Pertanyaan Y₇

Merupakan pertanyaan dari indikator: Kerjasama. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₇ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₇

Pertanyaan Y ₇	Jawaban	Frek.	(%)
Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk memperlancar pekerjaan saya	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	3,4
	Ragu-Ragu (R)	9	10,3
	Setuju (S)	26	29,9
	Sangat Setuju (SS)	49	56,3
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 untuk pertanyaan Y₇ menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₇, 3 responden atau 3,4% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 26 responden atau 29,9% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 49 responden atau 56,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₇ yang diberikan oleh peneliti.

8) Pertanyaan Y₈

Merupakan pertanyaan dari indikator: Pengetahuan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₈ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₈

Pertanyaan Y₈	Jawaban	Frek.	(%)
Saya memiliki pengetahuan yang mendalam untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	2,3
	Ragu-Ragu (R)	14	16,1
	Setuju (S)	42	48,3
	Sangat Setuju (SS)	29	33,3
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 untuk pertanyaan Y₈ menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₈, 2 responden atau 2,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 14 responden atau 16,1% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 42 responden atau 48,3% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 29 responden atau 33,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₈ yang diberikan oleh peneliti.

9) Pertanyaan Y₉

Merupakan pertanyaan dari indikator: Tanggung-Jawab Terhadap Pekerjaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₉ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₉

Pertanyaan Y₉	Jawaban	Frek.	(%)
Saya menjalankan tugas dan kewajiban saya sebagai karyawan dengan penuh tanggung jawab	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
	Tidak Setuju (TS)	3	3,4
	Ragu-Ragu (R)	10	11,5
	Setuju (S)	32	36,8
	Sangat Setuju (SS)	41	47,1
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 untuk pertanyaan Y₉ menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₉, 3 responden atau 3,4% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 10 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 32 responden atau 36,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 41 responden atau 47,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₉ yang diberikan oleh peneliti.

10) Pertanyaan Y₁₀

Merupakan pertanyaan dari indikator: Pemanfaatan Waktu Kerja. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₁₀ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.40. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₁₀

Pertanyaan Y ₁₀	Jawaban	Frek.	(%)
Saya tidak suka menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang bersifat pribadi atau hal-hal yang tidak produktif dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,3
	Tidak Setuju (TS)	4	4,6
	Ragu-Ragu (R)	9	10,3
	Setuju (S)	32	36,8
	Sangat Setuju (SS)	40	46,0
	Total	87	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengolahan SPSS Ver. 24 untuk pertanyaan Y₁₀ menunjukkan bahwa dari total 87 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₁₀, 4 responden atau 4,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 32 responden atau 36,8% responden memberikan jawaban setuju (S),

dan sisanya 40 responden atau 46,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju atau sangat setuju dengan pertanyaan Y_{10} yang diberikan oleh peneliti.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas dari data yang telah didapatkan, sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik atau tidak. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data.

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. (Rusiadi, 2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:95)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} , di mana :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Tetapi, banyak peneliti yang memilih membandingkan nilai korelasi atau r_{hitung} dengan r_{kritis} jika r_{kritis} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini bertujuan agar setiap butir pertanyaan benar-benar terjamin kevalidannya. Nilai dari r_{kritis} adalah sebesar 0,3. Oleh karena itu, jika r_{tabel} lebih kecil dari 0,3, maka r_{hitung} yang akan digunakan untuk dibandingkan dengan r_{kritis} . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut: (Manullang dan Pakpahan, 2014:96).

1. Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
2. Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{tabel} dapat dicari menggunakan tabel r. dimana dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 87 buah sampel, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*).

Rumus untuk mencari nilai df adalah:

$$df = n - k$$

dimana n = jumlah sampel data dan k = jumlah variabel. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 87 buah, sehingga n = 87. Penelitian ini

menggunakan 4 buah variabel bebas (1 variabel terikat, dan 3 variabel bebas) sehingga $k = 4$. Oleh karena itu:

$$df = n - k = 87 - 4 = 83$$

Dengan nilai df sebesar 83, maka akan didapatkan nilai r_{tabel} dengan melihat tabel r dengan signifikansi dua arah sebesar 0,2133.

Mengingat $0,2133 < 0,3$ atau $r_{tabel} < r_{kritis}$. Maka r_{hitung} akan dibandingkan dengan r_{kritis} yaitu sebesar 0,3.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS yang ada pada lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan validitas atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.41. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kemampuan Berinteraksi (X_1)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{11}	0,710	0,3	Valid
2	X_{12}	0,569	0,3	Valid
3	X_{13}	0,670	0,3	Valid
4	X_{14}	0,868	0,3	Valid
5	X_{15}	0,839	0,3	Valid
6	X_{16}	0,530	0,3	Valid
7	X_{17}	0,727	0,3	Valid
8	X_{18}	0,753	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Kemampuan Berinteraksi (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk kemampuan berinteraksi terbukti valid.

Tabel 4.42. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Kemampuan Konseptual (X_2)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{21}	0,724	0,3	Valid
2	X_{22}	0,528	0,3	Valid
3	X_{23}	0,605	0,3	Valid
4	X_{24}	0,792	0,3	Valid
5	X_{25}	0,551	0,3	Valid
6	X_{26}	0,794	0,3	Valid
7	X_{27}	0,692	0,3	Valid
8	X_{28}	0,560	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Kemampuan Konseptual (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk kemampuan konseptual terbukti valid

Tabel 4.43. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kemampuan Teknis (X_3)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{31}	0,640	0,3	Valid
2	X_{32}	0,652	0,3	Valid
3	X_{33}	0,574	0,3	Valid
4	X_{34}	0,649	0,3	Valid
5	X_{35}	0,649	0,3	Valid
6	X_{36}	0,624	0,3	Valid
7	X_{37}	0,589	0,3	Valid
8	X_{38}	0,754	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Kemampuan Teknis (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk kemampuan teknis terbukti valid

Tabel 4.44. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y_1	0,733	0,3	Valid
2	Y_2	0,612	0,3	Valid
3	Y_3	0,597	0,3	Valid
4	Y_4	0,786	0,3	Valid
5	Y_5	0,619	0,3	Valid
6	Y_6	0,775	0,3	Valid
7	Y_7	0,458	0,3	Valid
8	Y_8	0,475	0,3	Valid
9	Y_9	0,801	0,3	Valid
10	Y_{10}	0,858	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk kinerja karyawan terbukti valid

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner telah valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. (Rusiadi, 2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban

terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:97)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal. (Sujarweni, 2016: 239)

Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.45. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kemampuan Berinteraksi (X_1)

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	X_{11}	0,966	0,7	Reliabel
2	X_{12}	0,966	0,7	Reliabel
3	X_{13}	0,966	0,7	Reliabel
4	X_{14}	0,965	0,7	Reliabel
5	X_{15}	0,965	0,7	Reliabel
6	X_{16}	0,967	0,7	Reliabel
7	X_{17}	0,966	0,7	Reliabel
8	X_{18}	0,966	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Setiap item pertanyaan pada variabel Kemampuan Berinteraksi (X_1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Tabel 4.46. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kemampuan Konseptual(X_2)

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	$X_{2,1}$	0,966	0,7	Reliabel
2	$X_{2,2}$	0,967	0,7	Reliabel
3	$X_{2,3}$	0,966	0,7	Reliabel
4	$X_{2,4}$	0,965	0,7	Reliabel
5	$X_{2,5}$	0,967	0,7	Reliabel
6	$X_{2,6}$	0,965	0,7	Reliabel
7	$X_{2,7}$	0,966	0,7	Reliabel
8	$X_{2,8}$	0,967	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Setiap item pertanyaan pada variabel Kemampuan Konseptual (X_2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Tabel 4.47. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kemampuan Teknis (X_3)

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	$X_{3,1}$	0,966	0,7	Reliabel
2	$X_{3,2}$	0,966	0,7	Reliabel
3	$X_{3,3}$	0,966	0,7	Reliabel
4	$X_{3,4}$	0,966	0,7	Reliabel
5	$X_{3,5}$	0,966	0,7	Reliabel
6	$X_{3,6}$	0,966	0,7	Reliabel
7	$X_{3,7}$	0,966	0,7	Reliabel
8	$X_{3,8}$	0,965	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Setiap item pertanyaan pada variabel Kemampuan Teknis (X_3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Tabel 4.48. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	Y ₁	0,966	0,7	Reliabel
2	Y ₂	0,966	0,7	Reliabel
3	Y ₃	0,966	0,7	Reliabel
4	Y ₄	0,965	0,7	Reliabel
5	Y ₅	0,966	0,7	Reliabel
6	Y ₆	0,965	0,7	Reliabel
7	Y ₇	0,967	0,7	Reliabel
8	Y ₈	0,967	0,7	Reliabel
9	Y ₉	0,965	0,7	Reliabel
10	Y ₁₀	0,965	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Setiap item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama, sehingga reliabilitas dari seluruh butir pertanyaan pada kuesioner secara bersama-sama dapat ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam tabel hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.49. Hasil Uji Reliabilitas Secara Bersama-Sama

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,967	34

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari 34 butir pertanyaan yang ada adalah sebesar 0,965. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item

pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner yang terdiri dari 34 item pertanyaan dari 4 buah variabel dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

5. Uji Asumsi Klasik

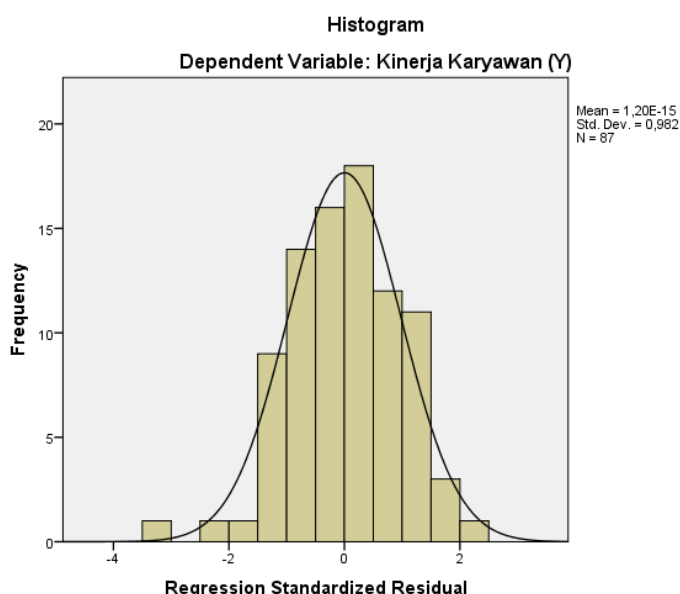
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Analisis Grafik

Hasil uji normalitas data dengan analisis grafik dapat dilihat dari grafik histogram hasil pengolahan SPSS berikut ini::

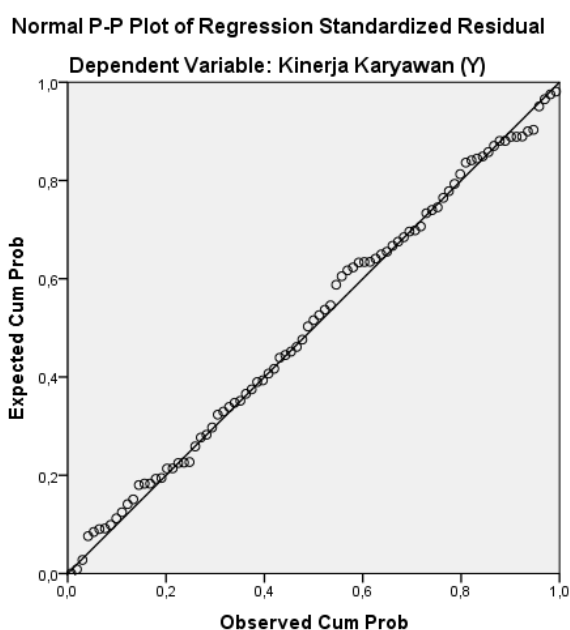


Gambar 4.1. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Histogram menunjukkan bahwa batang data pada grafik berbentuk seperti lonceng yang cenderung cembung ditengah, serta tidak miring ke kiri maupun miring ke kanan, sehingga mengindikasikan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

Normalitas dengan analisis grafik lainnya juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2. Histogram P-P Plot Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Pada gambar P-P Plot menunjukkan bahwa penyebaran data yang berjumlah 87 titik data menyebar di sekitar sumbu diagonal Kinerja Karyawan (Y), banyak titik-titik data yang menyentuh garis diagonal, dan data juga menyebar dan mengikuti sumbu diagonal secara konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan dan juga meyakinkan apakah data telah terdistribusi secara normal, maka uji normalitas dapat dilanjutkan dengan pengujian analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Ghazali, 2015:98).

1. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
2. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.50. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		<i>Unstandardized Residual</i>
N		87
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,87058943
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,056
	<i>Positive</i>	0,047
	<i>Negative</i>	-0,056
<i>Test Statistic</i>		0,056
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,200. nilai signifikan dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan analisis grafik dan analisis statistik menunjukkan bahwa data yang digunakan telah terdistribusi secara normal dan layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.51. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Kemampuan Berinteraksi (X ₁)	0,209	4,781
	Kemampuan Konseptual (X ₂)	0,238	4,195
	Kemampuan Teknis (X ₃)	0,245	4,073
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas di mana variabel Kemampuan Berinteraksi (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,209 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,781 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Berinteraksi (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

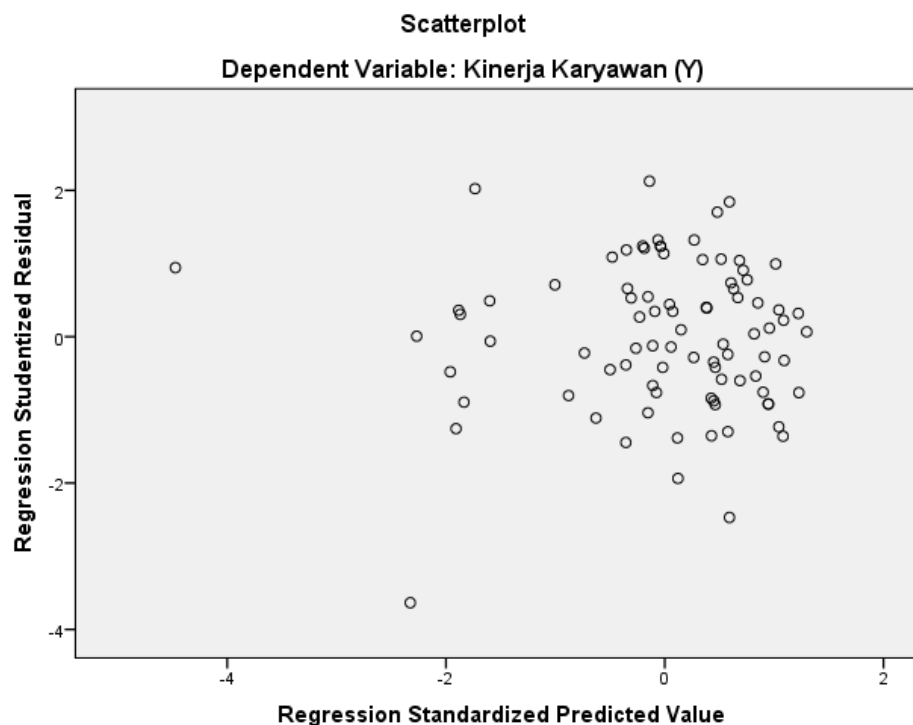
Variabel Kemampuan konseptual (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,238 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,195 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan konseptual (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Kemampuan teknis (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,245 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,073 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan teknis (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi bersifat homokedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Hasil uji Heteroskedastisitas dari data penelitian yang diperoleh dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada gambar *Scatterplot* berikut:



Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data (87 data) yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar *scatterplot* juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol yang menyebar di atas dan dibawah titik nol. Sehingga berdasarkan gambar *scatterplot* dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas, maka dapat digunakan uji heteroskedastisitas yang lain. Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah

heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.52. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,062	0,003
	Kemampuan Berinteraksi (X_1)	-0,405	0,687
	Kemampuan Konseptual (X_2)	1,155	0,251
	Kemampuan Teknis (X_3)	-1,307	0,195
a. Dependent Variable: Absolute_Residual_Glejser			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kemampuan Berinteraksi (X_1) sebesar 0,687, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kemampuan Berinteraksi (X_1) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pada tabel di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kemampuan Konseptual (X_2) adalah 0,251, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kemampuan Konseptual (X_2) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Nilai signifikan dari variabel bebas Kemampuan Teknis (X_3) adalah 0,195, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kemampuan Teknis (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan gambar *Scatterplot* maupun dengan uji Glejser, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.53. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,904	1,363	
	Kemampuan Berinteraksi (X ₁)	0,354	0,085	0,293
	Kemampuan Konseptual (X ₂)	0,413	0,076	0,354
	Kemampuan Teknis (X ₃)	0,443	0,078	0,365

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 1,904 + 0,354X_1 + 0,413X_2 + 0,443X_3 + \epsilon$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada, baik pada Kemampuan Berinteraksi (X₁), Kemampuan Konseptual (X₂), dan Kemampuan Teknis (X₃) maka Kinerja Karyawan (Y) telah ada dan memiliki nilai sebesar 1,904.
- 2) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kemampuan Berinteraksi (X₁) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,354 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan Berinteraksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena nilai regresi yang dimiliki bernilai positif. Sehingga jika kemampuan berinteraksi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

- 3) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kemampuan Konseptual (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,413 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan konseptual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena nilai regresi yang dimiliki bernilai positif. Sehingga jika kemampuan konseptual meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.
- 4) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kemampuan Teknis (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,443 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan teknis berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan karena nilai regresi yang dimiliki bernilai positif. Sehingga jika kemampuan teknis meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.
- 5) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Faktor Psikologis (X_4) sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,203 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Faktor Psikologis berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan karena nilai regresi yang dimiliki bernilai positif.

Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel Kemampuan Teknis (X_3) karena memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,443, lalu diikuti oleh variabel Kemampuan Konseptual (X_2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,413, dan terakhir Kemampuan Berinteraksi (X_1) yang hanya memiliki nilai regresi sebesar 0,354.

7. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara Simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- 1) H_0 : artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Kemampuan Berinteraksi (X_1), Kemampuan Konseptual (X_2), dan Kemampuan Teknis (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) H_a : artinya terdapat pengaruh signifikan dari Kemampuan Berinteraksi (X_1), Kemampuan Konseptual (X_2), dan Kemampuan Teknis (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di berikut:

Tabel 4.54. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3240,341	3	1080,114	297,915	0,000 ^b
	Residual	300,923	83	3,626		
	Total	3541,264	86			
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Kemampuan Teknis (X₃), Kemampuan Konseptual (X₂), Kemampuan Berinteraksi (X₁)</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 di mana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk melakukan pengambilan keputusan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka nilai F_{tabel} terlebih dahulu harus diketahui. F_{tabel} dapat dicari dengan melihat daftar tabel F atau dengan menggunakan aplikasi MS. Excel dengan mengetikkan rumus $=finv(sig;df1;df2)$, dimana nilai $sig = 0,05$.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari $df1$ dan $df2$. Hasil uji F pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari $df1 = 3$, dan $df2 = 83$. F_{tabel} dapat dihasilkan dengan melihat daftar F_{tabel} atau dengan aplikasi MS. Excel dengan mengetikkan $=finv(0,05;3;83)$ adalah sebesar 2,715.

Pada Hasil uji F dengan aplikasi SPSS diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 297,915. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang hanya sebesar 2,715. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu pada Kemampuan Berinteraksi (X_1), Kemampuan

konseptual (X_2), dan Kemampuan teknis (X_3), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji t (Parsial)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y .
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y .

Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan melihat nilai df_1 dari data, dimana pada uji F dapat dilihat bahwa nilai df_1 dari data adalah = 83, sehingga t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau dengan MS. Excel dengan rumus = $tinv(0,05;83)$. Sehingga dihasilkan t_{tabel} sebesar 1,989.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.55. Hasil Uji t

Coefficients^a			
<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	1,397	0,166
	Kemampuan Berinteraksi (X ₁)	4,185	0,000
	Kemampuan Konseptual (X ₂)	5,406	0,000
	Kemampuan Teknis (X ₃)	5,655	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Berikut merupakan pembahasan dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji t.

1) Pengaruh Kemampuan Berinteraksi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan Berinteraksi (X₁) sebesar 4,185, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,185 lebih besar dari 1,989.

Nilai signifikan t dari variabel Kemampuan Berinteraksi (X₁) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas nilai signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak Ho (terima Ha). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Kemampuan Berinteraksi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Pengaruh Kemampuan Konseptual (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan Berinteraksi (X₁) sebesar 5,406, dengan nilai t_{tabel} sebesar

1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 5,406 lebih kecil dari 1,989.

Nilai signifikan t dari variabel Kemampuan konseptual (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas nilai signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Kemampuan Konseptual (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Pengaruh Kemampuan Teknis (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan Berinteraksi (X_1) sebesar 5,655, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 5,655 lebih besar dari 1,989.

Nilai signifikan t dari variabel Kemampuan teknis (X_3) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas nilai signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Kemampuan Teknis (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

8. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji

determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh Kemampuan Berinteraksi (X_1), Kemampuan Konseptual (X_2), dan Kemampuan Teknis (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.56. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,957 ^a	0,915	0,912	1,90410
a. <i>Predictors: (Constant), Kemampuan Teknis (X_3), Kemampuan Konseptual (X_2), Kemampuan Berinteraksi (X_1)</i>				
b. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Berdasarkan tabel *output* SPSS "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,915. Nilai R Square ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelas atau "R", yaitu $0,957 * 0,957 = 0,915$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,915 atau sama dengan 91,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kemampuan berinteraksi (X_1), kemampuan konseptual (X_2), dan kemampuan teknis (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 91,5%, sedangkan sisanya 8,5% dipengaruhi variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti seperti misalnya minat terhadap pekerjaan, promosi jabatan, gaji, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,957. Nilai R sebesar 0,957 menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil pengujian untuk setiap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dibahas pada sub bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Hipotesis H₁ yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Secara parsial kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Dunia Chemical Industries”.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kemampuan Berinteraksi (X_1), Kemampuan Konseptual (X_2), dan Kemampuan Teknis (X_3) memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi yang dimiliki masing-masing 0,354, 0,413, dan 0,443. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kemampuan Berinteraksi (X_1), Kemampuan Konseptual (X_2), dan Kemampuan Teknis (X_3) masing-masing berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini akan mengakibatkan jika kemampuan berinteraksi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kemampuan berinteraksi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Begitu juga dengan kemampuan konseptual dan kemampuan teknis, jika

masing-masing kemampuan konseptual maupun kemampuan teknis meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, jika masing-masing kemampuan konseptual maupun kemampuan teknis menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan Berinteraksi (X_1) sebesar 4,185, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan Konseptual (X_2) sebesar 5,406, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan Konseptual (X_2) sebesar 5,655, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka Terima H_a dan tolak H_o .

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan dari Kemampuan Berinteraksi (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikan dari Kemampuan Konseptual (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Dan nilai signifikan dari Kemampuan Teknis (X_3) sebesar 0,000, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka Terima H_a dan tolak H_o .

Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kemampuan Berinteraksi (X_1), Kemampuan Konseptual (X_2), dan Kemampuan Teknis (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries. Oleh

karena itu hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah.

2. Hipotesis H₂

Hipotesis H₂ yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Secara simultan kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Dunia Chemical Industries

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat, baik pada variabel Kemampuan Berinteraksi (X_1), Kemampuan Konseptual (X_2), Dan Kemampuan Teknis (X_3) masing-masing memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, secara simultan kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 297,915 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,715. Sehingga diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Probabilitas signifikan yang dimiliki sebesar 0,000, nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji F diketahui bahwa secara simultan Kemampuan Berinteraksi (X_1), Kemampuan Konseptual (X_2), dan Kemampuan Teknis (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji F yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan secara simultan kemampuan berinteraksi, kemampuan

konseptual, dan kemampuan teknis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah yang telah diambil adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries dengan hasil uji regresi linear berganda bernilai positif dan seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Secara simultan kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries dengan nilai signifikan dalam Uji F sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 297,915.
3. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries adalah variabel kemampuan teknis dengan nilai regresi sebesar 0,443, lalu kemampuan konseptual dengan nilai regresi sebesar 0,413, dan yang terakhir kemampuan berinteraksi 0,354.
4. Kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis memberikan kontribusi sebesar 91,5% terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Chemical Industries, sehingga 91,5% kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis, sedangkan sisanya oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu :

1. Disarankan bagi PT. Dunia Chemical Industries agar memperhatikan kemampuan dari karyawan, di mana perusahaan dapat memfokuskan untuk meningkatkan tiga aspek kemampuan pada karyawan, yaitu kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan cepat. Adapun yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan berbagai pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan mereka, baik pelatihan untuk meningkatkan kemampuan berinteraksi, pelatihan untuk meningkatkan kemampuan konseptual, dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan teknis.
2. Kemampuan teknis merupakan aspek kemampuan yang paling mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu disarankan bagi perusahaan agar lebih memfokuskan untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan. Karyawan harus menguasai berbagai teknis pekerjaan yang dapat meliputi teknis penggunaan peralatan kerja, dan teknis penyelesaian pekerjaan tersebut. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan yang lebih insentif pada bidang pekerjaan dari setiap karyawan, sehingga kemampuan teknis dari karyawan pada bidang yang sedang dikerjakan dapat meningkat sehingga juga meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Anoraga, P., dan Widiyanti. (2013). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Cetakan Kelima belas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin., dan Russel., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco*. Bandung: Armico.
- Dayakisni, T., dan Hudaniah. (2015). *Psikologi Sosial*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Dessler, G. (2014). *Management Skills*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. J. (2011). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press. Medan
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press. Medan
- Hubeis, A.V. (2015). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ivancevich, K., Matteson. (2016). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi. Alih Bahasa Gina Gania*. Erlangga, Jakarta.
- Koswara, E. (2011). *Teori-Teori Kepribadian*. Bandung: PT.Eresco
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.

- Manullang, M., Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. (2012). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi, Nur S., dan Rahmad H., (2016). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Soelaiman. (2014). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja. Cetakan kedua*. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Swiderski, M. (2016). *Soft and Conceptual Skills: The Often Overlooked Components of Outdoor Leadership*. California: Cal Poly State University
- Yuli, B. C. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UMM Press.
- Yukl, G. (2014). *Leadership in Organizations. Englewood Cliffs*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

JURNAL:

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.

- Adrianto, S. (2012). “*Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial, Keterampilan Konseptual, dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Jakarta Pusat*”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana UNJ*, Volume 2 Nomor 6, September 2012.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kaleta, D. (2016). *Lifestyle Index and Work Ability*. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 19(3):170-177
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.

Siregar, N. (2018). Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan. JUMANT, 8(2), 87-96.

Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.