**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.