**KEPRIBADIAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIGA SERANGKAI PUSTAKA MANDIRI DI SOLO**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh**

**Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi**

**Universitas Islam Batik Surakarta**

**Oleh :**

**Afif Nova Wahyu Kurniawan**

**NIM. 2018 020 119**

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM BATIK**

 **SURAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Yang bertandatangan dibawah ini telah membaca skripsi dengan judul

**KEPRIBADIAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIGA SERANGKAI PUSTAKA MANDIRI DI SOLO**

**Oleh :**

**Afif Nova Wahyu Kurniawan**

**NIM. 2018 020 119**

Disetujui Untuk Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi

Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen

Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, 23 Januari 2022

 Pembimibing I Pembimibing II

 Drs. Burhanudin AY, MM. Fithri Setya Marwati, SE., MM.

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen

**Fithri Setya Marwati, SE., MM.**

NIDN. 0603088405

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi ini telah diterima dan disahkan guna memnuhi syarat dan tugas untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi program studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.

Hari :

Tanggal :

Tim Penguji Skripsi

1. Drs. Burhanudin AY, MM

Ketua

1. Fithri Setya Marwati, SE., MM

Sekretaris

1. Drs. Sri Hartono, SE, M.Si

Anggota

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta

Dr. Ec. Dra. Hj. Is’tiatin, S.E., M.M.

NIDN. 0621045901

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama = Afif Nova Wahyu Kurniawan

NIK = 2018020119

Judul skripsi = Kepribadian, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, di Solo

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang telah diajukan merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan oleh pihak lain. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah ditulis ataupun diterbitkan oleh orang lain melainkan yang telah dikutip dalam naskah ini secara tertulis dan di tampilkan pada halaman daftar pustaka.

Surakarta, 26 Januari 2022

Hormat saya,

Afif Nova Wahyu Kurniawan

**MOTTO**

“Wahai orang-orang yang beriman ! mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan sholat. Sungguh, Allah bersama orang-orang yang sabar.”

(QS. Al Baqarah : 153)

“The only power I have, is that I believe we can do better”

Sam Wilson, based on The Falcon and The Winter Soldier Movie

“Lakukan yang terbaik apa yang bisa kita lakukan, karena manusia terbaik adalah mereka yang bisa memberikan manfaat bagi sesamanya”

**KATA PENGANTAR**

 Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan segala kenikmatan dan karunia-Nya sehingga penliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kepribadian, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo” ini. Sholawat dan salam tidak lupa penliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah mengajarkan kita untuk selalu mengikuti ajaran-ajaran agama Islam yang rahmatan lil ‘alamin ini.

 Adapun tujuan daripada skripsi ini adalah dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada program studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta Peneliti mengucapkan terima kasih atas terselesaikannya skripsi ini kepada :

1. Dr. H. Amir Junaidi, S.H., M.H. selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menempuh perkuliahan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dra. Ec. Hj. Istiatin, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
3. Fithri Setya Marwati, S.E., M.M. selaku Kepala Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan juga selaku dosen pembimbing kedua peneliti yang telah menyetujui dan membantu dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.
4. Drs. Burhanudin AY, MM, Selaku dosen pembimbing pertama yang telah membantu peneliti dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo, yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian maupun dalam mengumpulkan data penelitian skripsi ini.

 Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari skripsi ini, untuk itu peneliti menerima segala masukan dan saran dari semua pihak. Demikian, sepatah kata yang dapat peneliti sampaikan, kurang lebihnya peneliti mohon maaf. Atas perhatiannya, peneliti ucapkan terima kasih dan selamat membaca.

Surakarta, 26 Januari 2022

Peneliti,

Afif Nova Wahyu Kurniawan

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

 Segala puji selalu peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Hasil penelitan atau skripsi ini secara khusus peneliti persembahkan kepada :

1. Ayah, Ibu dan keluarga tercinta yang selalu mendukung peneliti baik secara materi maupun non materi yang sanagat bermanfaat bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manjemen yang telah memberikan banyak sekali ilmu yang bermanfaaat bagi peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi manajemen Universitas Islam Batik Surakarta ini.
3. Seluruh mahasiswa fakultas ekonomi program studi manajemen Universitas Islam Batik Surakarta tercinta.

**ABSTRACT**

*Personality, motivation and competence on the performance of employees of PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo is motivated by employee performance which is one of the important aspects in supporting the productivity of a company, be it BUMN or private company in Indonesia. The capacities and capabilities of employees vary in each position they occupy in a company. The demands that companies can compete with competitors, always increase production results and in order to achieve company goals or maximum profits of course require every company to continue to strive to improve the performance of its employees by paying attention to aspects of assessment, some of which are aspects of personality, motivation, and competence. Employees as the most important resources needed by the company are expected to be people who are able to provide their energy, talents, abilities, creativity, and efforts for the progress of the company. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, headquartered at Jalan Dr. Soepomo No. 23, Solo is a manufacturing company that produces textbooks from early childhood to high school levels as well as general books for the general public. Not only that, now the company is also adding a business unit as a distributor of various educational support needs such as furniture, multimedia, PPE, office stationery and educational teaching aids. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri has branch offices spread throughout Indonesia with a total of 42 branch offices and has the motto "Delvering knowledge is our business". PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo has 363 employees in the Solo Raya area, the sample used is 51 people.*

**ABSTRAK**

*Kepribadian, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo dilatar belakangi oleh kinerja karyawan yang menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung produktivitas sebuah perusahaan baik itu BUMN ataupun perusahaan swasta di Indonesia. Kapasitas dan kapabilitas dari karyawan berbeda-beda di setiap posisi yang ditempatinya di suatu perusahaan. Tuntutan agar perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor, selalu meningkatkan hasil produksi serta dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau keuntungan maksimal tentu mengharuskan setiap perusahaan agar terus berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya dengan memperhatikan aspek-aspek penilaian, beberapa diantaranya yaitu aspek kepribadian, motivasi, dan kompetensi.. Karyawan sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan perusahaan diharapkan merupakan orang-orang yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreatifitas, dan usaha mereka untuk kemajuan perusahaan. PT.Tiga Serangkai Pustaka Mandiri yang berkantor pusat di Jalan Dr. Soepomo No. 23, Solo merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi buku pelajaran dari jenjang Paud sampai Sekolah Menengah Atas dan juga general book untuk masyarakat umum. Tidak hanya itu, sekarang perusahaan ini juga menambah unit usaha sebagai distributor berbagai kebutuhan penunjang pendidikan seperti furniture, multimedia, APD, alat tulis kantor dan alat peraga pendidikan.Z PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri memiliki kantor cabang atau branch office yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia sejumlah 42 kantor cabang dan mempunyai motto “Delvering knowledge is our business”. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo memiliki jumlah karyawan 363 orang di area solo raya, sampel yang digunakan sejumlah 51 orang.*

**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL SKRIPSI i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI iv

MOTTO v

KATA PENGANTAR vi

PERSEMBAHAN viii

ABSTRACT ix

BAB I : PENDAHULUAN

1. Judul penelitian 1
2. Latar belakang 1
3. Rumusan masalah 3
4. Batasan masalah 4
5. Tujuan penelitian 4
6. Manfaat penelitian 4

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

1. Kajian teori 6
2. Penelitian yang relevan 13
3. Kerangka pemikiran 18
4. Hipotesa 19

BAB III : METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian 20
2. Waktu dan tempat penelitian 20
3. Populasi, sampel dan sampling 21
4. Sumber data 22
5. Metode pengumpulan data 22
6. Variabel penelitian 23
7. Definisi operasional variabel 24
8. Teknik analisis data 25

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi data hasil penelitian 33
2. Deskripsi responden 38
3. Hasil analisa data 41
4. Pembahasan 61

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan 63
2. Saran 63

DAFTAR PUSTAKA 65

LAMPIRAN 67

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 : Kerangka pemikiran 18

Gambar 3.1 : Kurva normal uji F 29

Gambar 3.2 : Kurva normal uji t 31

Gambar 4.1 : Struktur organisasi PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo 34

Gambar 4.2 : Kurva normal uji F 55

Gambar 4.3 : Kurva normal uji t (variabel kepribadian) 57

Gambar 4.4 : Kurva normal uji t (variabel motivasi) 58

Gambar 4.5 : Kurva normal uji t (variabel kompetensi) 60

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 : Matriks jurnal penelitian 13

Tabel 3.1 : Definisi operasional variabel 24

Tabel 4.1 : Data jenis kelamin responden 39

Tabel 4.2 : Data usia responden 39

Tabel 4.3 : Tingkat pendidikan responden 40

Tabel 4.4 : Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan 42

Tabel 4.5 : Hasil uji validitas variabel kepribadian 43

Tabel 4.6 : Hasil uji validitas variabel motivasi 44

Tabel 4.7 : Hasil uji validitas variabel kompetensi 45

Tabel 4.8 : Hasil uji reliabelitas variabel kinerja karyawan 46

Tabel 4.9 : Hasil uji reliabelitas variabel kepribadian 47

Tabel 4.10 : Hasil uji reliabelitas variabel motivasi 47

Tabel 4.11 : Hasil uji reliabelitas variabel kompetensi 48

Tabel 4.12 : Hasil uji normalitas 49

Tabel 4.13 : Hasil uji multikolinearitas 50

Tabel 4.14 : Hasil uji heteroskedastisitas 51

Tabel 4.15 : Hasil analisis regresi linear berganda 52

Tabel 4.16 : Hasil uji F 54

Tabel 4.17 : Hasil uji t 56

Tabel 4.18 : Hasil uji koefisien determinasi 61

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Judul penelitian**

Kepribadian, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo

1. **Latar belakang**

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam mendukung produktivitas sebuah perusahaan baik itu BUMN ataupun perusahaan swasta di Indonesia. Kapasitas dan kapabilitas dari karyawan berbeda-beda di setiap posisi yang ditempatinya di suatu perusahaan. Tuntutan agar perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor, selalu meningkatkan hasil produksi serta dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau keuntungan maksimal tentu mengharuskan setiap perusahaan agar terus berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya dengan memperhatikan aspek-aspek penilaian, beberapa diantaranya yaitu aspek kepribadian, motivasi, dan kompetensi.. Karyawan sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan perusahaan diharapkan merupakan orang-orang yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreatifitas, dan usaha mereka untuk kemajuan perusahaan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan aspek kepribadian, motivasi, dan kompetensi.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat serta tujuan strategis organisasi. Dengan demikian kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Nurlaela, 2019). Dengan demikian kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Fitri Yanti, 2018).

Kepribadian mencerminkan seseorang dalam aspek perilaku yang terlihat maupun tidak terlihat seperti watak , sifat , sikap , minat , bakat , dan moral di dalam diri (Rinaldi Adam, 2019). Kepribadian dapat diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Fitri Yanti, 2018). Menurut penelitian (Neema Gupta, Ashish K. Gupta, 2020), kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinrerja karyawan, sehingga apabila kepribadian seseorang semakin baik maka semakin baik pula kinerjanya dalam bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengarahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi (Muhammad Nafi’ Atqiya, 2017). Motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahan tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Rido Sanjaya, 2018). Menurut penelitian (Yeti Kuswati, 2020), motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain apabila motivasi terus meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan begitupun sebaliknya jika motivasi cenderung menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun.

. Kompetensi adalah kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu (Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang, 2018). Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu (Dina Novriyanti, 2019). Menurut penelitian (Garaika, 2020), kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa diasumsikan apabila kompetensi terus meningkat maka kinerja katyawan akan meningkat pula.

PT.Tiga Serangkai Pustaka Mandiri yang berkantor pusat di Jalan Dr. Soepomo No. 23, Solo merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi buku pelajaran dari jenjang Paud sampai Sekolah Menengah Atas dan juga general book untuk masyarakat umum. Tidak hanya itu, sekarang perusahaan ini juga menambah unit usaha sebagai distributor berbagai kebutuhan penunjang pendidikan seperti furniture, multimedia, APD, alat tulis kantor dan alat peraga pendidikan. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri memiliki kantor cabang atau branch office yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia sejumlah 42 kantor cabang dan mempunyai motto “Delvering knowledge is our business”. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo memiliki jumlah karyawan 363 orang di area solo raya, sampel yang digunakan sejumlah 51 orang.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti berpendapat bahwa penelitian layak dilakukan, dengan judul “Kepribadian, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo”.

1. **Rumusan masalah**

Runusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepribadian, motivasi, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo ?
2. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo ?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo ?
5. **Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini dibatasi oleh tiga variabel yaitu kepribadian, motivasi dan kompetensi.
2. Penelitian hanya dilakukan kepada karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo.
3. **Tujuan penilitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian, motivasi, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo.
5. **Manfaat penelitian**

Manfaat yang ingin didapat dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberkan informasi tambahan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan ditinjau dari aspek kepribadian, motivasi dan kompetensi pada PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo.

1. Manfaat praktis
2. Bagi penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis, serta memberikan pengalaman nyata dalam rangka mengimplementasikan pengetahuan tersebut di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan ditinjau pada aspek kepribadian, motivasi, dan kompetensi.

1. Bagi perusahaan

Melalui penelitian ini, diharapkan bagi PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo dapat dijadikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan kebijakan secara tepat guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

1. Bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi ataupun tambahan pengetahuan bagi peneliti berikutnya di bidang penelitian yang sama.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Kajian teori**
2. **Kinerja karyawan**
3. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:98) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Dahlan (2018:54) Secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari kedua penjabaran ahli manajemen diatas, maka kinerja dapat diartikan sebagai sebuah pencapaian target pekerjaan dari seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya dan juga tentang bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Suyadi Prawirasentono (2015:176) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efesiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran yang baik buruknya kinerja di ukur oleh oleh efektivitas dan efesiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efesiensi organisasi. Dikatakan efektif bila men-capai tujuan, dikatakan efisien bila memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas efektif atau tidak. Artinya efektivitas kelompok (organisasi bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang di-rencanakan, sedangkan efesien berkaitan dengan jumlah perngorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

1. Otoritas dan tanggung jawab.

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang terjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi mendukung kinerja karyawan tersebut, kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

1. Disiplin

Disiplin secara umum menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya disiplin yang baik.

1. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya piker, kreativitas dalam, ide yang merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

1. Indikator kinerja karyawan

Menurut (Fitri Yanti, 2018), Indikator dari kinerja karyawan antara lain :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian
6. **Kepribadian**
7. Pengertian kepribadian

Menurut Herlan Suherlan, Yono Budhiono, (2013:10) kepribadian merupakan sesuatu yang menggambarkan ciri khas (keunikan) seseorang yang membedakan orang tersebut dengan orang lain. Dengan mengetahui kepribadian seseorang maka akan dapat meramalkan perilaku yang akan ditampilkan orang tersebut dalam menghadapi suatu situasi tertentu.

Sedangkan menurut Singgih, D. Gunarso (2017:11) Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

 Dari kedua pengertian diatas, maka dapat dikatakan bahwa kepribadian adalah suatu sifat yang dimiliki seseorang dan dapat menjadi indikator dari seseorang tersebut apakah dia dapat dikatakan baik, kurang baik atau buruk dalam berinteraksi maupun bekerja di suatu organisasi atau perusahaan

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian antara lain :

1. Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir atau faktor genetika seorang individu.

1. Lingkungan

Faktor lingkungan merujuk pada kebudayaan tempat di mana seseorang dibesarkan, pengkondisian dini, norma-norma diantara keluarga, teman-teman, kelompok-kelompok sosial, serta pengaruh pengaruh lain yang seseorang alami.

1. Situasi

Kepribadian seseorang walaupun pada umumnya mantap dan konsisten, akan berubah dalam situasi yang berbeda. Tuntunan yang berbeda dari situasi yang berlainan memunculkan aspek-aspek yang berlainan dari kepribadian seseorang.

1. Indikator kepribadian

Didalam jurnal penelitian Fitri Yanti (2018) Adapun indikator dari kepribadian sebagai berikut :

1. Tanggung jawab adalah adalah suatu pengertian dasar untuk memahami
manusia sebagai makhluk susila, dan tinggi rendahny akhlak yang
dimilikinya
2. Ketekunan adalah upaya bersinambung untuk mencapai tujuan tertentu
tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan
3. Disiplin waktu adalah dapat melakukan sesuatu secara tepat waktu, tidak
ditunda-tunda kecuali jika benar-benar harus ditunda
4. Berpikir positif adalah cara berpikir secara logis yang memandang sesuatu
dari segi positifnya baik terhadap dirinya sendiri, orang lain, maupun
keadaan lingkungannya
5. **Motivasi**
6. Pengertian motivasi

Menurut Samsudin (2019:81) motivasi adalah proses mempengaruhi dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan, sedangkan menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dari dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Selain itu, menurut Handoko dalam Dahlan (2018:36) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan

 Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pembentukan perilaku yang di tandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsic maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkanya dalam mencapai apa yang di inginkan yaitu tujuan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Herzberg didalam Noermijati (2013:107), faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
2. Prestasi yang diraih (*achievement*)
3. Peluang untuk maju (*advancement*)
4. Pengakuan orang lain (*recognition*)
5. Tanggung jawab (*responsible*)
6. Indikator Motivasi

Teori hierarki kebutuhan Maslow dalam Ulber Silalahi (2015:358) mengungkapkan indikator motivasi antara lain :

* 1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)
	2. Kebutuhan Keamanan (*safety needs*)
	3. Kebutuhan Sosial (*Social needs*)
	4. Kebutuhan Pengakuan (*esteem needs*)
1. **Kompetensi**
2. Pengertian kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di suatu perusahaan tertentu dengan menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017:143) menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi dari seseorang antara lain :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari palatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

1. Keahlian (*Skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

1. Sikap (*Attitude*)

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

1. Indikator kompetensi

Menurut Fitri Yanti (2018), Indikator dari kompetensi antara lain :

1. Gagasan atau ide-ide
2. Ketelitian dan kerapian
3. Keterbukaan
4. Keterampilan
5. Pengetahuan
6. **Penelitian yang relevan**

Tabel 2.1

Matriks jurnal penelitian

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul jurnal, nama peneliti, tahun terbit** | **Metodologi penelitian** | **Kesimpulan** |
|
| 1 | Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk witel Bandung)  | kuantitatif  | Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk witel Bandung |
|   |   | populasi : 164 orang |
|   |  | sampel : 63 orang |
|   |   |   |
|   | (Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang ; 2018) | *Kuesioner* |
|   |   |   |
|   |   | metode deskriptif – kausal |
|   |   |   |   |
| 2 | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik, Makassar | Kuantitatif | Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik. berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dalam penelitian ini di terima |
|   |   | populasi : 83 orang |
|   |  | sampel jenuh |
|   |   |   |
|   | (Ma’ruf, Ummul Chair ; 2020) | *kuesioner* |
|   |   | *observasi* |
|   |   | *dokumentasi* |
|   |   | *wawancara* |
|   |   |   |
|   |   | metode analisis regresi sederhana |
|   |   |   |   |
| 3 | Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla cabang bulukumba: pendekatan *big five personality* | kuantitatif  | Kelima variabel kepribadian atau *big five personality* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla cabang Bulukumba  |
|   |   | populasi : 60 orang |
|   |  | sampel jenuh |
|   |   |   |
|   | (Nurlaela ; 2019) | *kuesioner* |
|   |   | *observasi* |
|   |   | *studi pustaka* |
|   |   |   |
|   |   | metode analisis korelatif dan asosiatif |
|   |   |   |   |
| 4 | Pengaruh kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Lilin Musi  | kuantitatif  | Kompetensi, kepribadian, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lilin Musi  |
|   |   | populasi : 60 orang |
|   |  | sampel jenuh |
|   |   |   |
|   | (Fitri Yanti ; 2018) | *kuesioner* |
|   |   | *observasi* |
|   |   |   |
|   |   | metode analisis korelatif |
|   |   |   |   |
| 5 | Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandem | kuantitatif  | Ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang) |
|   |   | populasi : 280 orang |
|   |  | sampel :74 orang |
|   |   |   |
|   | (Anggreany Hustia ; 2020) | *kuesioner* |
|   |   | *wawancara* |
|   |   | *observasi* |
|   |   |   |
|   |   | metode analisis regresi linear berganda |
|   |   |   |   |
| 6 | Pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai (studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis) | kuantitatif | Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap dan kepribadian pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis karena menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari sikap dan kepribadian terhadapkinerja pegawai. |
|   |  | populasi : 35 orang |
|   |   | sampel jenuh |
|   |  |   |
|   |   | *kuesioner* |
|   |   |   |
|   | (Suci Indah Sya’baniah, Oyon Saryono, Elin Herlina ; 2019) | metode deskriptif aanalisis kuantitatif dengan hasil *survey*. |
|   |   |   |   |
| 7 | Pengaruh kepribadian dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas cabang Medan | kuantitatif | Kepribadian dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan |
|   |   | populasi : 65 orang |
|   |   | sampel : 56 orang |
|   |   |   |
|   | (Renaldi Adam ; 2019) | *kuesioner* |
|   |   | *observasi* |
|   |   |   |
|   |   | metode analisis asosiatif  |
|   |   |   |
| 8 | Pengaruh kompetensi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat, Harkat | kuantitatif | Kompetensi dan kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat |
|   |   | populasi : 30 orang |
|   |   | sampel jenuh |
|   |   |   |
|   | (Dina Novriyanti ; 2019) | *kuesioner* |
|   |   | *dokumentasi* |
|   |   |   |
|   |   | metode analisis asosiatif |
|   |   |   |   |
| 9 | Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja pada PT. Pindad, Malang | kuantitatif | Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pindad, Malang |
|   |   | Populasi : 178 orang |
|   |   | sampel : 60 orang |
|   |   |   |
|   | (Muhammad Nafi' Atqiya ; 2017) | *kuesioner* |
|   |   | *wawancara* |
|   |   | *dokumentasi* |
|   |   |   |
|   |   | metode analisis jalur atau *path analysis* |
| 10 | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi Islam studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat | kuantitatif | Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat |
|   |   | populasi : 31 orang |
|   |   | sampel jenuh |
|   |   |   |
|   | (Rido Sanjaya ; 2018) | *observasi* |
|   |   | *kuesioner* |
|   |   | *wawancara* |
|   |   | *dokumentasi* |
|   |   |   |
|   |   | metode analsis deskriptif kuantitatif |
|   |   |   |   |
| 11 | Impact of training and competence on performance moderated by the lecturer career development program in Palembang, Indonesia  | kuantitatif | Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja dosen perguruan tinggi di kota Palembang |
|   |   | populasi : dosen di kota Palembang |
|   |   | sampel : 100 orang |
|   |   |   |
|   | (Garaika ; 2020) | *kuesioner* |
|   |   |  |
|   |   | metode analisis statistik deskriptif |
|   |   |   |
| 12 | The effect of motivation on employee performance at Majalengka Regency Education Office | kuantitatif | Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka |
|   |   | populasi : 103 orang |
|   |   | sampel : 82 orang |
|   |   |   |
|   | (Yeti Kuswati ; 2020) | *kuesioner* |
|   |   |  |
|   |   | metode analisis deskriptif |
|   |   |   |
| 13 | Big five personality traits and their impact on job performance of managers in FMCG sector  | kuantitatif | Kepribadian teori *big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajer di sektor FMCG  |
|   |   | populasi : 400 orang |
|   |   | sampel : 58 orang |
|   |   |   |
|   | (Neema Gupta, Ashish K. Gupta ; 2020) | *Kuesioner* |
|   |   |   |
|   |   | metode analisis deskriptif |
|   |   |   |   |
| 14 | The influence of personality traits and employee development on the job performance of engineers in Malaysia | kuantitatif | Kepribadian dan pengembangan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja insinyur di Malaysia |
|   |   | populasi : insinyur elektro dan elektronika di Malaysia |
|   |   | Sampel : 200 orang |
|   |   |   |
|   |   | *kuesioner* |
|   | (Tony Leug Weng Beng, Rajendran Muthuvelon ; 2020) |   |
|   | metode analisis korelatif |
|   |   |   |   |
| 15 | The influence of human resource competence factors on employee work performance in Makassar regional V airport authority office | kuantitatif | Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor regional terminal 5 bandara kota Makassar |
|   | populasi : 165 orang |
|   |   | sampel : 80 orang |
|   | (Panus Pasae, Izaac l..D Lawalata, Muhammad Ashary Anshar, Afiah Mukhtar, Andi Makkulawa, Panyiwi Kessi ; 2021) |   |
|   | *observasi* |
|   | *Dokumentasi* |
|   | *studi pustaka* |
|   |   | *Kuesioner* |
|   |   |   |
|   |   | metode analisis regresi berganda |
|   |   |   |   |

1. **Kerangka pemikiran**

Kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran

**Kepribadian**

**(X1)**

 1

**Motivasi**

**(X2)**

**Kinerja Karyawan**

**(Y)**

 2

 3

**Kompetensi**

**(X3)**

 4

Gambar 1 : kerangka pemikiran

Keterangan :

1. (Nurlaela; 2019) dan (Suci Indah Sya’baniah, Oyon Saryono, Elin Herlina; 2019)
2. (Ma’ruf, Ummul Chair; 2020) dan (Anggreany Hustia; 2020)
3. (Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang; 2018) dan (Dina Novriyanti ; 2019)
4. (Fitri Yanti ; 2018) dan (Neema Gupta, Ashish K. Gupta ; 2020)
5. **Hipotesa**

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019:64). Berdasarkan latar belakang dab runusan masalah diatas, maka hipotesa dalam penelitian ini antara lain :

1. Kepribadian, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo (H1).
2. Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo (H2).
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo (H3).
4. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo (H4).

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis penelitian**

Peneltian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan subjektif. Menurut Sugiyono (2019: 35) metode penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitiannya, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

1. **Tempat dan waktu penelitian**
2. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri yang beralamat di Jl. Dr. Soepomo No. 23, Solo. Alasan dipilihnya tempat penelitian tersebut karena PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo merupakan sebuah perusahaan manufaktur berskala nasional yang telah beroperasi sejak tahun 1959, dan juga setiap variabel yang diteliti yaitu kepribadian, motivasi dan kompetensi sangat relevan dengan dinamika permasalahan yang ada pada perusahaan tersebut sehingga peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini layak dilakukan.

1. Waktu penelitian

Penlitian ini akan dilaksanakan selama 3 bulan, mulai dari bulan November 2021 – Januari 2022.

1. **Populasi, sampel dan sampling**
2. Populasi

Muhajirin, Maya panorama (2017:13) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain, populasi adalah keseluruhan individu yang ada dalam satu wilayah tempat penelitian yang akan diteliti. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Solo memiliki jumlah karyawan 363 orang.

1. Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah bagian dari karyawan di PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo. Sampling adalah proses yang dilakukan untuk memilih dan mengambil sampel. Jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2019:112). Pada penelitian ini terdapat populasi 363 orang, peneliti menentukan jumlah sampel dengan cara menghitung : 363 x 14% = 50.82 dibulatkan menjadi 51 orang.

1. Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik penentuan sampel non-probability sampling. Non-probability sampling adalah teknik yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Elemen-elemen sampel dipilih berdasarkan kebijaksanaan peneliti sendiri. Metode sampling yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, karena populasi yang tidak terbatas. Alasan menggunakan teknik purposive sampling adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan apa yang peneliti akan lakukan pada penelitian. Teknik purposive sampling merupakan teknik menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang didasarkan pada ciri tertentu.

1. **Sumber data**

Peneliti mendapatkan sumber data penelitian melalui metode kuisioner. Jenis data yang dikumpulkan oleh penulis adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019:14) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Pengumpulan data tersebut dikerjakan secara khusus kepada objek penelitian untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini berupa data mengenai kepribadian, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo.

1. **Metode pengumpulan data**

Metode pengumpulan data utama pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 4 metode pengumpulan data penelitan, antara lain :

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:230) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner ini dalam mengukur variabelnya akan diberi skor sebagai berikut :

Sangat tidak setuju = Skor 1

Tidak setuju = Skor 2

Ragu ragu = Skor 3

Setuju = Skor 4

Sangat setuju = Skor 5

1. Observasi

Menurut Umar Husein (2013;50), observasi merupakan sebuah proses pengamatan menggunakan panca indera kita. Observasi dilakukan di lingkungan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo

1. Studi pustaka

Menurut Moh Nazir (2013:111), Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, litertur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019;72), wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi mupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

1. Dokumentasi

Pengumpulan data yang tersedia yaitu biasanya berbentuk surat, catatan harian, cendera mata, laporan, foto dan dapat juga berbentuk server dan flashdisk. Data ini bersifat tidak terbatas pada ruang dan waktu (Juliansyah Noor, 2016:14).

1. **Variabel penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:23), variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penlitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Variabel penelitian terdiri dari dua macam, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*).

1. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo (Y)
2. Variabel bebas (*independent variable*) antara lain :
3. Variabel kepribadian (X1)
4. Variavel motivasi (X2)
5. Variabel kompetensi (X3)
6. **Definisi operasional variabel**

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan me-spesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Masing-masing variabel sebelum diteliti terlebih dahulu akan dilakukan pengukuran.

Tabel 3.1

Definisi operasional variabel

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Definisi Operasional** | **Indikator** |
| Kinerja karyawan | sebuah pencapaian target pekerjaan dari seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya dan juga tentang bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut | 1. Kualitas |
|   | 2. kuantitas |
|   | 3. Ketepatan waktu |
|   | 4. Efektivitas |
|   | 5. Kemandirian |
|   | (Fitri Yanti, 2018) |
|   |  |
| Kepribadian | sifat yang dimiliki seseorang dan dapat menjadi indikator dari seseorang tersebut apakah dia dapat dikatakan baik, kurang baik atau buruk dalam berinteraksi maupun bekerja di suatu organisasi atau perusahaan | 1. Tanggung jawab  |
|   | 2. Ketekunan |
|   | 3. Berpikir positif |
|   | 4. Disiplin kerja |
|   | 5. Kerja sama dan bertular pikiran |
|   | (Fitri Yanti, 2018) |
|   |   |
|   |   |
| Motivasi | perilaku yang di tandai bentuk aktivitas melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkanya dalam mencapai tujuan. | 1. Kebutuhan Fisiologis |
|   | 2. Kebutuhan Keamanan |
|   | 3. Kebutuhan Sosial |
|   | 4. Kebutuhan Pengakuan |
|   | (Ma'ruf, Ummul Chair, 2020) |
|   |   |
|   |   |
|   |   |
| Kompetensi | kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja. | 1. Gagasan atau ide-ide |
|   | 2. Ketelitian dan kerapian |
|   | 3. Keterbukaan |
|   | 4. Keterampilan  |
|   | 5. Pengetahuan |
|   | (Fitri Yanti, 2018) |

1. **Teknik analisis data**
2. **Uji instrumen**
3. Uji validitas

Menurut Danang Sunyoto (2014:114), uji validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Isntrumen dikatakn valid berrati menunjukkan alat ukur atau digunakan untuk mengukur apa yanh seharusnya diukur. Selain instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk tarif signifikan (rt) 5 persen dengan angka kritik 0,316. Kriteria keputusan adalah r hitung lebih besar atau sama dengan taraf 5 persen (0,02) maka dinyatakan valid. Untuk melakukan pengujian ini dibutuhkan program *SPSS*.

r y

Keterangan :

 r = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

 x = variabel bebas

 y = variabel terikat

 Ʃxy = jumlah perkalian variabel X dan Y

 Ʃx2 = jumlah kuadrat variabel X

 Ʃy2 = jumlah kuadrat variabel Y

Menggunakan α = 0,05 (5 persen) diketahui, r hitung lebih besar dari r tabel, apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka status kuesioner adalah tidak valid.

1. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap penyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabilitas angket, digunakan perhitungan dengan teknik Alpha Cronbach Perhitungan angket dilakukan dengan cara mengkonsultasikan koefisien reliabilitas hitung nilai kritik atau standar reliabilitas. Adapun nilai kritik untuk reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0.60 (ri ≥ 0,60), maka angket tersebut dikatakan reliabel (Supriyadi, 2014:33).

Keterangan :

 r11 = reliabilitas instrument

 n = jumlah pernyataan yang diuji

 Ʃσt2 = jumlah varian skor tiap butir pernyataan

 σt2 = total varian

1. **Uji asumsi klasik**

Uji asumsi klasik merupakan uji awal tentang judul penelitian untuk mengetahui pengaruh kepribadian, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo. Permulaan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan model regresi yang terdiri uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskendastisitas. Berikut uraian dari masing-masing uji asumsi klasik :

1. Uji normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variable yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas data tiap variabel dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov, dengan kriteria kenormalan yaitu siginifikasi α = 0,05, Jika sig > α maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan jika sig < α maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Supriyadi, 2014:86). Normalitas data dapat diketahui dengan melihat sebaran data di sumbu diagonal pada suatu grafik dasar dalam pengambilan keputusan uji normlitas, antara lain :

1. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka modelregresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Uji multikolineritas

Multikolinearitas merujuk pada adanya hubungan linier sempurna diantara variabel penjelas dalam suatu regresi. Untuk mendeteki ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen yang digunakan, dapat diketahui melalui nilai Tolerance dan Varianc Inflation Fagtor (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Yonathan Natanael, Sufren, 2014:99).

1. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaknyamanan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas.

1. **Uji hipotesis**
2. Analisis regresi linear berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi linear berganda. Berikut ini adalah tabel hasil uji regresi liniear berganda (Yonathan Natanael, Sufren, 2014:99). Berikut adalah rumus dalam perhitungan analisis regresi linear berganda :

Y=a+ b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

Keterangan :

 Y = kinerja karyawan

a = konstanta

 b = koefisien regresi

 X1 = kepribadian

 X2 = motivasi

X3 = kompetensi

e = error

1. Uji simultan (uji F)

Digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama simultan dengan kriteria Jika Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen. Dan jika F hitung > F tabel maka Ho diterima Ha ditolak , berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen (Duwi Priyatno, 2012:89). Adapun cara pengujiannya sebagai berikut :

1. Menentukan formulasi Ho dan Ha. Apabila Ho : β1 =β2 = β3= 0, maka tidak ada pengaruh signifikan antara kepribadian (X1), motivasi (X2), dan kompetensi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo. Apabila Ha : β1 ≠ β2 ≠ β3 ≠ 0, maka ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian (X1), motivasi (X2), dan kompetensi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo.
2. Menentukan *level of significant* (α).
3. Aturan pengujian (*rule of the test*)

Gambar 3.1

Kurva normal uji F

Daerah tolak Ho

Daerah terima

F(α, k,n-k)*Daerah ditolak*

* Ho diterima apabila F hitung ≤ F tabel (α, k, n-k).
* Ho ditolak apabila F hitung > F tabel (α, k, n-k).
1. Menghitung nilai F

F = R2/k-1

 1-R2/(n-k)

Keterangan :

 k = jumlah parameter yang diestimasi termasuk *intercept*

 n = jumlah peneliti atau pengamat

 R2 = koefisien determinasi

1. Keputusan peneliti
* Ho diterima jika F hitung < F tabel.
* Ho ditolak jika F hitung > F tabel.
1. Uji parsial

Teknik uji t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikasi pengaruh masingmasing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah.

Bila hasil pengujian statistik menunjukkan sig < alpha 0,05, maka Ha diterima, berarti variabel independennya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa sig > alpha 0,05, maka Ha ditolak berarti variabel independennya tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Duwi Priyatno, 2012:98). Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

1. Menentukan formulasi Ho dan Ha

Apabila Ho : β1 =β2 = β3 = 0, maka variabel independen kepribadian (X1), motivasi (X2) dan kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo. Apabila Ha: β1 ≠ β2 ≠ β3 ≠ 0, maka variabel independen kepribadian (X1), motivasi (X2) dan kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo.

1. Menentukan *level of significant* (α).
2. Aturan pengujian (*rule of the test*)

Gambar 3.2

Kurva normal uji t

-t(/2),n-k t(/2),n-k

* Ho diterima : -t (α/2,n-k)<t<t (α/2,n-k).
* Ho ditolak : t<-t (α/2,n-k) atau t >t (α/2,n-k).
1. Menghitung nilai t hitung

Nilai t hitung = b – β

Sb

Keterangan :

 b = koefisien regresi

 β = slop garis regresi

 Sb = standar error

1. Keputusan peneliti
* Ho diterima apabila tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
* Ho ditolak apabila terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
1. Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018:97).

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* + 1. **Deskripsi data hasil penelitian**
	1. Gambaran umum PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo

 PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi buku pelajaran dari jenjang Paud sampai Sekolah PT.Tiga Serangkai Pustaka Mandiri yang berkantor pusat di Jalan Dr. Soepomo No. 23, Solo merupakan Menengah Atas dan juga general book untuk masyarakat umum. Tidak hanya itu, sekarang perusahaan ini juga menambah unit usaha sebagai distributor berbagai kebutuhan penunjang pendidikan seperti furniture, multimedia, APD, alat tulis kantor dan alat peraga pendidikan.

 Tiga Serangkai telah didirikan pada 28 September 1958 oleh beberapa guru Sekolah Dasar (SD) di Wuryantoro, Wonogiri. Mereka adalah H. Abdullah Marzuki (Alm) dan istrinya Hj. Siti Aminah Abdullah. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri memiliki kantor cabang atau branch office yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia sejumlah 42 kantor cabang dan mempunyai motto “Delvering knowledge is our business”.

* 1. Visi dan misi PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo
		+ 1. Visi

 Untuk menjadi perusahaan percetakan dan penerbitan yang terkenal dengan berfokus pada kebutuhan dan keinginan pelanggan, dan kualitas konten buku. Selain itu, perusahaan juga ingin memberikan kontribusi yang berharga untuk pendidikan nasional.

* + - 1. Misi

 Menghasilkan kualitas buku yang tinggi yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan meningkatkan kualitas profesionalme sumber daya manusia, responsif dan adaptif terhadap perubahan pasar dan juga sangat memperhatikan harga dan layanan yang terjangkau.

1. Struktur organisasi PT.Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo

Gambar 4.1

Struktur organisasi PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo

**CEO PT TSPM**

**Manajer umum**

(General Manager)

**Sekretariat**

**Manajer pemasaran**

**Manajer pengadaan**

**Manajer *supply chain***

**Manajer produksi**

**Staf-staf *supply chain***

**Staf-staf produksi**

**Staf-staf pemasaranan**

**Staf-staf pengadaan**

**Manajer *publishing***

**Manajer *school book product***

**Manajer *non book product***

**Manajer siistem IT**

**Manajer perpajakan**

**Staf-staf *publishing***

**Staf-staf non book Product**

**Staf-staf school book Product**

**Staf-staf sistem IT**

**Staf-staf perpajakan**

1. Penjelasan tugas dan peran
2. CEO PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri
* Membuat keputusan-keputusan penting untuk kemajuan perusahaan
* Sebagai pemangku jabatan tertinggi di perusahaan
* Sebagai pemilik perusahaan
1. Sekretariat

Divisi sekretariat memiliki beberapa tugas diantaranya :

* Mengatur jadwal meeting CEO maupun para manajer
* Menyusun dan melaksanakanfungsi kesekretariatan
* Mengelola surat-surat penting perusahaan agar tidak tercecer, baik itu surat tagihan utang piutang perusahaan, surat-surat perintah dari CEO, surat-surat perizinan dan lain-lain.
* Membantu koordinasi pelaksanaan tugas dari setiap divisi di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri
* Melaksanakan tugas yang diberikan langsung oleh CEO sesuai yang diinstruksikan
1. Manajer umum (*General Manager*)
* Sebagai manajer kepala yang membawahi para manajer departemen maupun manajer non departemen
* Berperan sebagai wakil dari CEO dalam menjalankan tugasnya
* Sebagai pemimpin dan penanggung jawab dari bagaimana kinerja para manajer bawahannya dalam melaksanakan tugas manajerial
1. Manajer pengadaan
* Membuat planning untuk pembelian bahan baku untuk produksi
* Merencanakan pengadaan alat penunjang kegiatan di perusahaan
* Mengkoordinasikan dengan supplier terkait pengadaan bahan baku maupun non bahan baku
* Melakukan control terkait pengadaan barang di perusahaan
* Melakukan evaluasi terkait pengadaan barang apabila terjadi kesalahan
1. Manajer pemasaran
* Membuat *mind mapping* terkait rencana pemasaran produk
* Mengkoordinasikan terkait pemasaran produk dengan kantor cabang agar tercapai target penjualan produknya
* Menjalankan *business plan* pada pemasaran produk sesuai dengan yang telah di tugaskan
* Melakukan evaluasi-evaluasi terkait pemasaran produk perusahaan
1. Manajer produksi
* Menjalankan *business plan* terkait produksi buku pelajaran sesuai dengan yang telah ditargetkan
* Bertanggung jawab atas produksi buku pelajaran
* Membuat jadwal produksi agar dapat selesau sesuai waktu yang telah di targetkan
* Melakukan evaluasi-evaluasi terkait produksi buku pelajaran
1. Manajer *supply chain*
* Bertanggung jawab terhadap distribusi buku pelajaran ke gudang area maupun kantor cabang
* Mengatur divisi *warehouse, distribution warehouse, traffic chain* agar semua berjalan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya
* Melakukan evaluasi-evaluasi terkait *supply chain management* di perusahaan
* Melakukan koordinasi dengan mitra kerja terutama transporter terkait pengiriman barang atau produk perusahaan
1. Manajer perpajakan
* Bertanggung jawab mengenai pembayaran pajak-pajak yang dibebankan kepada perusahaan
* Merekap segala kegiatan terkait dengan perpajakan perusahan
* Melakukan evaluasi terkait perpajakan perusahaan
* Melakukan koordinasi terkait perpajakan perusahaan
1. Manajer sistem IT (*Information of Technology*)
* Memiliki tanggung jawab atas kelancaran sistem informatika yang digunakan di perusahaan
* Membuat *planning* terkait *maintenance* sistem informatika secara berkala
* Memastikan setiap divisi dapat tersambung dengan sistem untuk kelancaran dalam melakukan pekerjaan
* Melakukan evaluasi-evaluasi terkait sistem IT perusahaan
1. Manajer *school book product*
* Membuat *planning* terkait penulisan dan penyusunan buku pelajaran yang akan dicetak
* Koordinasi dengan para manajer terutama pemasaran terkait produk buku pelajaran mana yang akan didahulukan untuk dikerjakan
* Bertanggung jawab terkait isi konten buku pelajaran sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh Kemendikbud
* Melakukan evaluasi terkait produk buku pelajaran
1. Manajer *non book product*
* Membuat *planning* pengadaan barang non buku seperti APD, Furniture, multimedia untuk di distribusikan
* Koordinasi dengan para manajer terutama pemasaran terkait produk non buku mana yang akan didahulukan
* Melakukan evaluasi terkait distribusi produk non buku
1. Manajer *publishing*
* Menjalankan *business plan* terkait penerbitan buku pelajaran
* Membuat keputusan-keputusan strategis terkait penerbitan buku pelajaran agar sesuai dengan yang ditargetkan
* Melakukan evaluasi-evaluasi terkait penerbitan buku pelajaran
1. Staf-staf
* Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang di perintahkan oleh manajer sesuai dengan divisinya masing-masing
* Membantu tugas dari manajer sesuai dengan divisinya masing-masing
* Melaksanakan *business plan* yang telah dibuat secara terstruktur oleh manajer masing-masing.
* Bekerja sebagai tim pada bagiannya masing-masing
* Melapor kepada atasan dalam hal ini manajer terkait juknis atau jenis pekerjaan apa saja yang telah terselesaikan ataupun yang belum terselesaikan
1. **Deskripsi respnden**

Penelitian yang dilalakukan di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo diperoleh data primer. Data tersebut selanjutnya akan dilakukan analisa untuk memperoleh hasil penelitian dan kemudian akan diambil kesimpulan oleh peneliti. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo memiliki 363 karyawan, sampel yang digunakan dalam penelitian ini 51 orang dan telah dilakukan pengelompokan oleh peneliti. Adapun pengelompokannya sebagai berikut :

1. Jenis kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan pada gambar tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

Data jenis kelamin responden

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis kelamin** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Laki-laki | 42 | 82,4 |
| 2 | Perempuan | 9 | 17,6 |
| Total  | 51 | 100 |

Sumber : data primer yang diolah, 2022.

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa sampel penelitian yang digunakan di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo berjumlah 51 orang dengan kriteria laki-laki sebanyak 42 orang (82,4%) dan perempuan sebanyak 17 orang (17,6%). Sampel yang digunakan mayoritas lak-laki, karena karyawan di perusahaan lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan juga secara fisik dan mental lebih kuat laki-laki dibandingkan perempuan.

1. Usia

Karakteristik responden berdasarkan data usianya sebagai berikut :

Tabel 4.2

Data usia responden

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Kurang dari 25 tahun | 6 | 11,8 |
| 2 | 25 -40 tahun | 24 | 47,1 |
| 3 | Lebih dari 40 tahun | 21 | 41,2 |
| Total | 51 | 100 |

 Sumber : data primer yang diolah, 2022.

Pada tabel diatas diketahui bahwa usia responden dalam penelitian ini yang kurang dari 25 tahun sejumlah 6 orang (11,8%), usia 25 – 40 tahun sejumlah 24 orang (47,1%) dan usia lebih dari 40 tahun sejumlah 21 orang (41,2%). Adapun alasan dipilihnya mayoritas responden usia 25 – 40 tahun, karena karyawan dengan rentang usia tersebut rata-rata sudah berpengalaman dalam bidang pekerjaannya masing-masing dibandingkan karyawan yang usianya kurang dari 25 tahun dan lebih kuat secara fisik dibandingkan dengan usia yang lebih dari 40 tahun.

1. Tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.3

Tingkat pendidikan responden

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tingkat Pendidikan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | SMP/MTs | 3 | 5,9 |
| 2 | SMA/SMK | 34 | 66,7 |
| 3 | D3 | 3 | 5,9 |
| 4 | S1 | 11 | 21,6 |
| Total  | 51 | 100 |

 Sumber : data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden lulusan SMP/MTs sejumlah 3 orang (5,9%), lulusan SMA/SMK sejumlah 34 orang (66,7%), lulusan D3 sejumlah 3 orang (5,9%) dan lulusan S1 sejumlah 11 orang (21,6%). Mayoritas tingkat pendidikan responden adalah lulusan SMA/SMK, karena objek penelitian ini mengarah kepada karyawan bukan manajer.

Fungsi manajer sebagai pimpinan dan penilai kinerja karyawannya akan kurang relevan dengan tema yang diangkat apabila dijadikan objek penelitian. Rata-rata tingkat pendidikan dari manajer di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo adalah sarjana S2 Jadi peneliti memilih responden dari karyawan bawahan manajer yang menurut data mayoritas adalah lulusan SMA/SMK.

1. **Hasil analisa data**

Data yang diperoleh dari penelitian di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo selanjutnya diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21. Adapun hasil pengolahan datanya sebagai berikut :

1. **Uji instrument**
2. Uji Validitas

Uji validitas kuesioner digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas dapat diartikan pula sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, yang berarti alat ukur yang digunakan sudah tepat. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui pemahaman responden terhadap setiap butir pertanyaan atau pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian.

Validitas data ditentukan berdasarkan korelasi setiap pertanyaaan maupun pernyataan dengan nilai total yang diperoleh. Teknik yang digunakan adalah *pearson corelation product moment*. Data dinyatakan valid jika nilai r-hitung yang menggunakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (5%).

Peneliti telah melakukan uji validitas untuk setiap instrumen penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21. Reponden 25 orang diluar sampel, maka r tabel sebesar 0,3365. Adapun hasil olah data yang telah dilakukan oleh peneliti dari aplikasi SPSS versi 21 sebagai berikut :

1. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan

Tabel 4.4

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | KKA\_1 | KKA\_2 | KKA\_3 | KKA\_4 | KKA\_5 | KKA |
| KKA\_1 | Pearson Correlation | 1 | ,264 | ,414\* | ,389 | ,165 | ,676\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,202 | ,040 | ,055 | ,431 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KKA\_2 | Pearson Correlation | ,264 | 1 | ,573\*\* | ,365 | ,425\* | ,725\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,202 |  | ,003 | ,073 | ,034 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KKA\_3 | Pearson Correlation | ,414\* | ,573\*\* | 1 | ,764\*\* | ,161 | ,790\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,040 | ,003 |  | ,000 | ,443 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KKA\_4 | Pearson Correlation | ,389 | ,365 | ,764\*\* | 1 | ,125 | ,727\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,055 | ,073 | ,000 |  | ,553 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KKA\_5 | Pearson Correlation | ,165 | ,425\* | ,161 | ,125 | 1 | ,574\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,431 | ,034 | ,443 | ,553 |  | ,003 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KKA | Pearson Correlation | ,676\*\* | ,725\*\* | ,790\*\* | ,727\*\* | ,574\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,003 |  |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

 Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen penelitian pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel (0,3365). Maka dari itu, butir-butir pernyataan dalam variabel kinerja karyawan dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

1. Hasil uji validitas variabel kepribadian

Tabel 4.5

Hasil uji validitas variabel kepribadian

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | KEP\_1 | KEP\_2 | KEP\_3 | KEP\_4 | KEP\_5 | KEP |
| KEP\_1 | Pearson Correlation | 1 | ,529\*\* | ,625\*\* | ,385 | ,337 | ,757\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,007 | ,001 | ,057 | ,100 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KEP\_2 | Pearson Correlation | ,529\*\* | 1 | ,482\* | ,499\* | ,389 | ,798\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,007 |  | ,015 | ,011 | ,054 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KEP\_3 | Pearson Correlation | ,625\*\* | ,482\* | 1 | ,538\*\* | ,518\*\* | ,822\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,001 | ,015 |  | ,006 | ,008 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KEP\_4 | Pearson Correlation | ,385 | ,499\* | ,538\*\* | 1 | ,614\*\* | ,760\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,057 | ,011 | ,006 |  | ,001 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KEP\_5 | Pearson Correlation | ,337 | ,389 | ,518\*\* | ,614\*\* | 1 | ,701\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,100 | ,054 | ,008 | ,001 |  | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KEP | Pearson Correlation | ,757\*\* | ,798\*\* | ,822\*\* | ,760\*\* | ,701\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). |

Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

 Hasil olah data diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen penelitian pada variabel kepribadian dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel (0,3365). Dengan demikian, butir-butir pernyataan dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

1. Hasil uji validitas variabel motivasi

Tabel 4.6

Hasil uji validitas variabel motivasi

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | MOT\_1 | MOT\_2 | MOT\_3 | MOT\_4 | MOT\_5 | MOT |
| MOT\_1 | Pearson Correlation | 1 | ,253 | -,081 | ,280 | ,277 | ,563\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,222 | ,701 | ,176 | ,180 | ,003 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| MOT\_2 | Pearson Correlation | ,253 | 1 | ,418\* | ,395 | ,557\*\* | ,716\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,222 |  | ,038 | ,051 | ,004 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| MOT\_3 | Pearson Correlation | -,081 | ,418\* | 1 | ,474\* | ,554\*\* | ,612\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,701 | ,038 |  | ,017 | ,004 | ,001 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| MOT\_4 | Pearson Correlation | ,280 | ,395 | ,474\* | 1 | ,565\*\* | ,792\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,176 | ,051 | ,017 |  | ,003 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| MOT\_5 | Pearson Correlation | ,277 | ,557\*\* | ,554\*\* | ,565\*\* | 1 | ,817\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,180 | ,004 | ,004 | ,003 |  | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| MOT | Pearson Correlation | ,563\*\* | ,716\*\* | ,612\*\* | ,792\*\* | ,817\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,003 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 |  |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). |

Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

 Dari hasil olah data diatas, diketahui bahwa semua item pernyataan dalam instrumen penelitian pada variabel motivasi dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel (0,3365). Dengan demikian, setiap butir pernyataan dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

1. Hasil uji validitas variabel kompetensi

Tabel 4.7

Hasil uji validitas variabel kompetensi

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | KOM\_1 | KOM\_2 | KOM\_3 | KOM\_4 | KOM\_5 | KOM |
| KOM\_1 | Pearson Correlation | 1 | ,729\*\* | ,566\*\* | ,756\*\* | ,687\*\* | ,880\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,000 | ,003 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KOM\_2 | Pearson Correlation | ,729\*\* | 1 | ,719\*\* | ,845\*\* | ,622\*\* | ,913\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |  | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KOM\_3 | Pearson Correlation | ,566\*\* | ,719\*\* | 1 | ,628\*\* | ,363 | ,758\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,003 | ,000 |  | ,001 | ,074 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KOM\_4 | Pearson Correlation | ,756\*\* | ,845\*\* | ,628\*\* | 1 | ,716\*\* | ,922\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,001 |  | ,000 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KOM\_5 | Pearson Correlation | ,687\*\* | ,622\*\* | ,363 | ,716\*\* | 1 | ,800\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,074 | ,000 |  | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KOM | Pearson Correlation | ,880\*\* | ,913\*\* | ,758\*\* | ,922\*\* | ,800\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

 Berdasarkan hasil olah data diatas, diketahui bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian pada variabel kompetensi dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel (0,3365), sehingga tiap butir pernyataan dipergunakan dalam instrumen penelitian.

1. Uji reliabelitas

 Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu ketika mengisi kuesioner penelitian.

 Metode pengukuran reabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha.* Reliabilitas suatu instrument memiliki tingkat reliabilitas tinggi apabila nilai *koefisien Cronbach Alpha* yang diperoleh > 0,600 maka maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel.

1. Hasil uji reliabelitas variabel kinerja karyawan

Tabel 4.8

Hasil uji reliabelitas variabel kinerja karyawan

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,711 | 5 |

Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

 Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* instrumen variabel kinerja karyawan sebesar 0,711, nilainya lebih dari 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam instrumen varibel kinerja karyawanadalah reliabel atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

1. Hasil uji reliabelitas variabel kepribadian

Tabel 4.9

Hasil uji reliabelitas variabel kepribadian

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,817 | 5 |

Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

 Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* instrumen variabel kepribadian sebesar 0,817, nilainya lebih dari 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam instrumen varibel kepribadian adalah reliabel atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

1. Hasil uji reliabelitas variabel motivasi

Tabel 4.10

Hasil uji reliabelitas variabel motivasi

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,722 | 5 |

Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* instrumen variabel motivasi sebesar 0,722, nilainya lebih dari 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam instrumen varibel motivasi adalah reliabel atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

1. Hasil uji reliabelitas variabel kompetensi

Tabel 4.11

Hasil uji reliabelitas variabel kompetensi

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,907 | 5 |

Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha instrumen variabel kompetensi sebesar 0,907, nilainya lebih dari 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam instrumen varibel kompetensi adalah reliabel atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

1. **Uji asumsi klasik**
2. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik misalnya menggunakan P-Plot atau uji statistik misalnya menggunakan *Kolmogorov-Smirnov.* Kriteria pegambilan kesimpulan dalam ujinormalitas *Kolmogorov–Smirnov* sebagai berikut:

1. Apabila residual yang mempunyai *Asymp. Sig* (2-tailed) kurang darisama dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 (*Asymp. Sig* (2-tailed ≤ 0,05)maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.
2. Apabila residual yang mempunyai *Asymp. Sig* (2-tailed) lebih dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 (*Asymp. Sig* (2-tailed> 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Adapun hasil olah data penelitian pada uji normalitas yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 21 menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil uji normalitas

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 51 |
| Normal Parametersa,b | Mean | ,0000000 |
| Std. Deviation | 1,33856786 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,138 |
| Positive | ,095 |
| Negative | -,138 |
| Test Statistic | ,138 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,017c |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |

Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*  menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,138 dan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,017 lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

1. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance Value (TV)* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Kriteria pengambilan kesimpulan dalam uji multikolinearitas sebagai berikut:

1. Apabila nilai Tolerance Value kurang dari sama dengan 0,10 (*Tolerance* < 0,10) atau apabila *VIF* (*Variance Inflation Factor*) lebih dari sama dengan 10 (VIF ≥ 10) maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai Tolerance Value lebih dari 0,10 (*Tolerance* > 0,10) atau apabila *VIF* (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 (VIF < 10)maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Adapun hasil olah data pada uji multikolinearitas pada instrumen penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil uji multikolinearitas

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3,767 | 3,125 |  | 1,206 | ,234 |  |  |
| KEP | ,270 | ,153 | ,241 | 1,764 | ,084 | ,546 | 1,833 |
| MOT | ,110 | ,180 | ,083 | ,613 | ,543 | ,551 | 1,813 |
| KOM | ,441 | ,113 | ,500 | 3,895 | ,000 | ,618 | 1,619 |
| 1. Dependent Variable: KKA

Sumber : hasil olah data SPSS versi 21 |

Dari hasil uji multikolonieritas diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance*  lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (*VIF) lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

1. Uji heteroskedastisistas

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 homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Salah satu cara untuk mendetekasi adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Adapun hasil olah data aplikasi SPSS versi 21 pada uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan oleh pneliti sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil uji heteroskedastisitas

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1,083 | 1,905 |  | ,569 | ,572 |  |  |
| KEP | ,013 | ,093 | ,027 | ,139 | ,890 | ,546 | 1,833 |
| MOT | ,087 | ,110 | ,152 | ,794 | ,431 | ,551 | 1,813 |
| KOM | -,107 | ,069 | -,279 | -1,546 | ,129 | ,618 | 1,619 |
| 1. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : hasil olah data SPSS versi 21 |

Hasil perhitungan pada uji heteroskedastisitas menunjukan tidak ada *p-value* kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga,. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

1. **U ji Hipotesis**
2. Analisis regresi linear berganda

Analisi regresi linear digunakan untuk mengukur kekuatan antara dua variabel ayau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Anaisis regresi linear dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear dapat dibedangan menjadi dua yaitu :

1. Analisis regresi linear sederhana : Analisis regresi linear yang digunakan untuk meguji pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Analisis regresi linear berganda : Analisis regresi linear yang digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut ini adalah hasil dari olah data SPSS versi 21 pada analisa regresi linear berganda :

Tabel 4.15

Hasil analisis regresi linear berganda

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3,767 | 3,125 |  | 1,206 | ,234 |  |  |
| KEP | ,270 | ,153 | ,241 | 1,764 | ,084 | ,546 | 1,833 |
| MOT | ,110 | ,180 | ,083 | ,613 | ,543 | ,551 | 1,813 |
| KOM | ,441 | ,113 | ,500 | 3,895 | ,000 | ,618 | 1,619 |
| a. Dependent Variable: KKA |

Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

KKA = 3,767 – 0,270 KEP – 0,110 MOT + 0,441 KOM +e

 Nilai konstanta sebesar 3,767 menunjukan bahwa apabila Kepribadian, motivasi, dan kompetensi konstan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar 3,767. Besarnya nilai koefisien variabel kepribadian sebesar 0,270 dengan nilai positif, menunjukkan apabila kepribadian mengalami peningkatan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila kepribadian mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Besarnya nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,110 dengan nilai positif, menunjukkan apabila motivasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan dan sebaliknya apabila motivasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

 Besarnya nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,441 dengan nilai positif, menunjukkan apabila kompetensi mengalami peningkatan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila kompetensi mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

1. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen dan untuk mengetahui model dari regresi yang digunakan sudah *fit* (sesuai) atau tidak. Kriteria pengambilan kesimpulan yaitu berdasarkan tingkat signifikan yang telah ditentukan (10%, 5%, 1%).

Tingkat signifikan yang sering digunakan dalam penelitian ekonomi yaitu 5%. Maka dari itu, peneliti memilih angka 5% untuk tingkat signifikansinya. Apabila dikonversi ke angka desimal 0,05. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 51 orang.. Adapun hasil olah data SPSS versi 21 pada uji F yang telah dilakukan sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil uji F

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 97,588 | 3 | 32,529 | 17,066 | ,000b |
| Residual | 89,588 | 47 | 1,906 |  |  |
| Total | 187,176 | 50 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: KKA |
| b. Predictors: (Constant), KOM, MOT, KEP |

Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

1. Menentukan formulasi Ho dan Ha. Apabila Ho : β1 =β2 = β3= 0, maka tidak ada pengaruh signifikan antara kepribadian (X1), motivasi (X2), dan kompetensi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo. Apabila Ha : β1 ≠ β2 ≠ β3 ≠ 0, maka ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian (X1), motivasi (X2), dan kompetensi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo.
2. Menentukan *level of significant* (α).

Ftabel = α; (k-1; n-k)

= 0,05; (4-1;51-4)

= 0,05; (3; 47)

= 2,794

1. Aturan pengujian (*rule of the test*)

Gambar 4.2

Kurva normal uji F

2,794

Ho ditolak

Ho diterima

17,066

* Ho diterima apabila F hitung ≤ F tabel (α, k, n-k) yaitu 17,066 < 2,794
* Ho ditolak apabila F hitung > F tabel (α, k, n-k).yaitu 17,066> 2,794
1. Menghitung nilai F

Diketahui nilai F hitung = 17,066 dari hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

1. Keputusan peneliti

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 17,066 sedangkan F tabelsebesar 2,794 dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak. Dan dapat disimpulkan Ha diterima, itu artinya ada pengaruh simultan antara variabel kepribadian (X1), motivasi (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Uji parsial (uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Uji t digunakan untuk menunjukkan dukungan terhadap hipotesis penelitian. Kriteria pegambilan keisimpulan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% sebagai berikut :

1. Apabila nilai Sig > 0,05 maka dapat disimpulkan HA ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara individual variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai Sig< 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa HA diterima, artinya terdapat pengaruh secara individual variabel independen terhadap variabel dependen.

Sampel yang digunakan pada penelitian adalah 51 orang Berikut adalah hasil olah data menggunakan aplikasi SPSS versi 21 :

Tabel 4.17

Hasil uji t

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3,767 | 3,125 |  | 1,206 | ,234 |  |  |
| KEP | ,270 | ,153 | ,241 | 1,764 | ,084 | ,546 | 1,833 |
| MOT | ,110 | ,180 | ,083 | ,613 | ,543 | ,551 | 1,813 |
| KOM | ,441 | ,113 | ,500 | 3,895 | ,000 | ,618 | 1,619 |
| a. Dependent Variable: KKA |

Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

Berikut adalah perhitungan uji parsial (uji t) tiap-tiap variabel dependen yang telah dilakukan: :

1. Uji pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan, berikut langkah-langkah pengujiannya :
2. Menentukan formulasi Ho dan Ha

Ho : β1 = 0, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : β1 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Menentukan *level of significant* (α).

ttabel = α/2; (n-k-1)

= 0,025; (51-3-1)

= 0,025; 47

= 1,676

1. Aturan pengujian (*rule of the test*)

Gambar 4.3

Kurva normal uji t (variabel kepribadian)

-1,676 1,676

Daerah Tolak HoDaerah Tolak Ho

Daerah Tolak HoDaerah Tolak Ho

* Ho diterima : -1,676)<t hitung<1,676
* Ho ditolak : - t hitung <-1,676 atau t >1,676
1. Menentukan nilai t

Hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS versi 21 menunjukkan nilai t hitung 1,764.

1. Keputusan peneliti

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung 1,764 > 1,676 t tabel dengan signifikansi sebesar 0,084 (p>0,05). Hal ini berarti kepribadian terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Solo, maka hipotesa dirterima.

1. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, berikut langkah-langkah pengujiannya :
2. Menentukan formulasi Ho dan Ha

Ho : β1 = 0, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : β1 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Menentukan *level of significant* (α).

ttabel = α/2; (n-k-1)

= 0,025; (51-3-1)

= 0,025; 47

= 1,676

1. Aturan pengujian (*rule of the test*)

Gambar 4.4

Kurva normal uji t (variabel motivasi)

-1,676 1,676

Daerah Tolak Ho

Daerah Tolak Ho

* Ho diterima : -1,676)<t hitung<1,676
* Ho ditolak : - t hitung <-1,676 atau t >1,676
1. Menentukan nilai t

Hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS versi 21 menunjukkan nilai t hitung 0,613.

1. Keputusan peneliti

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung 0,613 < 1,676 t tabel dengan signifikansi sebesar 0,543 (p>0,05). Hal ini berarti motivasi tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo, maka hipotesa ditolak.

1. Uji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, berikut langkah-langkah pengujiannya :
2. Menentukan formulasi Ho dan Ha

Ho : β1 = 0, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : β1 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Menentukan *level of significant* (α).

ttabel = α/2; (n-k-1)

= 0,025; (51-3-1)

= 0,025; 47

= 1,676

1. Aturan pengujian (*rule of the test*)

Gambar 4.5

Kurva normal uji t (variabel kompetensi)

-1,676 1,676

Daerah Tolak Ho

Daerah Tolak Ho

* Ho diterima : -1,676)<t hitung<1,676
* Ho ditolak : - t hitung <-1,676 atau t >1,676
1. Menentukan nilai t

Hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS versi 21 menunjukkan nilai t hitung 3,895.

1. Keputusan peneliti

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung 3,895 > 1,676 t tabel dengan signifikansi sebesar 0,000 (p>0,05). Hal ini berarti kompetensi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo, maka hipotesa diterima.

1. Uji koefisien determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila mendekati 1 maka hasil tersebut mengindikasikan korelasi yang kuat antara variabelIindependen dengan variabel dependen. Tetapi, apabila mendekati 0 berarti terdapat korelasi yang lemah antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi melalui SPSS versi 21 :

Tabel 4.18

Hasil uji koefisien determinasi

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,722a | ,521 | ,491 | 1,3806 |
| a. Predictors: (Constant), KOM, MOT, KEP |

Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

Hasil perhitungan koefisien determinasi pada analisis regresi linear berganda diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,491. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian, motivasi dan kompetensi mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 49,1% sedangkan sisanya 50,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar model penelitian ini.

1. **Pembahasan**
2. Pengaruh kepribadian, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo

Berdasarkan hasil olah data SPSS versi 21 diatas dipero;eh F hitung 17,066 > F tabel 2,794, dengan nilai probabilitas 0,000 (p<0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini adalah fit. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel kepribadian, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo.

Sehingga hipotesa 1 tentang “kepribadian, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo” terbukti kebenarannya.

1. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo

Dari hasil olah data SPSS versi 21 diatas tentang pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesa “kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo” menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,764 > 1,676 t tabel dengan signifikansi sebesar 0,084 (p>0,05). Dengan demikian, hipotesa 2 terbukti benar.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo

Berdasarkan hasil olah data SPSS versi 21 diatas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesa “motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo” menunjukkan nilai t hitung 0,613 < 1,676 t tabel dengan signifikansi sebesar 0,543 (p>0,05). Dengan demikian, hipotesa 3 tidak terbukti kebenarannya.

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo

Berdasarkan hasil olah data SPSS versi 21 diatas tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesa 4 tentang “kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo” menunjukkan nilai t hitung 3,895 > 1,676 t tabel dengan signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Dengan demikian, hipotesa 4 terbukti kebenarannya. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian (Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang ; 2018) tentang “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk witel Bandung)” bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka peneliti mengambil bebeapa kesimpulan diantaranya :

1. Kepribadian, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo.
2. Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan siginfikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo.
3. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo.
4. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo.
5. Hasil olah data pada uji koefisien determinan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,491. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian, motivasi dan kompetensi mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo sebesar 49,1%. Sedangkan sisanya 50,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar model penelitian ini.
6. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan beberapa saran untuk PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo antara lain :

1. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo sebaiknya lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawannya misalkan pemberian penghargaan atas prestasi kerja berupa bonus yang sesuai supaya karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja. Disamping itu juga tidak membeda-bedakan perlakuan terhadap karyawannya perihal pelaksanaan aturan perusahaan agar supaya lebih adil dan presisi.
2. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo sebaiknya lebih memperhatikan terkait kepribadian karyawannya dalam bekerja. Karena kepribadian ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Apabila kepribadian meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat, begitupun sebaliknya.
3. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo disarankan untuk lebih memperhatikan terkait kompetensi karyawannya. Karena kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Pada studi kasus dilapangan, karyawan yang lebih kompeten dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang kompeten. Pelaksanaan program pelatihan kerja adalah salah satu solusi untuk karyawan yang kurang memiliki kompetensi dalam bekerja.
4. Diharapkan pada penelitian selanjutnya yang mungkin akan menggunakan salah satu atau semua variabel dalam penelitian ini untuk mengembangkan lagi data-data penelitiannya baik itu pada studi kasus di lapangan ataupun kajian pustakanya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih komprehensif dibanding dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Suherlan, Herlan dan Yono Budhiono.2013. *Psikologi Pelayanan*. Bandung : Media Perubahan.

Singgih, D. Gunarso.2017. *Pengantar Psikologi*.Jakarta : Mutiara.

P. Robbins, Stephen.2001. *Perilaku Organisasi Jilid I Versi Bahasa Indonesia, Terj*. Jakarta : PT Prenhallindo.

Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Muhajirin,. Panorama, Maya. 2017. *Pendekatan praktis metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta : Idea Press.

Sugiyono. 2019. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Prawirasentono, Suyadi.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja dan Motivasi karyawan*. Yogyakarta : BPFE

Silalahi, Ulbert. 2015. *Asas-Asas Manajemen, edisi 3*, Bandung: Refika Aditama

Rahmat, Wahyu.2014. *Pengaruh Tipe Kepribadian dan Kualitas Persahabatan dengan Kepercayaan pada Remaja Akhir, Jurnal*. Mulawarman : Universitas Mulawarman.

Noermijati. 2013. *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional.*Malang : Universitas Brawijaya Press.

Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Rajawali Pers.

Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia

Supriyadi. 2014. *SPSS + AMOS Perangkat Lunak Statistik*. Bogor : In Media.

Natanael, Yonathan., Sufren. 2014. *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

Noor, Juliansyah. 2016. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta : Prenada Media.

Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset.

Nurlaela, (2019). *PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HADJI KALLA CABANG BULUKUMBA: PENDEKATAN BIG FIVE PERSONALITY*. 52, 55. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/16034/1/PENGARUH%20KEPRIBADIAN%20TERHADAP%20KINERJA.pdf>

Novriyanti, Dina. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT HARKAT*. 69, 70, 72 - 77. <http://repository.iainbengkulu.ac.id/3978/1/DINA%20NOVRIYANTI.pdf>

 Yanti, Fitri. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI, KEPRIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHANA LILIN, MUSI*. 39 – 40. <http://eprints.radenfatah.ac.id/2933/1/Fitri%20Yanti%20%2814190111%29.pdf>

Atqiya, M. Nafi’. (2017) *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL KEPUASAN KERJA PADA PT. PINDAD MALANG*. 111, 113. <http://etheses.uin-malang.ac.id/10541/1/12510055.pdf>

Sanjaya, Rido. (2018) *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. 86. <http://repository.radenintan.ac.id/3563/>

**LAMPIRAN**

**Lampiran 1 : Kuesioner penelitian**

Judul penelitian = kepribadian, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo.

Assalamualaikum, Wr. Wb

Sehubungan dengan penelitian yang sedang berjalan, saya memerlukan beberapa informasi untuk mendukung dan menyusun penelitian yang terkait dengan judul di atas. Saya memohon kesediaan saudara/I untuk menjawab meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuisioner ini. Saya berharap semua jawaban yang saudara/I berikan sesuai dengan pengalaman saudara/I selama bekerja di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri. Semua jawaban yang diberikan murni digunakan hanya untuk kepentingan peneliti. Untuk itu, mohon semua pertanyaan dijawab dan semua data identitas saudara/I akan dijamin kerahasiannya. Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

1. Petunjuk

Isilah data diri saudara/I sebelum menjawab kuesioner.

* Data Peneliti

Nama = Afif Nova Wahyu Kurniawan

NIM = 2018020119

Jurusan = Manajemen

Fakultas = Ekonomi

Perguruan tinggi = Universitas Islam Batik Surakarta

* Data responden

Nama = ………………………….

Jenis kelamin = ………………………....

Usia = ………………………....

Pendidikan =………………………….

Jawablah pernyataan dibawah ini dengan jujur, sesuai dengan apa yang dirasakan dan perkirakan setelah itu berikan tanda checklist (√) pada jawaban yang telah disediakan.

Keterangan pilihan jawaban :

* Sangat tidak setuju = Skor 1
* Tidak setuju = Skor 2
* Ragu ragu = Skor 3
* Setuju = Skor 4
* Sangat Setuju = Skor 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **Kinerja karyawan** | **Jawaban kuesioner** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | Anda mamiliki kemampuan akademik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan atasan  |   |   |   |   |   |
| 2 | Anda dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan secara urut dari skala prioritas  |   |   |   |   |   |
| 3 | Anda memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara *on time*  |   |   |   |   |   |
| 4 | Anda dapat memilih keputusan secara tepat dan akurat dalam menjalankan pekerjaan |   |   |   |   |   |
| 5 | Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan sendiri  |   |   |   |   |   |
|   | **Kepribadian** | **Jawaban kuesioner** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 6 | Anda sanggup menerima konsekuensi dari apa yang dikerjakan |   |   |   |   |   |
| 7 | Anda mampu bertahan ditengah tekanan pekerjaan |   |   |   |   |   |
| 8 | Anda memiliki sikap untuk selalu optimis di segala situasi |   |   |   |   |   |
| 9 | Anda memiliki sikap dan nilai nilai kepatuhan terhadap aturan perusahaan |   |   |   |   |   |
| 10 | Anda dapat menerapkan sikap gotong royong dalam kerja tim |   |   |   |   |   |
|   | **Motivasi** | **Jawaban kuesioner** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 11 | Anda mempunyai keinginan untuk mencukupi kebutuhan primer dari seorang karyawan |   |   |   |   |   |
| 12 | Anda membutuhkan rasa aman dalam menjalankan tugas pekerjaan |   |   |   |   |   |
| 13 | Anda berinteraksi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan  |   |   |   |   |   |
| 14 | Anda menginginkan untuk dihargai, diperhatikan dan dinilai secara proporsional oleh atasan  |   |   |   |   |   |
| 15 | Anda menginginkan gaji, insentif dan kompensasi lainnya dari perusahaan yang layak dan sesuai aturan agar semangat dalam bekerja |   |   |   |   |   |
|   | **Kompetensi** | **Jawaban kuesioner** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 16 | Anda mampu menyampaikan pendapat atau gagasan untuk kemajuan perusahaan  |   |   |   |   |   |
| 17 | Anda memiliki ketelitian dan kerapian dalam menjalankan pekerjaan |   |   |   |   |   |
| 18 | Anda memiliki sikap untuk jujur dalam segala situasi yang sedang dihadapi dalam pekerjaan |   |   |   |   |   |
| 19 | Anda mampu mengimplementasikan pendapat Anda ke dalam realita pekerjaan secara terampil |   |   |   |   |   |
| 20 | Anda memiliki pengetahuan yang luas dalam bidang pekerjaan yang Anda tangani |   |   |   |   |   |

Demikian, kurang lebihnya saya mohon maaf. terima kasih atas partisipasi dan kerjasamanya.

Wassalamualaikum Wr Wb

Surakarta, Januari 2022

Menyetujui, Menyetujui,

Pembimbing 1 Pembimbing 2

**Lampiran 2 : Data r tabel**



**Lampiran 3 : Hasil uji instrumen penelitian (uji validitas)**

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | KKA\_1 | KKA\_2 | KKA\_3 | KKA\_4 | KKA\_5 | KKA |
| KKA\_1 | Pearson Correlation | 1 | ,264 | ,414\* | ,389 | ,165 | ,676\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,202 | ,040 | ,055 | ,431 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KKA\_2 | Pearson Correlation | ,264 | 1 | ,573\*\* | ,365 | ,425\* | ,725\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,202 |  | ,003 | ,073 | ,034 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KKA\_3 | Pearson Correlation | ,414\* | ,573\*\* | 1 | ,764\*\* | ,161 | ,790\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,040 | ,003 |  | ,000 | ,443 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KKA\_4 | Pearson Correlation | ,389 | ,365 | ,764\*\* | 1 | ,125 | ,727\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,055 | ,073 | ,000 |  | ,553 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KKA\_5 | Pearson Correlation | ,165 | ,425\* | ,161 | ,125 | 1 | ,574\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,431 | ,034 | ,443 | ,553 |  | ,003 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KKA | Pearson Correlation | ,676\*\* | ,725\*\* | ,790\*\* | ,727\*\* | ,574\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,003 |  |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

Hasil uji validitas variabel kepribadian

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | KEP\_1 | KEP\_2 | KEP\_3 | KEP\_4 | KEP\_5 | KEP |
| KEP\_1 | Pearson Correlation | 1 | ,529\*\* | ,625\*\* | ,385 | ,337 | ,757\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,007 | ,001 | ,057 | ,100 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KEP\_2 | Pearson Correlation | ,529\*\* | 1 | ,482\* | ,499\* | ,389 | ,798\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,007 |  | ,015 | ,011 | ,054 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KEP\_3 | Pearson Correlation | ,625\*\* | ,482\* | 1 | ,538\*\* | ,518\*\* | ,822\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,001 | ,015 |  | ,006 | ,008 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KEP\_4 | Pearson Correlation | ,385 | ,499\* | ,538\*\* | 1 | ,614\*\* | ,760\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,057 | ,011 | ,006 |  | ,001 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KEP\_5 | Pearson Correlation | ,337 | ,389 | ,518\*\* | ,614\*\* | 1 | ,701\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,100 | ,054 | ,008 | ,001 |  | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KEP | Pearson Correlation | ,757\*\* | ,798\*\* | ,822\*\* | ,760\*\* | ,701\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). |

Hasil uji validitas variabel motivasi

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | MOT\_1 | MOT\_2 | MOT\_3 | MOT\_4 | MOT\_5 | MOT |
| MOT\_1 | Pearson Correlation | 1 | ,253 | -,081 | ,280 | ,277 | ,563\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,222 | ,701 | ,176 | ,180 | ,003 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| MOT\_2 | Pearson Correlation | ,253 | 1 | ,418\* | ,395 | ,557\*\* | ,716\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,222 |  | ,038 | ,051 | ,004 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| MOT\_3 | Pearson Correlation | -,081 | ,418\* | 1 | ,474\* | ,554\*\* | ,612\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,701 | ,038 |  | ,017 | ,004 | ,001 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| MOT\_4 | Pearson Correlation | ,280 | ,395 | ,474\* | 1 | ,565\*\* | ,792\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,176 | ,051 | ,017 |  | ,003 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| MOT\_5 | Pearson Correlation | ,277 | ,557\*\* | ,554\*\* | ,565\*\* | 1 | ,817\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,180 | ,004 | ,004 | ,003 |  | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| MOT | Pearson Correlation | ,563\*\* | ,716\*\* | ,612\*\* | ,792\*\* | ,817\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,003 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 |  |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). |

Hasil uji validitas variabel kompetensi

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | KOM\_1 | KOM\_2 | KOM\_3 | KOM\_4 | KOM\_5 | KOM |
| KOM\_1 | Pearson Correlation | 1 | ,729\*\* | ,566\*\* | ,756\*\* | ,687\*\* | ,880\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,000 | ,003 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KOM\_2 | Pearson Correlation | ,729\*\* | 1 | ,719\*\* | ,845\*\* | ,622\*\* | ,913\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |  | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KOM\_3 | Pearson Correlation | ,566\*\* | ,719\*\* | 1 | ,628\*\* | ,363 | ,758\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,003 | ,000 |  | ,001 | ,074 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KOM\_4 | Pearson Correlation | ,756\*\* | ,845\*\* | ,628\*\* | 1 | ,716\*\* | ,922\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,001 |  | ,000 | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KOM\_5 | Pearson Correlation | ,687\*\* | ,622\*\* | ,363 | ,716\*\* | 1 | ,800\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,074 | ,000 |  | ,000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| KOM | Pearson Correlation | ,880\*\* | ,913\*\* | ,758\*\* | ,922\*\* | ,800\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

**Lampiran 4 : Hasil uji instrumen penelitian (uji reliabelitas)**

Hasil uji reliabelitas variabel kinerja karyawan

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,711 | 5 |

Hasil uji reliabelitas variabel kepribadian

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,817 | 5 |

Hasil uji reliabelitas variabel motivasi

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,722 | 5 |

Hasil uji reliabelitas variabel kompetensi

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,907 | 5 |

**Lampiran 5 : Data responden uji instrumen penelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama responden** | **Jenis kelamin** | **Usia responden** | **Pendidikan terakhir** |
| 1 | Eli Maratif | Laki laki | > 40 tahun | SMA/SMK |
| 2 | Nafron Hasyim | Laki laki | > 40 tahun | S1 |
| 3 | Eko Santosa | Laki laki | > 40 tahun | SMA/SMK |
| 4 | Abdul Ghofur | Laki laki | 25 - 40 tahun | SMA/SMK |
| 5 | Prahoro Jatmiko | Laki laki | > 40 tahun | S1 |
| 6 | Heri Dhian Setyo | Laki laki | > 40 tahun | SMA/SMK |
| 7 | Zulfika Dwi Utami | Perempuan | 25 - 40 tahun | S1 |
| 8 | Eny Damayanti | Perempuan | > 40 tahun | D3 |
| 9 | Sri Wardiyanti | Perempuan | 25 - 40 tahun | S1 |
| 10 | Wiwik Alwiyah | Perempuan | 25 - 40 tahun | SMA/SMK |
| 11 | Prayogo | Laki laki | > 40 tahun | SMA/SMK |
| 12 | Siti Nur Rahmawati | Perempuan | > 40 tahun | S1 |
| 13 | Agus Lukito | Laki laki | > 40 tahun | SMA/SMK |
| 14 | Kukuh Dharmawan | Laki laki | > 40 tahun | SMA/SMK |
| 15 | Sri Handayani | Perempuan | > 40 tahun | SMA/SMK |
| 16 | Muflikhun | Laki laki | > 40 tahun | SMA/SMK |
| 17 | Alfiyah Rahayuningsih | Perempuan | > 40 tahun | D3 |
| 18 | Aris Budi Prasetyo | Laki laki | > 40 tahun | S1 |
| 19 | Matni | Laki laki | > 40 tahun | SMA/SMK |
| 20 | Agus Wahyudin | Laki laki | > 40 tahun | SMA/SMK |
| 21 | Mukram | Laki laki | > 40 tahun | SMA/SMK |
| 22 | Supadi | Laki laki | > 40 tahun | SMA/SMK |
| 23 | Sukatman | Laki laki | > 40 tahun | SMA/SMK |
| 24 | Suprihatin | Perempuan | > 40 tahun | SMA/SMK |
| 25 | Diah Apriyanti | Perempuan | > 40 tahun | S1 |

**Lampiran 6 : Data distribsi uji F**



**Lampiran 7 : Data distribusi uji t**

