

**PENGARUH KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA RESTORAN SINDANG RERET  
SURAPATI BANDUNG**

Oleh :

**Hendy prasetyo**  
**NIM : 4122.4.19.11.0039**

**SKRIPSI**  
**untuk memenuhi salah satu syarat ujian**  
**guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Winaya Mukti**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS WINAYA MUKTI**  
**BANDUNG**  
**2023**

**PENGARUH KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA RESTORAN SINDANG RERET  
SURAPATI BANDUNG**

Oleh :

**Hendy prasetyo  
Npm : 4122.4.19.11.0039**

**SKRIPSI  
untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Winaya Mukti**

**Bandung, ..... 2023**

**Pembimbing**

**Anne Lamingrat, S.E.,MM.**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi  
Manajemen

Dr.H. Deden Komar Priatna, S.T., S.I.P., M.M. CHRA

Herni Suryani, S.E.,S .I.Kom.,MM

## **PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hendy Prasetyo

NIM : 4122.4.19.11.0039

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi saya dengan judul **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SINDANG RERET SURAPATI** adalah :

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapat gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama perngarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, .....2023

Yang membuat pernyataan,

Hendy prasetyo

NPM :4122.4.19.11.0039

## ABSTRAK

**Hendy Prasetyo , NIM: 4122.4.19.11.0039, judul Skripsi, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Sindang Reret Surapati Bandung “ . Pembimbing: Anne Lamingrat**

Dalam Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Kompetensi sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variable terikat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kompetensi pada Restoran Sindang Reret Surapati Bandung , kinerja karyawan pada Restoran Sindang Reret Surapati Bandung, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Sindang Reret Surapati Bandung.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data diperoleh data primer melalui wawancara, observasi, kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari daftar pustaka dan telaah dokumen. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis statistic dengan rumus Regresi Linier Sederhana dan Koefisien Determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 26.

Berdasarkan hasil Pembahasan Kompetensi pada Restoran Sindang Reret Surapati Bandung, dan berdasarkan hasil responden yang diperoleh dari jawaban kuesioner ternyata Kompetensi pada Restoran Sindang Reret Surapati Bandung secara keseluruhan termasuk baik karena menunjukkan tanggapan yang positif. Selanjutnya berdasarkan kuesioner mengenai kinerja karyawan pada Restoran Sindang Reret Surapati Bandung , Kompetensi Pada Restoran Sindang reret Surapati Bandung dilihat dari dimensi Pengetahuan , Pemahaman, Kemampuan ,Nilai ,Sikap dan Minat berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan berada pada kategori baik, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi di Restoran Sindang reret Surapati Bandung sudah berjalan dengan baik, misalnya mengutamakan kejujuran dalam bekerja , seringnya berdiskusi dalam menyelesaikan masalah ,dan menerima dengan baik kritikan atau masukan dari atasan.

Kinerja karyawan Pada Restoran Sindang reret Surapati Bandung dilihat dari dimensi kuantitas, kualitas, Keandalan dan Sikap berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa Restoran Sindang reret Surapati Bandung mempunyai kinerja karyawan yang baik misalnya dalam Hadir tepat waktu saat bekerja, Mampu menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan intruksi yang diberikan , dan selalu berinisiatif dalam bekerja. Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi Pada Restoran Sindang reret Surapati Bandung masih perlu ditingkatkan lagi terutama berkaitan dengan cara meminimalisir resiko pada pekerjaan dan dapat mengidentifikasi masalah baik individu maupun team ,dan kurangnya kemampuan dalam menjabarkan atau mengurai intruksi dari atasan. Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa Kinerja Pada Restoran Sindang reret Surapati Bandung masih perlu ditingkatkan lagi terutama dalam menyelesaikan

masalah pekerjaan, kurang pahamiya pada tugas yang diberikan , kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan serta hasil pelayanan belum sesuai dengan harapan tamu.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

***Hendy Prasetyo, NIM: 4122.4.19.11.0039, thesis title, "The Influence of Competency on Employee Performance at the Sindang Reret Surapati Bandung Restaurant". Supervisor: Anne Lamingrat***

*In this research there are two variables, namely Competence as the independent variable and Employee Performance as the dependent variable. This research was conducted to determine competency at the Sindang Reret Surapati Bandung Restaurant, employee performance at the Sindang Reret Surapati Bandung Restaurant, and to find out how much influence competence has on employee performance at the Sindang Reret Surapati Bandung Restaurant.*

*The method used in this research is a survey method with a descriptive and verification approach. Data collection techniques obtained primary data through interviews, observation, questionnaires. Meanwhile, secondary data was obtained from the bibliography and document review. To determine the magnitude of the influence of Competency on Employee Performance, statistical analysis was used using the Simple Linear Regression formula and Determination Coefficient using the SPSS 26 program.*

*Based on the results of the Competency Discussion at the Sindang Reret Surapati Bandung Restaurant, and based on the results of respondents obtained from questionnaire answers, it turns out that overall Competency at the Sindang Reret Surapati Bandung Restaurant is considered good because it shows positive responses. Furthermore, based on a questionnaire regarding employee performance at the Sindang Reret Surapati Bandung Restaurant, Competency at the Sindang Reret Surapati Bandung Restaurant is seen from the dimensions of Knowledge, Understanding, Ability, Values, Attitudes and Interests based on respondents' responses as a whole is in the good category, this can be interpreted as competency The Sindang Reret Surapati Bandung Restaurant has been running well, for example prioritizing honesty in work, frequent discussions in solving problems, and accepting criticism or input from superiors well.*

*Employee performance at the Sindang Reret Surapati Bandung Restaurant seen from the dimensions of quantity, quality, reliability and attitude based on respondents' responses as a whole is in the good category, this shows that the Sindang Reret Surapati Bandung Restaurant has good employee performance, for example in being on time at work, Able to complete responsibilities in accordance with the instructions given, and always take the initiative in working. Based on the research results, it is known that the competency at the Sindang Reret Surapati Bandung Restaurant still needs to be improved, especially in relation to how to minimize risks on the job and be able to identify problems for both individuals and teams, and the lack of ability to explain or parse instructions from superiors. Based on the research results, it is known that the performance at the Sindang Reret Surapati Bandung Restaurant still needs to be improved, especially in resolving work problems, lack of*

*understanding of the tasks given, the ability to complete work according to the predetermined time and service results that are not in accordance with guests' expectations.*

*Keywords: Competence, Employee Performance*



## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, Yang telah memberikan rahmat dan anugrah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SINDANG RERET SURAPATI”.

Solawat serta salam semoga tercurah limpahkan kepada baginda besar Muhammad SAW. Kepada keluarganya, sahabatnya hingga kepada kita selaku Umatnya. Aamiin.

Skripsi ini diajukan memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Anne Lasminingrat, S.E.,MM., selaku Dosen pembimbing yang penuh sabar membimbing dan mengarahkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof.DR.Hj. Ai Komalasari ,Ir.,M.s. sebagai Rektor Universitas Winaya mukti.
3. DR.H. Deden Komar Priatna, ST.,SIP.,MM., CHRA sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
4. Ibu Herni Suryani, SE.,S.I.kom.,MM. Sebagai Kepala Prodi Manajemen

S1

5. Para dosen dan guru besar yang telah memberikan banyak materi perkuliahan yang dapat membuka cakrawala berfikir mahasiswa.
6. Pimpinan perusahaan Sindang reret Group yang telah memberikan Izin dan Informasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua orang tua penulis bapak Jumadi dan Ibu Alm. Ani Suparni yang telah memberikan dukungan baik secara Moril maupun material sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan sesuai waktu yang di harapkan.
8. Kakak penulis Yudi prasetyo yang selalu memberikan dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan sesuai waktu yang di harapkan.
9. HRD Sindang reret : Ibu Lesti lestari, Ibu agyuma, dan ibu Nurjannah Fitriyani yang telah membantu memudahkan penulis untuk mendapatkan data.
10. Seluruh sahabat yang selalu memotivasi agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan sesuai waktu yang di harapkan.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan arahan sehingga penulisan ini dapat terselesaikan dengan skripsi ini dengan baik dan sesuai waktu yang di harapkan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan waktu yang tersedia. Oleh karena itu, penulis

sangat mengharapkan kritik dan saran. Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Bandung, ..... 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
11.1 .....	Latar Belakang Penelitian .....
r Belakang Penelitian .....	1
11.2 .....	Identifikasi dan Rumusan Masalah .....
tifikasi dan Rumusan Masalah .....	5
11.2.1.....	Identifikasi Masalah .....
tifikasi Masalah .....	5
11.2.2.....	Rumusan Masalah .....
musan Masalah .....	5
11.2.3.....	Tujuan penelitian .....
uan penelitian .....	5
11.2.4.....	Kegunaan penelitian .....
unaan penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>8</b>
2.1 Kajian Pustaka .....	8
2.1.1 Manajemen .....	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	8
2.1.1.2 Fungsi Manajemen.....	9
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2.1 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2.2 Fungsi manajemen sumber daya manusia.....	13
2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3 Kompetensi.....	16

2.1.3.1	Pengertian Kompetensi .....	16
2.1.3.2	Pentingnya Kompetensi .....	17
2.1.3.3	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	18
2.1.3.4	Jenis-Jenis Kompetensi .....	21
2.1.3.5	Penilaian Kompetensi .....	22
2.1.3.6	Dimensi dan Indikator Kompetensi .....	22
2.1.4	Kinerja .....	24
2.1.4.1	Pengertian Kinerja .....	24
2.1.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	24
2.1.4.3	Penilaian Kinerja .....	28
2.1.4.4	Dimensi dan indikator Kinerja .....	28
Penelitian Terdahulu .....		30
2.2	Kerangka Pemikiran .....	31
2.3	Hipotesis .....	34
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
3.1	Metode yang digunakan .....	36
3.2	Operasional Variabel .....	37
3.2.1	Definisi variable .....	37
3.1.2	Operasional tabel penelitian .....	38
3.3	Sumber dan Cara Penentuan Data .....	42
3.3.1	Populasi dan sampel .....	42
3.3.1.1	Populasi Penelitian .....	42
3.3.1.2	Sampel Penelitian .....	42
3.3.2	Teknik sampling .....	44
3.4	Teknik pengumpulan data .....	44
3.5	Rancangan Analisa dan Uji Hipotesis .....	46
3.5.1	Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	46
3.5.1.1	Uji Validasi .....	47
3.5.1.2	Uji Reliabilitas .....	49
3.5.2	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Sederhana .....	50
3.5.2.1	Analisis Deskriptif .....	50
3.5.2.2	Analisis verifikasi .....	51
3.5.2.2.1	Metode Interval Keberhasilan (MSI) .....	52
3.5.2.2.2	Uji Klasik .....	54
3.5.2.2.3	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	57
3.5.2.2.4	Analisis Koefisien Korelasi Product Moment .....	58

3.5.2.2.5 Koefisien Determinasi.....	59
3.5.2.2.6 Uji Hipotesis .....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>63</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	63
4.1.1 Gambaran Umum Restoran Sindang Reret Surapati Bandung.....	63
4.1.2 Gambaran Karakteristik Responden.....	65
4.1.3 Analisis Deskriptif.....	68
4.1.3.1 Gambaran Variabel Kompetensi ( X).....	69
4.1.3.2 Gambaran Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	90
4.1.4 Analisis Verifikatif .....	107
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik .....	107
4.1.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan .....	111
4.2 Pembahasan .....	114
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>116</b>
5.1 Kesimpulan .....	116
5.2 Saran .....	117
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>119</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>121</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah restoran di kota Bandung dari tahun 2019 sampai 2021.....	3
Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja pada Restoran Sindang Reret Surapati Bandung .....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3. 1 Operasioanal tabel penelitian .....	38
Tabel 3. 2 Skala Nilai Alternatif Jawaban .....	47
Tabel 3. 3 Tingkat Hubungan Korelasi .....	59
Tabel 3. 4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi.....	60
Tabel 4. 1 Distribusi frekuensi jenis kelamin responden.....	65
Tabel 4. 2 Distribusi frekuensi usia responden.....	66
Tabel 4. 3 Distribusi frekuensi tingkat pendidikan.....	66
Tabel 4. 4 Distribusi frekuensi status .....	66
Tabel 4. 5 Distribusi frekuensi departemen .....	67
Tabel 4. 6 Distribusi frekuensi masa kerja .....	67
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya dapat Membedakan Informasi yang benar dan salah ” .....	70
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya dapat mengurai apa yang disampaikan atasan ” .....	71
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mengetahui prosedur dalam melaksanakan pekerjaan ” .....	72
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mengetahui Karakteristik pekerjaan yang saya kerjakan ” .....	73
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mengetahui Cara bekerja secara efektif dan efisien ” .....	74
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya Bisa dan terbiasa membuat laporan dengan baik dalam pekerjaan ” .....	75
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya dapat membantu orang lain dalam mengambil keputusan ” .....	76
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya dapat memiliki kemampuan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan keputusan yang diambil ” .....	77
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya dapat mengetahui cara berkomunikasi yang baik dengan sesama karyawan ” .....	78
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mengetahui Jujur dalam bekerja itu sangat penting ” .....	79
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya dapat Mengerti Cara merespon masukan dan kritikan dari atasan ” .....	80
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mengetahui diskusi sangat penting dalam menyelesaikan masalah ” .....	81
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mengerti bagaimana cara membuat nuansa pekerjaan menjadi nyaman dan menyenangkan ” .....	82
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mengetahui cara meminimalisir resiko dalam pekerjaan ” .....	83
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mengetahui cara menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik” .....	84

Tabel 4. 22	Garis kountinum kriteria penilaian.....	85
Tabel 4. 23	Tanggapan responden pada variabel kompetensi .....	85
Tabel 4. 24	Rekapitulasi hasil tanggapan tiap dimensipada variabel kompetensi. ....	87
Tabel 4. 25	Tanggapan Responden Mengenai: “Hasil pekerjaan yang Saya capai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan” .....	90
Tabel 4. 26	Tanggapan Responden Mengenai: “Hasil pekerjaan yang Saya selesaikan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan” .....	91
Tabel 4. 27	Tanggapan Responden Mengenai: “Hasil pelayanan Saya sesuai dengan harapan tamu” .....	92
Tabel 4. 28	Tanggapan Responden Mengenai: “Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan ” .....	93
Tabel 4. 29	Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah di tetapkan ” .....	94
Tabel 4. 30	Tanggapan Responden Mengenai: “Saya sering menyelesaikan pekerjaan melebihi atau lebih cepat dari waktu yang ditetapkan “ .....	95
Tabel 4. 31	Tanggapan Responden Mengenai: “Dalam melaksanakan pekerjaan, Saya lebih sering melakukan inisiatif sendiri tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan” .....	96
Tabel 4. 32	Tanggapan Responden Mengenai: “Dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, Saya lebih sering mencari inisiatif penyelesaian tanpa menunggu bantuan dari rekan kerja” .....	97
Tabel 4. 33	Tanggapan Responden Mengenai: “Dalam melaksanakan pekerjaan, Saya selalu mengutamakan kehati-hatian” .....	98
Tabel 4. 34	Tanggapan Responden Mengenai: “Selalu hadir dalam bertugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan” .....	99
Tabel 4. 35	Tanggapan Responden Mengenai: “Saya menganggap diri saya bagian dari tim kerja ” .....	100
Tabel 4. 36	Tanggapan Responden Mengenai: “Saya selalu Faham dengan tugas yang diberikan atasan ” .....	101
Tabel 4. 37	Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan ” .....	102
Tabel 4. 38	Tanggapan responden pada variabel Kinerja.....	103
Tabel 4. 39	Rekapitulasi hasil tanggapan tiap dimensipada variabel kinerja karyawan .....	105
Tabel 4. 40	Uji Normalitas Data.....	108
Tabel 4. 41	Uji Heterokedastisitas .....	109
Tabel 4. 42	Analisis Regresi Linier .....	111
Tabel 4. 43	Korelasi .....	112
Tabel 4. 44	KorelasiDeterminansi .....	112
Tabel 4. 45	Uji Hipotesis.....	114



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	34
Gambar 3.1 Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis .....	62
Gambar 4. 1 Struktur organisasi Restoran Sindang reret Surapati Bandung.....	65
Gambar 4. 2 Uji normalitas .....	109
Gambar 4. 3 Scatterplot.....	1

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode yang digunakan**

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Melalui metode penelitian dapat dipahami hubungan signifikan antar variabel yang diteliti, sehingga dapat ditarik kesimpulan yang dapat menjelaskan profil objek yang diteliti. Ada empat kunci yang perlu diperhatikan yaitu metode ilmiah, data, maksud dan tujuan. Metode ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada kegiatan yang mempunyai sifat keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Metode penelitian deskriptif menurut ( Sugiyono, 2019: 380) adalah salah satu metode penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan Kondisi terkini Pada Sindang reret Surapati didasarkan pada fakta dan data kemudian dikumpulkan dan diklasifikasikan secara sistematis analisis untuk menarik kesimpulan. Metode ini diindikasikan untuk menjawab rumusan masalah, khususnya bagaimana Kompetensi karyawan pada Sindang reret Surapati dan kinerja karyawan pada Sindang reret Surapati. Sedangkan metode verifikasi adalah cara yang digunakan menemukan kebenaran hipotesis menggunakan kalkulus Statistik disajikan untuk menjawab pertanyaan konstruksi masalah, khususnya apa dampak Kompetensi terhadapnya Kinerja karyawan Sindang Reret Surapati

## 3.2 Operasional Variabel

Berdasarkan judul topik penelitian yang dilakukan adalah pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Sindang Reret Surapati. mencakup beberapa variabel, setiap variabel akan interpretasi dan operasionalisasi variabel.

### 3.2.1 Definisi variable

Variabel penelitian merupakan suatu hal dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya menurut (Sugiyono, 2019). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat dengan simbol (X). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dengan simbol (Y). Pada penelitian ini terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu Kompetensi Karyawan (X) dan Kinerja Karyawan (Y). variable- variable sebagai berikut :

#### 1. Kompetensi

Menurut Beberapa aspek termasuk dalam konsep kapabilitas menurut (Sugiyanto, 2018) mengikuti: Pengetahuan, Pemahaman , Kemampuan/keterampilan (skill), Nilai (nilai), Sikap, Minat.

Kinerja

#### 2. Menurut (Mangkunegara ,2013:67) Kinerja pegawai mencakup empat aspek, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap.

### 3.1.2 Operasional tabel penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan dimensi dan indeks variabel yang digunakan dalam penelitian. selanjutnya proses ini Selain itu juga soal penentuan skala pengukuran masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat statistik dapat dilakukan dilakukan dengan benar. Lebih detail mengenai operasionalisasi variabel internal Penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3.1 di halaman berikutnya:

**Tabel 3. 1 Operasioanal tabel penelitian**

Variabel	Konsep Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kompetensi (X)	Beberapa aspek termasuk dalam konsep kapabilitas (Sugiyanto, 2018) mengikuti: Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan/keterampilan (skill), Nilai (nilai), Sikap, Minat.	Pengetahuan	Pengetahuan Faktual	Pemahaman dasar mengenai fakta- fakta dan kemampuan mendeskripsikan Informasi	Ordinal
			Pengetahuan Konseptual	Pemahaman mengenai struktur dan tingkatan dari sekumpulan Informasi	Ordinal
			Pengetahuan Prosedural	Pemahaman mengenai langkah-langkah dan tata cara melaksanakan sebuah proses	Ordinal
		pemahaman	Pemahaman karakteristik	Tingkat pemahaman terhadap karakteristik	Ordinal
			Pemahaman kondisi secara efektif dan efisien	Tingkat pemahaman mengenai kondisi secara efektif dan efisien	Ordinal

		Kemampuan /Keterampilan	Keterampilan administratif	Kemampuan mengelola sebuah proses dalam sebuah situasi yang telah ditetapkan	Ordinal
			Keterampilan manajerial	Kemampuan mengelola dalam situasi dimana pengambilan keputusan harus dilakukan	Ordinal
			Keterampilan teknis	Kecakapan dalam sebuah bidang bidang profesi tertentu, penguasaan dalam penggunaan teknik untuk menghasilkan output	Ordinal
			Keterampilan sosial	Kemampuan berinteraksi, komunikasi, memotivasi, dan negosiasi	Ordinal
		Nilai	Kejujuran	Tingkat kejujuran seorang karyawan	Ordinal
			Keterbukaan	Tingkat keterbukaanse orang karyawan	Ordinal
			Demokratis	Tingkat demokratis seorang karyawan	Ordinal
		Sikap	Perasaan yang dirasakan	Pemahaman mengenai perasaan yang dirasakan	Ordinal
			Reaksi	Tingkat reaksi terhadap sesuatu kondisi yang dihadapi	Ordinal

		Minat	Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan	Tingkat kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan	Ordinal
--	--	-------	---	---	---------

Variabel	Konsep Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Menurut (Mangkunegara, 2013) Kinerja pegawai mencakup empat aspek, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap.	Kuantitas kerja	Kesesuaian hasil kerja dengan target pekerjaan	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target pekerjaan	Ordinal
			Ketepatan penyelesaian pekerjaan	Tingkat ketepatan penyelesaian pekerjaan	Ordinal
			Penyelesaian pekerjaan melebihi waktu standar	Tingkat penyelesaian pekerjaan melebihi waktu standar	Ordinal
		Kualitas Kerja	Kesesuaian hasil kerja pekerjaan yang diberikan	Tingkat kesesuaian hasil kerja pekerjaan yang diberikan	Ordinal
			Kesesuaian hasil kerja dengan standar pekerjaan	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar pekerjaan	Ordinal

			Kesesuaian hasil kerja sesuai dengan harapan lain	Tingkat kesesuaian hasil kerja sesuai dengan harapan lain	Ordinal
		Keandalan	Inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
			Inisiatif dalam penyelesaian masalah	Tingkat inisiatif dalam penyelesaian masalah	Ordinal
		Sikap	Kehati-hatian dalam bekerja	Tingkat kehati-hatian dalam bekerja	Ordinal
			Kehadiran dalam bekerja	Tingkat kehadiran dalam bekerja	Ordinal
			Kemampuan kerjasama dalam rekan kerja	Tingkat kemampuan kerjasama dalam rekan kerja	Ordinal
			Loyalitas Pada Pimpinan	Tingkat loyalitas pada pimpinan	Ordinal
			Loyalitas Pada Organisasi	Tingkat loyalitas organisasi	Ordinal

### **3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data**

#### **3.3.1 Populasi dan sampel**

Populasi dan sampel merupakan objek penelitian yang membantu peneliti mengolah data untuk menyelesaikan pertanyaan penelitian. Populasi yang diteliti berfungsi sebagai objek penelitian dan sampel adalah sebagian dari populasi penelitian. Penelitian dilakukan terhadap suatu objek penelitian, namun di dalam objek tersebut terdapat yang disebut populasi, yaitu jumlah seluruhnya dan sampel yang digunakan untuk penelitian.

##### **3.3.1.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan elemen yang menunjukkan karakteristik yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Suatu kumpulan unsur mewakili suatu besaran, sedangkan ciri-ciri tertentu mewakili ciri-ciri kumpulan itu. Menurut ( Sugiyono ,2017:80), populasi adalah suatu wilayah generalisasi melibatkan peneliti mengidentifikasi suatu objek atau subjek yang akan dipelajari yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan kemudian menarik kesimpulan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Sindang Reret Surapati yang berjumlah 61 orang

##### **3.3.1.2 Sampel Penelitian**

Menurut ( Sugiyono ,2013:116), sampel adalah sebagian dari beberapa karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Jika populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.



Apa yang diambil dari sampel dan kesimpulannya akan diterapkan pada populasi. Penulis penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel penelitian. Menurut Anwar Sanusi (2017: 101) Slovin memasukkan penyisihan kesalahan akibat kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diterima. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$n$  : Ukuran sampel

$N$  : Ukuran populasi

$e^2$  : Tingkat kesalahan (10%)

Pada penelitian ini jumlah karyawan sebanyak 30 orang karyawan Sindang Reret Surapati dengan tingkat kesalahan yang penulis tentukan sebesar 10% (0,1), maka sampel yang diambil untuk mewakili populasi adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{61}{1 + (0,1)}$$

$n = 37,8$  ( Dibulatkan keatas menjadi 38 )

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini

adalah 38 orang karyawan pada Sindang reret Surapati dengan margin of error sebesar 10%.

### **3.3.2 Teknik sampling**

Penelitian ini merupakan penelitian sampel, karena penulis hanya akan mensurvei sebagian populasi saja. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki atau mewakili populasi yang diteliti. Disebut studi sampel jika seseorang bermaksud menggeneralisasikan hasil studi sampel. Yang kami maksud dengan generalisasi adalah memajukan hasil penelitian sebagai sesuatu yang dapat diterapkan pada populasi umum.

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probabilitas sampling yaitu simple random sampling. Menurut Sugiyono (2017:118), probabilitas sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap elemen. Populasi (anggota) yang dipilih menjadi anggota sampel.

Menurut Sugiyono (2018:81), simple random sampling adalah pemilihan anggota sampel secara acak dari suatu populasi tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut.

### **3.4 Teknik pengumpulan data**

Sumber data penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder yang dapat menunjang proses pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer menurut Sugiyono (2017: 137) merupakan sumber data yang memberikan data langsung kepada pengumpul data. Data utama penelitian ini dibagi menjadi tiga:

a. Wawancara (Interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dimana peneliti ingin melakukan penelitian pendahuluan untuk mengetahui permasalahan yang perlu diteliti dan juga untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden pada Sindang Reret Surapati dengan mewawancarai langsung responden di lapangan (karyawan).

b. pengamatan (observation)

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dilakukan untuk mengamati perilaku dan proses kerja. Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi langsung dan penelitian terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti Pada Sindang Reret Surapati untuk menemukan masalah sebenarnya.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau jawaban tertulis kepada responden. Pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disiapkan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner yang berisi sekumpulan pernyataan dan menyebarkannya langsung kepada Karyawan Sindang Reret Surapati.

Kuesioner ini memberikan jawabannya responden pada variabel pelatihan profesi, kompetensi, beban kerja dan kinerja pegawai.

## 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi langsung berupa data dokumenter, data publikasi, atau data yang digunakan oleh suatu organisasi. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. File atau dokumen

File atau dokumen yang digunakan untuk mendapatkan data dari file Sindang Reret Surapati.

### b. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan digunakan sebagai data pendukung terkait penelitian yang diperoleh melalui bahan pustaka seperti e-book dan buku pendukung

### c. Jurnal

Jurnal mendukung data terkait penelitian, mencakup berbagai pengetahuan dan penelitian yang dianggap relevan dengan topik penelitian.

## **3.5 Rancangan Analisa dan Uji Hipotesis**

### **3.5.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Menurut (Sugiyono,2013: 146) Alat penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengamati fenomena alam dan sosial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang terdiri dari daftar pertanyaan.

Metode pengumpulan data kuesioner pada penelitian ini menggunakan metode Likert.

Menurut (Sugiyono ,2013: 93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial, dengan skala likert respon masing-masing instrumen berkisar dari sangat positif hingga negatif, yang dapat berbentuk kata seperti pada tabel berikut :

**Tabel 3. 2 Skala Nilai Alternatif Jawaban**

Alternatif Jawaban		Skala Nilai
Pertanyaan	Pertanyaan	
Tinggi Sekali (TS)	Sangat Setuju (SS)	5
Tinggi (T)	Setuju (S)	4
Cukup Rendah (CR)	Kurang Setuju (KS)	3
Rendah (R)	Tidak Setuju (TS)	2
Rendah Sekali (RS)	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono,2013:93)

### 3.5.1.1 Uji Validasi

Uji Validasi Instrumen menurut (Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas ,2016: 97) adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui validitas atau ketepatan suatu pertanyaan atau pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti.

Uji validitas dalam penelitian ini adalah untuk mengukur valid atau tidaknya item-item yang ada pada kuesioner. Kuesioner sebagai instrumen penelitian dinyatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan yang ada di

dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018: 51). Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Adapun untuk pengujian validitas digunakan dengan melihat korelasi item indikator dengan Pearson Product Moment (Sugiyono ,2017:183) sebagai berikut

$$r = \frac{n (\sum xy) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n (\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Di mana:

$r_{xy}$  = Koefisien r pearson product moment

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$x$  = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

$y$  = Skor total instrument

$n$  = Jumlah responden dalam uji instrument

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing- masing skor Y

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validitas yang berlaku menurut Sugiyono (2017:126) sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > 0,30$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika  $r_{hitung} < 0,30$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### 3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018: 45) pengujian reliabilitas instrumen penelitian sebagai instrumen pengukuran kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil sepanjang waktu.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik apabila mempunyai nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$  (Uma Sekaran 2013:200). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha  $\alpha$  dengan formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program Software SPSS (Statistic Package and Social Science) 20 for Windows.

Rumus:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum j}{S^2_x} \right)$$

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas alpha

$k$  = Jumlah item

$S_j$  = Varians responden untuk item

$S_x$  = Jumlah varians skor total

### 3.5.2 Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Sederhana

#### 3.5.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis data Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengilustrasikan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud menarik kesimpulan atau menggeneralisasi secara luas.

Menurut (Sugiyono,2013:147), untuk memudahkan penafsiran terhadap variabel yang diteliti, maka dilakukan klasifikasi jawaban responden berdasarkan skor sebenarnya masing-masing variabel. Ada cara untuk mengetahui skor sebenarnya, disebut juga periode. Data interval ini dapat dianalisis dengan menghitung rata-rata respon berdasarkan penilaian responden terhadap setiap respon. Berdasarkan skor yang telah ditetapkan dapat dihitung sebagai berikut:

1. Skor minimum

Skor minimum x jumlah pertanyaan x jumlah responden (n)

2. Skor maksimum

Skor maksimum x jumlah pertanyaan x jumlah responden (n)

3. Interval skor = (skor maksimum – skor mimimum) : 5

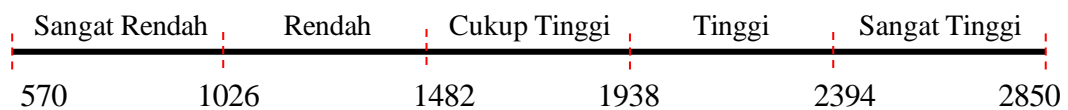
Berdasarkan rumus perhitungan diatas, maka interval skor untuk variable kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Skor minimum =  $1 \times 15 \times 38 = 570$



2. Skor maksimum =  $5 \times 15 \times 38 = 2850$
3. Interval skor =  $(2850 - 570) : 5 = 456$

Adapun interval kontinum variable komitmen dapat digambarkan sebagai berikut:



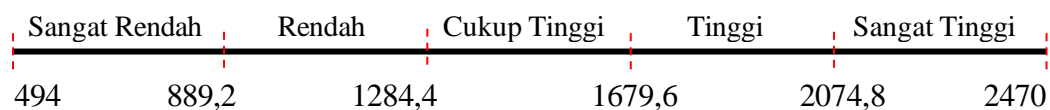
Gambar 3.1

#### Interval Kontinum Variabel Kompetensi

Sementara interval skor untuk variable kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Skor minimum =  $1 \times 13 \times 38 = 494$
2. Skor maksimum =  $5 \times 13 \times 38 = 2470$
3. Interval skor =  $(2470 - 494) : 5 = 395,2$

Adapun interval kontinum variable kinerja digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2

#### Interval Kontinum Variabel Kinerja

### 3.5.2.2 Analisis verifikasi

Salah satu analisis lain yang digunakan selain analisis deskriptif dalam penelitian ini juga adalah analisis validasi. Analisis verifikasi menurut Sugiyono (2017: 54) adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji teori dan penelitian

yang bertujuan untuk menghasilkan informasi ilmiah baru, khususnya status suatu hipotesis yang berupa kesimpulan tentang apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak atau tidak. Metode verifikasi digunakan untuk mengetahui dan menguji keaslian hipotesis yang ditentukan dengan perhitungan statistik. Analisis verifikasi dapat menggunakan metode berikut:

#### **3.5.2.2.1 Metode Interval Keberhasilan (MSI)**

Metode pewarisan interval adalah proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah diambil data hasil penyebaran kuisisioner yang berbentuk ordinal maka harus diubah menjadi interval, karena dengan menggunakan analisis linier berganda maka data yang diperoleh harus berupa data berskala interval. Teknik konversi yang paling sederhana menggunakan metode Interval Succession (MSI). Banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi pra-pembakaran, uji-t, dll. Membutuhkan data skala perkiraan. Oleh karena itu, jika kita hanya memiliki data skala ordinal maka data tersebut harus diubah ke bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedural. Kecuali kita menggunakan prosedur, seperti korelasi Spearman, untuk menguji data berskala ordinal, kita tidak perlu memodifikasi data yang sudah ada. Langkah-langkah menganalisis data dengan metode Success Interval (MSI) menurut Jonathan Sarwono (2012: 241) sebagai berikut:

1. Hitung frekuensi respon untuk setiap item pertanyaan
2. Menghitung proporsi (P), dengan cara membagi setiap frekuensi dengan jumlah responden.

3. Hitung nilai rasio kumulatif (PK) dengan menjumlahkan rasio-rasio tersebut secara berurutan untuk setiap nilai.
4. Carilah nilai  $Z$  menggunakan tabel distribusi normal untuk setiap rasio kumulatif yang diperoleh.
5. Tentukan nilai densitas tertinggi untuk setiap nilai  $Z$  yang diperoleh menggunakan rumus sebagai berikut:

$$f(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \exp\left(-\frac{z^2}{2}\right)$$

6. Menghitung scale value (SV) untuk dengan rumusan berikut:

$$S = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1 [SVmin]$$

Pengolahan data dilakukan peneliti dengan menggunakan sarana komputerisasi antara lain dengan program IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) untuk memudahkan proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval.

#### 3.5.2.2.2 Uji Klasik

Menurut (Purnomo, 2017: 107) Pengujian klasik digunakan untuk mencari tahu apakah ada normalitas sisa, multikolinearitas, autokorelasi, dll. atau tidak. Heterogenitas dalam model regresi. Model regresi linier bisa disebut Suatu model dikatakan baik jika memenuhi beberapa asumsi klasik, khususnya data Residunya berdistribusi normal, tanpa multikolinearitas atau autokorelasi Heterogen. Asumsi klasik harus dihormati untuk mendapatkan suatu model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan uji ketahanan. jika suatu kondisi

tidak terpenuhi maka tidak akan ada hasil dari analisis regresi disebut BLEU (Best Linear Unbiased Estimator).

Tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variable bebas sebagai estimator atas variable terikat tidak bias. Adapun pengujian asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Menurut Purnomo (2017:108) Uji normalitas dengan model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai sisa dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Memiliki model regresi yang baik nilai sisa berdistribusi normal. Berbagai metode untuk menguji normalitas yakni melihat sebaran data sumber dengan diagonal plot normal Plot sisa standar regresi P-P atau dengan uji satu sampel Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas sisa menggunakan metode grafis, yaitu melihat distribusi diagonal dari sumber data dalam diagram P-P normal pada grafik sisa standar regresi. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik tersebut didistribusikan di sekeliling garis dan mengikuti garis diagonal, lalu nilai sisanya normal.

2. Uji Linieritas

Menurut (Ghozal ,2016: 159) uji linieritas digunakan untuk melihat apakah informasi model yang digunakan sudah benar atau belum. apa Fungsi yang digunakan dalam penelitian empiris harus berbentuk linier, persegi atau kubik. Uji linearitas memberikan informasi apakah model empiris harus linier,

kuadrat atau kubik. Model bisa dikatakan memenuhi syarat linearitas apabila linieritas apabila  $\text{sig linearity} < 0.05$  dan nilai deviation from linearity  $\text{sig} > 0.05$ .

### 3. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varians yang tidak sama dari residu untuk semua observasi dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan cari tahu kemungkinan penyimpangan dari persyaratan asumsi klasik model regresi yang syarat ketidakhadirannya dalam model regresi harus dipenuhi Heteroskedastisitas (Basuki, 2015).

Menurut (Dul, 2019: 122) Uji heteroskedastisitas dengan Glejser SPSS: Tujuan pengujian ini pada dasarnya adalah untuk menguji apakah model regresi tersebut benar ketimpangan varians residu dari observasi yang satu ke observasi yang lain. Jika dikatakan varians residu dari satu observasi ke observasi lainnya adalah kekal dengan homokedastisitas. Dan jika variansnya berbeda, maka dikatakan Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak harus dibuat Heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan adalah uji heteroskedastisitas itu adalah:

1. Jika nilai signifikansi  $> \alpha = 0,05$  maka disimpulkan hal tersebut tidak terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika nilai makna  $< \alpha = 0,05$ , kesimpulannya terjadi Heteroskedastisitas.

### 3.5.2.2.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis yang digunakan penulis yaitu analisis regresi linier sederhana karena data yang ada dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal yang harus diubah datanya ke dalam data interval. Juga karena disini variabel yang diteliti lebih dari dua variabel. Maka penulis menggunakan regresi linier berganda.

Regresi merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antar variabel. Dalam analisis regresi, suatu persamaan regresi atau persamaan penduga dibentuk untuk menerangkan pola hubungan variabel-variabel apakah ada hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih.

Hubungan yang didapat pada umumnya menyatakan hubungan fungsional antara variabel-variabel. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda melalui program SPSS 20,0 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiyono (2015:275) menyatakan rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta dari keputusan regresi

b = Koefisien regresi dari variabel X (Kinerja Karyawan)

X = Kompetensi

e = Variabel lain

#### 3.5.2.2.4 Analisis Koefisien Korelasi Product Moment

Menurut Sugiyono (2014:87) korelasi adalah metode pertautan atau metode penelitian yang berusaha menghubungkan antara satu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menciptakan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya. Untuk menentukan hubungan antara kedua variabel yang ada, yaitu variabel independen dan variabel dependen, maka dilakukan uji korelasi Pearson.

Rumus Korelasi Pearson Product Moment:

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi Pearson antara item dengan variabel yang bersangkutan

X = Skor item dalam variabel

Y = Skor semua item dalam variabel

n = Jumlah responden

Menurut Sugiyono (2014:192), kriteria untuk menentukan korelasi tersebut dapat dilihat pada tabel 3.3:



**Tabel 3. 3** Tingkat Hubungan Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2014:192)

#### 3.5.2.2.5 Koefisien Determinasi

Menurut Sujarweni (2015: 164) “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).” Jika  $R^2$  meningkat maka persentase perubahan pada variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) juga meningkat. Jika  $R^2$  menjadi lebih kecil maka persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) akan berkurang.

Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan program Microsoft/ SPSS atau secara manual dengan rumus koefisien determinasi adalah:

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Menurut Sugiyono (2015), kriteria untuk menentukan korelasi tersebut bisa dilihat pada tabel berikut

**Tabel 3. 4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
82% - 100%	Pengaruh sangat tinggi atau kuat
49% - 81%	Pengaruh tinggi
17% - 48%	Pengaruh cukup kuat
5% - 16%	Pengaruh rendah tapi pasti
0% - 4%	Pengaruh rendah atau lemah sekali

Sumber : Sugiyono (2015)

### 3.5.2.2.6 Uji Hipotesis

Uji-t (t-test) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji-t merupakan uji koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Untuk menguji apakah variabel Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, langkah-langkah pengujian hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah terkait ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana hipotesis nol ( $H_0$ ) merupakan hipotesis tidak berpengaruh. Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) merupakan hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

- Hipotesis

$H_0: \rho_{yx1} = 0$ ; Tidak terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai

$H_1: \rho_{yx1} \neq 0$ ; Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Menentukan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$

Tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5% berarti besar kemungkinan hasil kesimpulan yang diambil mempunyai probabilitas sebesar 95% atau kesalahan yang diijinkan sebesar 5%.

$$DF = n - (k + 1)$$

3. Menghitung uji-t (t-test)

Informasi:

$b_i$  = Koefisien regresi

$S_{b_i}$  = simpangan baku koefisien regresi

4. Kriteria pengambilan keputusan

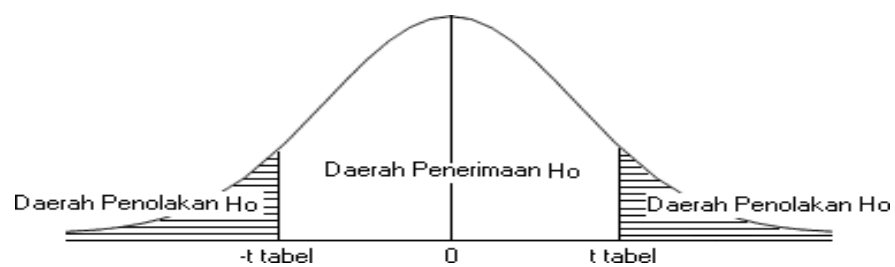
- $H_0$  tidak berhasil ditolak apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , sehingga masing masing variabel penelitian tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

- $H_0$  ditolak jika  $t > t_{\text{tabel}}$ , maka masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh yang signifikan. Atau menghitung dengan menggunakan alat uji statistik, khususnya program SPSS:

$H_0$  ditolak atau pengaruhnya signifikan jika: Signifikansi  $< \alpha = 0.05$

$H_0$  diterima atau pengaruhnya tidak signifikan apabila: Signifikansi  $> \alpha = 0,05$ .

**Gambar 3. 1 Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis**



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Sindang Reret Surapati Bandung dengan sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebar kepada karyawan Restoran Sindang Reret Surapati Bandung yang berjumlah 40 orang.

##### **4.1.1 Gambaran Umum Restoran Sindang Reret Surapati Bandung**

Sindang reret merupakan salah satu restoran legendaris khas sunda yang hadir di tengah masyarakat Jawa barat sejak Agustus tahun 1973 di kawasan bandung selatan, Ciwidey, yang didirikan oleh Alm.H.S Hermawan beserta sang istri Dra.Hj.Itje Sumarni .

Nama restoran ini sendiri diambil dari bahasa sunda yaitu Sindang yang berarti “Mampir”, Sedangkan Reret memiliki makna “Melirik”.Diharapkan dengan nama ini para pengunjung bukan hanya tertarik saja, namun dapat pula mampir menikmati sajian masakan khas sunda .

Konsep Sunda yang kental diangkat sebagai bentuk kesadaran perusahaan untuk mempersembahkan etalase bumi parahyangan masyarakat sesuai dengan tagline “ THE HERITAGE OF SUNDANESE CULINARY AND CULTURE”

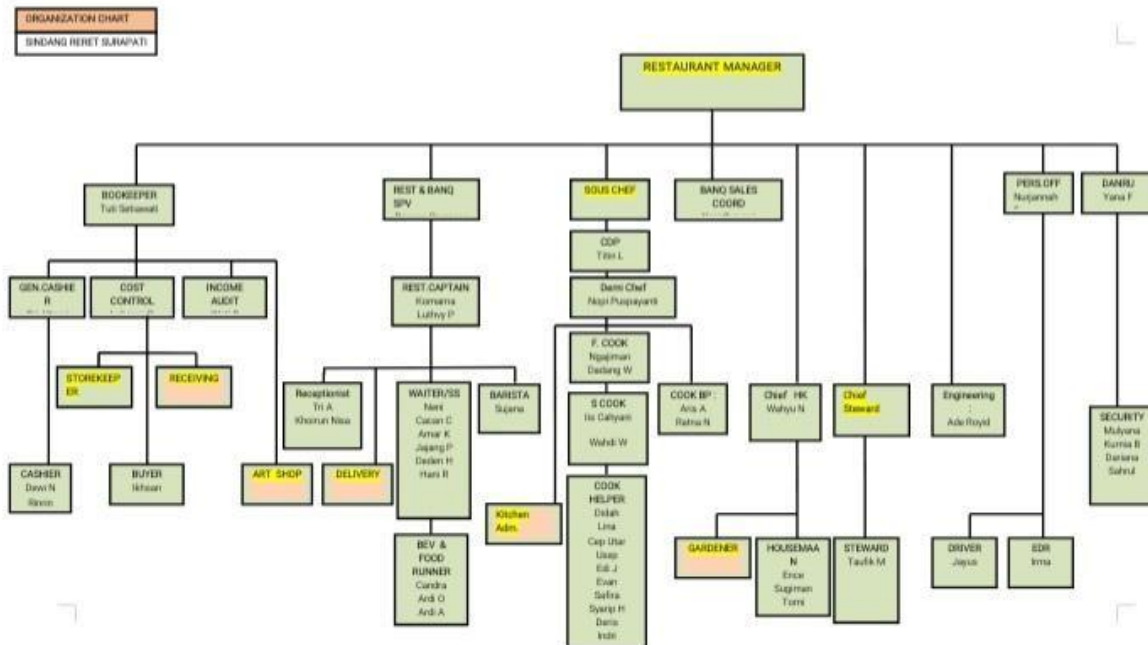
Kini sindang reret terus berkembang dan memiliki 4 cabang diantaranya berada di wilayah bandung selatan ciwidey, bandung utara cikole , kota bandung surapati, dan kabupaten karawang . selain restoran sindang reret juga melebarkan sayap di bidang hotel dan catering, yaitu PT.Destiny Mekar dan PT.Kataji Bagja Prina yang bergerak di bidang Event Organizer.

Restoran sindang reret surapati Dibangun tahun 2000 dan diresmikan tanggal 22 Agustus 2001 oleh Walikota Saat itu H.AA Tarmana. Restoran sindang reret Surapati terletak di jalan surapati no 53 kota bandung yang lokasinya berada ditengah kota yang letaknya tidak jauh dari icon kota bandung yaitu gedung sate. Restoran ini merupakan cabang ke 3 setelah ciwidey dan cikole.

Karakteristik restoran ini dari sindang reret group dalam mengikuti perkembangan tren dunia bisnis sekarang ini . Lokasinya juga sangat cocok dan pas untuk menjamu relasi atau mitra, keluarga bahkan hingga tamu kenegaraan dan pemerintahan, termasuk beberapa presiden pernah berkunjung.

Restoran Sindang Reret Surapati Bandung memiliki fasilitas Function Room dan Restaurant bagi pelanggan yang berkunjung . Restoran sindang reret memiliki banyak penghargaan salahsatunya Pemenang Kategori restoran dalam anugerah pesona pariwisata 2022.

**Gambar4. 1 Struktur organisasi Restoran Sindang reret Surapati Bandung**



#### 4.1.2 Gambaran Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diteliti dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, departemen dan masa kerja Berikut ini adalah uraian lengkapnya :

**Tabel 4. 1** Distribusi frekuensi jenis kelamin responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	24	60.0
Wanita	16	40.0
Total	40	100

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 24 orang (60%), sedangkan wanita sebanyak 16 orang (40%).

**Tabel 4. 2 Distribusi frekuensi usia responden**

Usia	Jumlah	Persentase
<25 tahun	14	35
25-35 tahun	8	20
36-40 tahun	7	17.5
>40 tahun	11	27.5
Total	40	100

Restoran sindang reret Surapati terletak di jalan surapati no 53 kota bandung yang lokasinya berada ditengah kota yang letakknya tidak jauh dari icon kota bandung yaitu gedung sate. merupakan tempat makan sekaligus kantor pusat sindang reret Group.

**Tabel 4. 3 Distribusi frekuensi tingkat pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	36	90.0
D1/D3	1	2.5
S1	3	7.5
Total	40	100

Berdasarkan tabel 4.3 dijelaskan bahwa dari 40 responden, sebagian besar responden berpendidikan SMA dengan jumlah 36 orang (90%), kemudian berpendidikan S1 dengan jumlah 3 orang (7.5%), dan 1 orang (2.5%) berpendidikan Diploma.

**Tabel 4. 4 Distribusi frekuensi status**

Status	Jumlah	Persentase
Belum menikah	15	37.5
Menikah	24	60.0
Duda/Janda	1	2.5
Total	40	100



Berdasarkan tabel 4.4 dijelaskan bahwa dari 40 responden, sebagian besar responden sudah menikah dengan jumlah 24 orang (60%), kemudian belum menikah dengan jumlah 15 orang (37.5%), dan 1 orang (2.5%) duda/janda.

**Tabel 4. 5 Distribusi frekuensi departemen**

Departmen	Jumlah	Persentase
Administrasi dan General	6	15.0
Akuntansi	1	2.5
Barista	1	2.5
Driver	1	2.5
Engineering	1	2.5
Food and Beverage Product	9	22.5
Food and Beverage Service	13	32.5
Housekeeping	1	2.5
Kitchen	1	2.5
Security	3	7.5
Steaward	3	7.5
Total	40	100.0

Berdasarkan tabel 4.5 dijelaskan bahwa dari 40 responden, sebagian besar responden bekerja di departmen Food and Beverage Service dengan jumlah 13 orang (32.5%), kemudian Food and Beverage Product dengan jumlah 9 orang (22.5%)

**Tabel 4. 6 Distribusi frekuensi masa kerja**

Masa kerja	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	11	27.5
1-5 Tahun	11	27.5
6-10 Tahun	4	10.0
11-15 Tahun	4	10.0
16-20 Tahun	8	20.0
>20 Tahun	2	5.0
Total	40	100.0

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 40 responden dengan masa kerja antara <1 tahun dan 1-5 tahun dengan jumlah 11 orang (27.5%), masa kerja antara 16-20 tahun dengan jumlah 8 orang (20%), masa kerja 60-10 tahun dan 11-15 tahun sebanyak 4 orang (10%) dan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 2 orang (5%)

#### **4.1.3 Analisis Deskriptif**

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari lapangan untuk tahap selanjutnya adalah menganalisa tanggapan dari responden. Dari tahapan ini juga digolongkan ke dalam beberapa bagian, diantaranya pengklasifikasi tanggapan responden dan pembobotannya. Variabel kompetensi dan kinerja karyawan akan terungkap melalui jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada kuesioner. Dalam menganalisis secara deskriptif digunakan bantuan tabel dalam bentuk jumlah persentase dengan pembobotan yang telah ditentukan, sehingga dapat diketahui klasifikasi keberadaan dari masing-masing variable penelitiannya sebagai berikut:

Jumlah Responden (n) = 40 orang

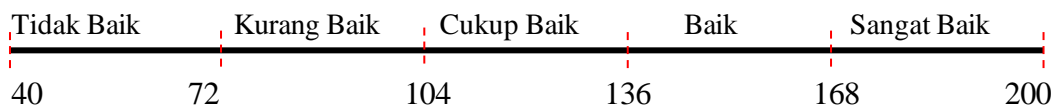
Nilai Indeks Minimum = Skor Minimum x n  
 = 1 x 40  
 = 40

Nilai Indeks Maksimum = Skor Maksimum x n  
 = 5 x 40  
 = 200

$$\begin{aligned}
 \text{Interval Jarak Interval} &= \text{Nilai Indeks Maksimum} - \text{Nilai Indeks Minimum} \\
 &= 200 - 40 \\
 &= 160
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Jarak Interval} &= \text{Interval} : \text{Jenjang} ( 5 ) \\
 &= 160 : 5 \\
 &= 32
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan tersebut diperoleh skala pembobotan yang digambarkan dalam sebuah garis kontinum sebagai berikut:



#### 4.1.3.1 Gambaran Variabel Kompetensi ( X )

Kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai – nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Sedangkan dimensi kompetensi meliputi motif, watak, konsep diri, pengetahuan dan keahlian atau skill. Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada 40 responden pada karyawan Sindang Reret Surapati Bandung mengenai Kompetensi yang diukur dengan 15 indikator. Berikut ini merupakan tabel-tabel yang akan menjelaskan bagaimana kondisi Kompetensi berdasarkan dimensi-dimensi tersebut:

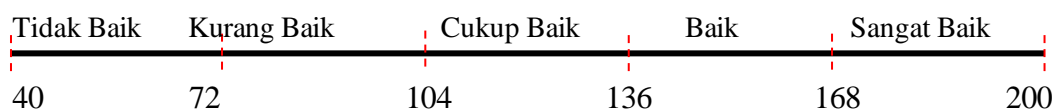
**Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya dapat Membedakan Informasi yang benar dan salah ”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	6	15	30
Setuju	4	28	70	112
Cukup Setuju	3	6	15	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Total		40	100	160

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya dapat Membedakan Informasi yang benar dan salah” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 6 orang atau sekitar 15%, jawaban setuju sebanyak 28 orang atau sekitar 70% ,Cukup setuju sebanyak 6 Orang atau sekitar 15 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 160 termasuk dalam kategori baik, artinya karyawan Bisa membedakan mana informasi yang benar dan yang salah cukup baik.

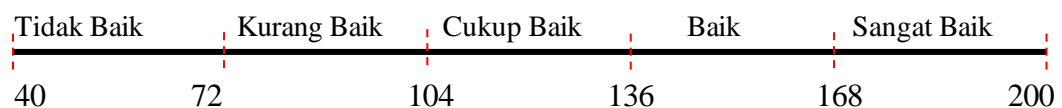
**Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya dapat mengurai apa yang disampaikan atasan ”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	4	10	20
Setuju	4	30	75	120
Cukup Setuju	3	4	10	12
Tidak Setuju	2	2	5	4
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>156</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya dapat mengurai apa yang disampaikan atasan” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 4 orang atau sekitar 10%, jawaban setuju sebanyak 30 orang atau sekitar 75% ,Cukup setuju sebanyak 4 Orang atau sekitar 10 %, dan tidak setuju 2 orang atau sekitar 5%.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 156 termasuk dalam kategori baik, artinya Karyawan dapat mengurai intruksi dari atasan dengan cukup baik.

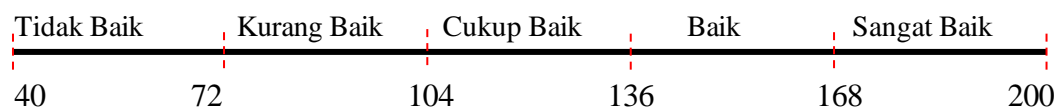
**Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mengetahui prosedur dalam melaksanakan pekerjaan ”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	7	18	35
Setuju	4	29	73	116
Cukup Setuju	3	4	10	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>163</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mengetahui prosedur dalam melaksanakan pekerjaan” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 7 orang atau sekitar 18%, jawaban setuju sebanyak 29 orang atau sekitar 73% ,Cukup setuju sebanyak 4 Orang atau sekitar 10 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 163 termasuk dalam kategori baik, artinya sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada dengan cukup baik.

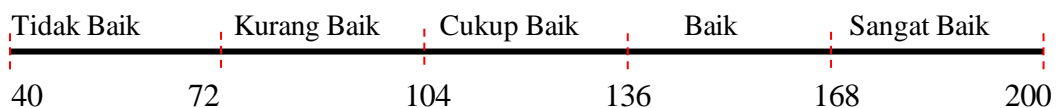
**Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mengetahui Karakteristik pekerjaan yang saya kerjakan ”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	7	18	35
Setuju	4	28	70	112
Cukup Setuju	3	4	10	12
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>161</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mengetahui Karakteristik pekerjaan yang saya kerjakan ” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 7 orang atau sekitar 18%, jawaban setuju sebanyak 28 orang atau sekitar 70% ,Cukup setuju sebanyak 4 Orang atau sekitar 10 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 161 termasuk dalam kategori baik, artinya Karyawan memahami setiap karakteristik pekerjaan dengan cukup baik.

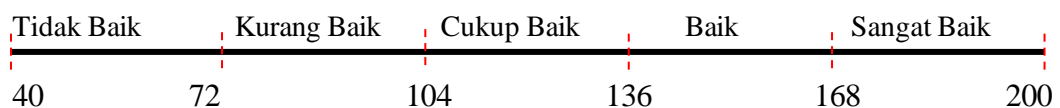
**Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mengetahui Cara bekerja secara efektif dan efisien ”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	8	20	40
Setuju	4	26	65	104
Cukup Setuju	3	6	15	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>162</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mengetahui Cara bekerja secara efektif dan efisien ” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 8 orang atau sekitar 20%, jawaban setuju sebanyak 26 orang atau sekitar 65% ,Cukup setuju sebanyak 6 Orang atau sekitar 15 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 162 termasuk dalam kategori baik, artinya sering menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan cukup baik.



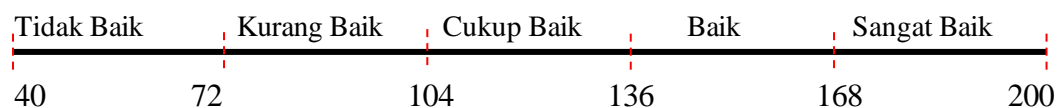
**Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya Bisa dan terbiasa membuat laporan dengan baik dalam pekerjaan ”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	7	18	35
Setuju	4	24	60	96
Cukup Setuju	3	8	20	24
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>157</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mengetahui Karakteristik pekerjaan yang saya kerjakan ” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 7 orang atau sekitar 18%, jawaban setuju sebanyak 24 orang atau sekitar 60% ,Cukup setuju sebanyak 8 Orang atau sekitar 20 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 157 termasuk dalam kategori baik, artinya sering membuat laporan/ pembukuan pada pekerjaan dengan cukup baik.

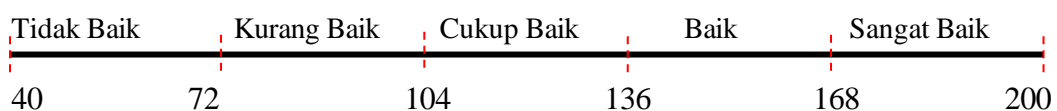
**Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya dapat membantu orang lain dalam mengambil keputusan ”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	4	10	20
Setuju	4	23	58	92
Cukup Setuju	3	11	28	33
Tidak Setuju	2	2	5	4
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>149</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mengetahui Karakteristik pekerjaan yang saya kerjakan ” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 4 orang atau sekitar 10%, jawaban setuju sebanyak 23 orang atau sekitar 58 % ,Cukup setuju sebanyak 11 Orang atau sekitar 28 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 149 termasuk dalam kategori baik, artinya sering membantu sesama karyawan dalam membuat keputusan secara baik.

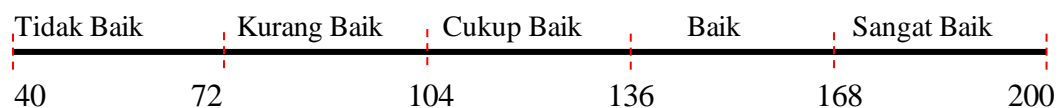
**Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya dapat memiliki kemampuan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan keputusan yang diambil ”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	4	10	20
Setuju	4	29	73	116
Cukup Setuju	3	6	15	18
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>156</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya dapat memiliki kemampuan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan keputusan yang diambil ” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 4 orang atau sekitar 10%, jawaban setuju sebanyak 29 orang atau sekitar 73 % ,Cukup setuju sebanyak 6 Orang atau sekitar 15 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 156 termasuk dalam kategori baik, artinya sering membuat keputusan sendiri dan mengerjakan pekerjaan dengan cukup baik.

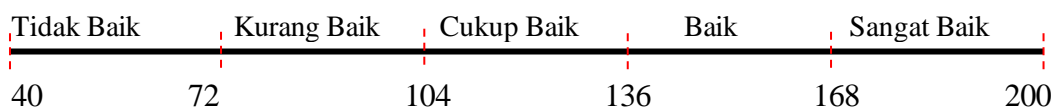
**Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya dapat mengetahui cara berkomunikasi yang baik dengan sesama karyawan ”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	7	18	35
Setuju	4	29	73	116
Cukup Setuju	3	3	7	9
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>162</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya dapat mengetahui cara berkomunikasi yang baik dengan sesama karyawan ” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 7 orang atau sekitar 18 %, jawaban setuju sebanyak 29 orang atau sekitar 73 % ,Cukup setuju sebanyak 3 Orang atau sekitar 7 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 162 termasuk dalam kategori baik, artinya sering bekerja dengan komunikasi yang sudah baik.

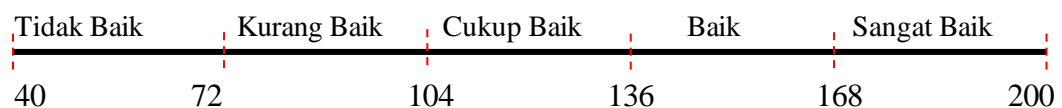
**Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mengetahui Jujur dalam bekerja itu sangat penting ”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	21	53	105
Setuju	4	17	43	68
Cukup Setuju	3	2	5	6
Tidak Setuju	2	0	0	
Sangat Tidak setuju	1	0	0	
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>179</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mengetahui Jujur dalam bekerja itu sangat penting ” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 21 orang atau sekitar 53 %, jawaban setuju sebanyak 17 orang atau sekitar 43 %,Cukup setuju sebanyak 2 Orang atau sekitar 5 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 79 termasuk dalam kategori baik, artinya sering jujur dalam menjalankan pekerjaan sudah cukup baik.

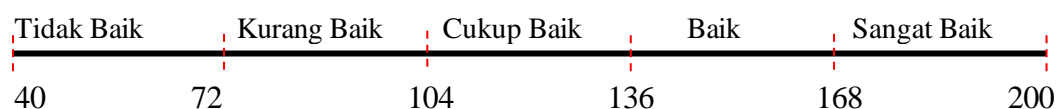
**Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya dapat Mengerti Cara merespon masukan dan kritikan dari atasan ”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	10	25	50
Setuju	4	27	68	108
Cukup Setuju	3	3	7	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>167</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya dapat Mengerti Cara merespon masukan dan kritikan dari atasan” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 68 % ,Cukup setuju sebanyak 3 Orang atau sekitar 7%.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 167 termasuk dalam kategori baik, artinya sering merespon masukan dan kritikan dari atasan dengan baik.

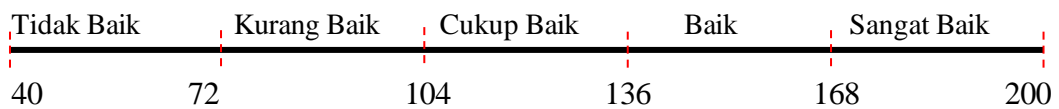
**Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mengetahui diskusi sangat penting dalam menyelesaikan masalah ”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	12	30	60
Setuju	4	26	65	104
Cukup Setuju	3	2	5	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>170</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mengetahui diskusi sangat penting dalam menyelesaikan masalah ” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 12 orang atau sekitar 30 %, jawaban setuju sebanyak 26 orang atau sekitar 65% ,Cukup setuju sebanyak 2 Orang atau sekitar 5 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 170 termasuk dalam kategori baik, artinya sering berdiskusi dalam memecahkan masalah yang sudah baik.

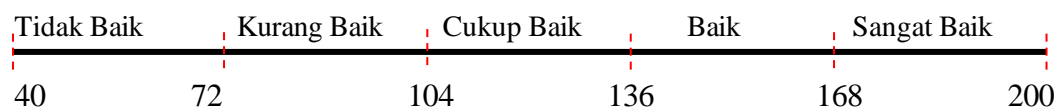
**Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mengerti bagaimana cara membuat nuansa pekerjaan menjadi nyaman dan menyenangkan ”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	10	25	50
Setuju	4	26	65	104
Cukup Setuju	3	4	10	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>166</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mengerti bagaimana cara membuat nuansa pekerjaan menjadi nyaman dan menyenangkan” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 10 orang atau sekitar 25 %, jawaban setuju sebanyak 26 orang atau sekitar 65 % ,Cukup setuju sebanyak 4 Orang atau sekitar 10 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 166 termasuk dalam kategori baik, artinya sering membuat nuansa pekerjaan nyaman dan menyenangkan dengan cukup baik.



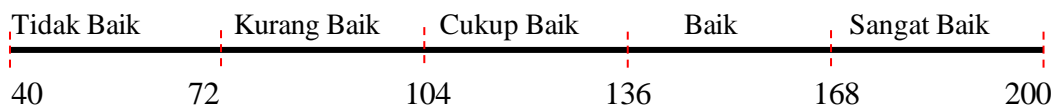
**Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mengetahui cara meminimalisir resiko dalam pekerjaan ”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	4	10	20
Setuju	4	27	68	108
Cukup Setuju	3	9	23	27
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>155</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mengetahui cara meminimalisir resiko dalam pekerjaan ” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 4 orang atau sekitar 10 %, jawaban setuju sebanyak 27 orang atau sekitar 68 % ,Cukup setuju sebanyak 9 Orang atau sekitar 23 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 161 termasuk dalam kategori baik, artinya sering meminimalisir resiko dalam pekerjaan dengan Baik.

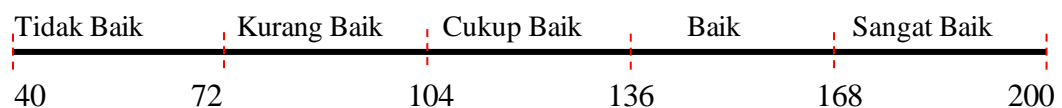
**Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mengetahui cara menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	6	15	30
Setuju	4	29	72,5	116
Cukup Setuju	3	5	12,5	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>161</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mengetahui Karakteristik pekerjaan yang saya kerjakan ” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 6 orang atau sekitar 15 %, jawaban setuju sebanyak 29 orang atau sekitar 72,5 % ,Cukup setuju sebanyak 5 Orang atau sekitar 12,5 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 161 termasuk dalam kategori baik, artinya Sering mengerjakan pekerjaan dengan hasil terbaik.

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran semua variabel yang penulis teliti yakni variabel kompetensi dan kinerja karyawan, maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap tanggapan responden, peneliti melakukan kategorisasi dengan melihat persentase skor aktual terhadap skor ideal.

**Tabel 4. 22 Garis kountinum kriteria penilaian**

Sangat Tidak baik	Tidak Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
20% - 36%	36% - 52%	52% - 68%	68% - 84%	84% - 100%

*Sumber: OlahanPenulis (2023)*

Untuk mengetahui persepsi atau tanggapan responden terhadap variabel kompetensi, penulis menggunakan nilai persentase skor. Variable kompetensiterdiri dari 15 pernyataan, berdasarkan perhitungan nilai persentase diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4. 23 Tanggapan responden pada variabel kompetensi**

No	Pernyataan		STS	TS	CS	S	SS	Skor Aktual	% Skor	Interpretasi
	<b>Pengetahuan</b>									
1	Saya dapat membedakan informasi yang benar dan salah	F	0	0	6	28	6	160	80.00	Baik
		%	0	0	15	70	15			
2	Saya dapat mengurai apa yang disampaikan atasan	F	0	2	4	30	4	156	78.00	Baik
		%	0	5	10	75	10			
3	Saya mengetahui prosedur dalam melaksanakan pekerjaan	F	0	0	4	29	7	163	81.50	Baik
		%	0	0	10	73	18			

	<b>Pemahaman</b>									
4	Saya mengetahui karakteristik pekerjaan yang saya kerjakan	F	0	1	4	28	7	161	80.50	Baik
		%	0	2.5	10	70	18			
5	saya mengetahui cara bekerja secara efektif dan efisien	F	0	0	6	26	8	162	81.00	Baik
		%	0	0	15	65	20			
	<b>Kemampuan</b>									
6	Saya bisa dan terbiasa membuat laporan dengan baik dalam pekerjaan	F	0	1	8	24	7	157	78.50	Baik
		%	0	2.5	20	60	18			
7	Saya mengetahui pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam mengambil keputusan	F	0	2	11	23	4	149	74.50	Baik
		%	0	5	28	58	10			
8	Saya memiliki kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keputusan yang diambil	F	0	1	6	29	4	156	78.00	Baik
		%	0	2.5	15	73	10			
9	Saya mengetahui cara berkomunikasi yang baik dengan sesama karyawan	F	0	1	3	29	7	162	81.00	Baik
		%	0	2.5	7.5	73	18			
	<b>Nilai</b>									
10	Saya mengetahui jujur dalam berkerja itu sangat penting	F	0	0	2	17	21	179	89.50	Sangat baik
		%	0	0	5	43	53			
11	Saya mengerti cara merespon masukan dan kritikan dari atasan	F	0	0	3	27	10	167	83.50	Baik
		%	0	0	7.5	68	25			
12	Saya mengetahui diskusi sangat penting dalam menyelesaikan masalah	F	0	0	2	26	12	170	85.00	Sangat baik
		%	0	0	5	65	30			

	<b>Sikap</b>									
13	Saya mengerti bagaimana cara membuat nuansa pekerjaan menjadinyaman dan menyenangkan	F	0	0	4	26	10	166	83.00	Baik
		%	0	0	10	65	25			
14	Saya mengetahui cara meminimalisir resiko dalam pekerjaan	F	0	0	9	27	4	155	77.50	Baik
		%	0	0	23	68	10			
	<b>Minat</b>									
15	Saya mengetahui cara menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik	F	0	0	5	29	6	161	80.50	Baik
		%	0	0	12,5	72,5	15			
Mean keseluruhan								161.60	80.80	Baik

Hasil perhitungan pada variabel kompetensi memperoleh mean keseluruhan sebesar 161.60 dengan nilai persentase sebesar 80.80% berada pada interval 68,01% - 83,0% termasuk katategori baik. Ini berarti sebagian besar responden memberi tanggapan baik pada variabel kompetensi.

Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang variabel kompetensi maka dilakukan perhitungan persentase jawaban responden pada setiap dimensi.

**Tabel 4. 24 Rekapitulasi hasil tanggapan tiap dimensipada variabel kompetensi**

No	Dimensi	Mean	%	Interpretasi
1	Pengetahuan	159.70	79.83	Baik
2	Pemahaman	161.50	80.75	Baik
3	Kemampuan	156.00	78.00	Baik
4	Nilai	172.00	86.00	Baik
5	Sikap	160.50	80.25	Baik
6	Minat	161.00	80.80	Baik

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dimensi nilai memiliki persentase tertinggi sebesar 86% dan dimensi kemampuan memiliki persentase tertinggi sebesar 78%

Untuk memperkuat penelitian terhadap jawaban responden pada setiap variabel penelitian, dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata skor tanggapan responden. Pada kuesioner dengan skala 1 sampai 5 rentang skor setiap kategori dapat dihitung dengan membagi selisih skor maksimum dan skor minimum dengan jumlah kategori yang diinginkan. Bila rata-rata skor tanggapan responden diinterpretasikan menggunakan 5 kategori, maka panjang interval untuk setiap kategori ditentukan sebagai berikut:

Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 5/5 \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Data terkecil} = 1/5 \times 100\% = 20\%$$

Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 100\% - 20\% = 80\%$$

Menentukan banyaknya kelas (k)

Pada penelitian ini menggunakan skala likert, sehingga kelas yang digunakannya pun berdasarkan skala tersebut, yang terdiri dari 5 (lima) jawaban, sehingga dalam menentukan kelas juga akan mengikuti dari banyaknya jawaban dan dalam hal ini maka kelasnya pun menjadi 5 (lima).

Membuat panjang interval kelas (int)

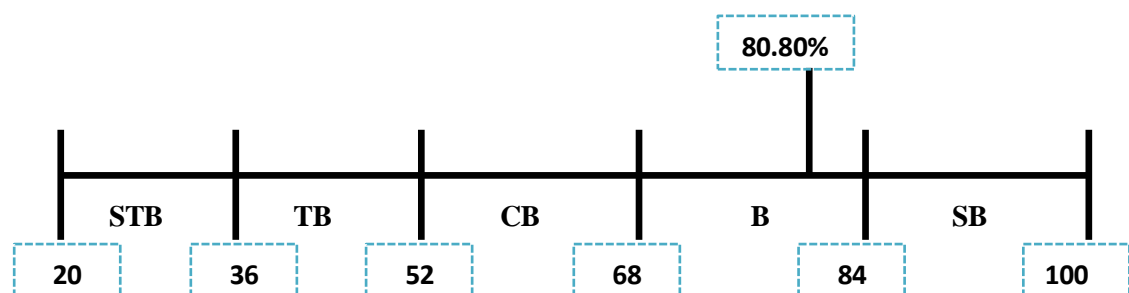
$$\text{int} = \frac{R}{k} = \frac{80\%}{5} = 16\%$$

Tabel 4.10 Rentang Klasifikasi Variabel kompetensi

No	Lebar Interval	Kriteria
1	20% - 36.0%	Sangat tidakbaik
2	36.1% - 52.0%	Tidak baik
3	52.1% - 68.0%	Cukup
4	68.1% - 84.0%	Baik
5	84.1% - 100.0%	Sangat baik

Sumber: data olahan

Nilai indeks minimum, indeksmaksimum, interval dan jarak interval diketahui, langkah berikutnya yaitu mencari nilai skorvaria belkompetensi kemudian diinterpretasikan kedalam garis kontinum kemudian diinterpretasikan kedalam garis kontinum.



**Gambar4. 2 Garis Kontinum Mengenai Variabel Kompetensi**

#### 4.1.3.2 Gambaran Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui persepsi atau tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan, penulis menggunakan nilai persentase skor. Variable kinerja karyawan terdiri dari 13 pernyataan, berdasarkan perhitungan nilai persentase diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai: “Hasil pekerjaan yang Saya capai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan”**

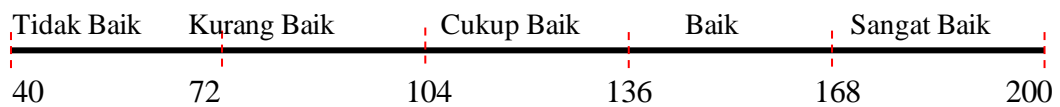
Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	12	30	60
Setuju	4	27	68	108
Cukup Setuju	3	1	2	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>171</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasil pekerjaan yang Saya capai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 12 orang atau sekitar 30%, jawaban setuju sebanyak 27 orang atau sekitar 68% ,Cukup setuju sebanyak 1 Orang atau sekitar 2 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:





Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 171 termasuk dalam kategori Sangat baik baik, artinya Seringnya Hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan Sudah sangat Baik.

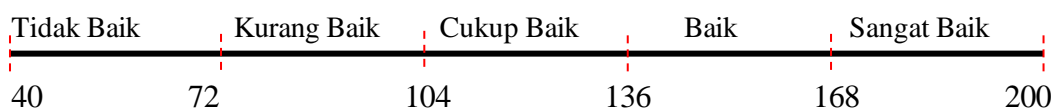
**Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai: “Hasil pekerjaan yang Saya selesaikan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	12	30	60
Setuju	4	26	65	104
Cukup Setuju	3	2	5	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>170</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasil pekerjaan yang Saya selesaikan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 12 orang atau sekitar 30%, jawaban setuju sebanyak 26 orang atau sekitar 65% ,Cukup setuju sebanyak 2 Orang atau sekitar

5 %. Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 170 termasuk dalam kategori Sangat baik, artinya Seringnya Hasil pekerjaan yang diselesaikan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan sudah sangat baik.

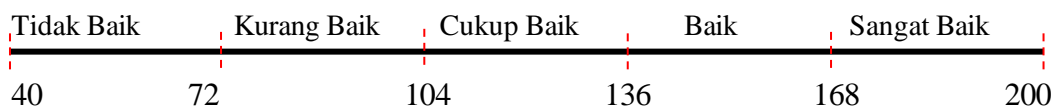
**Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai: “Hasil pelayanan Saya sesuai dengan harapan tamu”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	9	23	45
Setuju	4	24	60	96
Cukup Setuju	3	6	15	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju	1	1	2	1
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>160</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasil pelayanan Saya sesuai dengan harapan tamu” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 9 orang atau sekitar 23%, jawaban setuju sebanyak 24 orang atau sekitar 60% ,Cukup setuju sebanyak 6 Orang atau sekitar 15%.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 160 termasuk dalam kategori baik, artinya sering Hasil pelayanan sesuai dengan harapan tamu sudah baik.

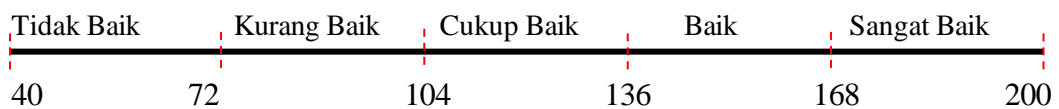
**Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan ”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	10	25	50
Setuju	4	25	63	100
Cukup Setuju	3	4	10	12
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>164</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 10 orang atau sekitar 25%, jawaban setuju sebanyak 25 orang atau sekitar 63% ,Cukup setuju sebanyak 4 Orang atau sekitar 10 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 164 termasuk dalam kategori baik, artinya Seringnya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah baik

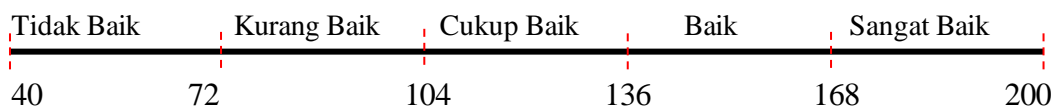
**Tabel 4. 29 Tanggapan Responden** Mengenai: “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah di tetapkan ”

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	8	20	40
Setuju	4	25	63	100
Cukup Setuju	3	6	15	18
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>160</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah di tetapkan ” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 8 orang atau sekitar 20%, jawaban setuju sebanyak 25 orang atau sekitar 63% ,Cukup setuju sebanyak 6 Orang atau sekitar 15 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 160 termasuk dalam kategori baik, artinya sering menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan sudah baik.

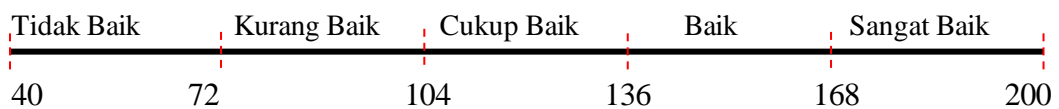
**Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai:** “Saya sering menyelesaikan pekerjaan melebihi atau lebih cepat dari waktu yang ditetapkan “

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	6	15	30
Setuju	4	25	63	100
Cukup Setuju	3	8	20	24
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>156</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya sering menyelesaikan pekerjaan melebihi atau lebih cepat dari waktu yang ditetapkan” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 6 orang atau sekitar 15%, jawaban setuju sebanyak 25 orang atau sekitar 63% ,Cukup setuju sebanyak 8 Orang atau sekitar 20 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 156 termasuk dalam kategori baik, artinya sering menyelesaikan pekerjaan melebihi atau lebih cepat dari waktu yang ditetapkan sudah baik.

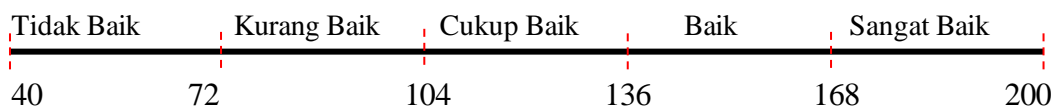
**Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai:** “Dalam melaksanakan pekerjaan, Saya lebih sering melakukan inisiatif sendiri tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan”

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	10	25	50
Setuju	4	25	60	100
Cukup Setuju	3	5	15	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>165</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Dalam melaksanakan pekerjaan, Saya lebih sering melakukan inisiatif sendiri tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan ” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 10 orang atau sekitar 25%, jawaban setuju sebanyak 25 orang atau sekitar 60 % ,Cukup setuju sebanyak 5 Orang atau sekitar 15 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 65 termasuk dalam kategori baik, artinya Dalam melaksanakan pekerjaan, lebih sering melakukan inisiatif sendiri tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan yang sudah baik.

**Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai:** “Dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, Saya lebih sering mencari inisiatif penyelesaian tanpa menunggu bantuan dari rekan kerja”

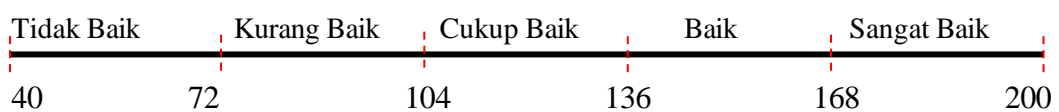
Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	7	18	35
Setuju	4	26	64	104
Cukup Setuju	3	7	18	21
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>160</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, Saya lebih sering mencari inisiatif penyelesaian tanpa menunggu bantuan dari rekan kerja”

” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 4 orang atau sekitar 10%, jawaban setuju sebanyak 29 orang atau sekitar 73 % ,Cukup setuju sebanyak 6 Orang atau sekitar 15 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 160 termasuk dalam kategori baik, artinya Dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, lebih sering mencari inisiatif penyelesaian tanpa menunggu bantuan dari rekan kerja sudah cukup baik.

**Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai: “Dalam melaksanakan pekerjaan, Saya selalu mengutamakan kehati-hatian”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	10	25	50
Setuju	4	26	65	104
Cukup Setuju	3	4	10	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>166</b>

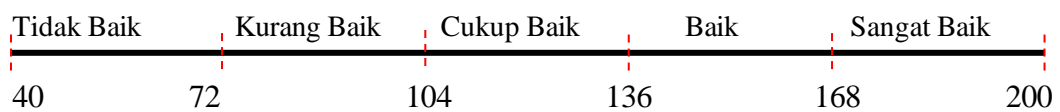
Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Dalam melaksanakan pekerjaan, Saya selalu mengutamakan kehati-hatian” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 10 orang atau sekitar 25%, jawaban setuju



sebanyak 26 orang atau sekitar 65% ,Cukup setuju sebanyak 4 Orang atau sekitar 10 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 162 termasuk dalam kategori baik, artinya sering mengutamakan kehati-hatian dalam bekerja yang sudah baik.

**Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai: “Selalu hadir dalam bertugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan”**

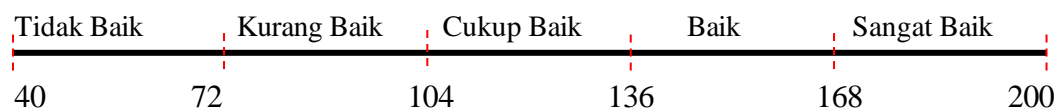
Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	12	30	60
Setuju	4	24	60	106
Cukup Setuju	3	4	10	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>168</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Selalu hadir dalam bertugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat

setuju sebanyak 12 orang atau sekitar 30 %, jawaban setuju sebanyak 24 orang atau sekitar 60% ,Cukup setuju sebanyak 4 Orang atau sekitar 10%.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 168 termasuk dalam kategori baik, artinya seringkali hadir dalam bertugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan sudah baik.

**Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya menganggap diri saya bagian dari tim kerja ”**

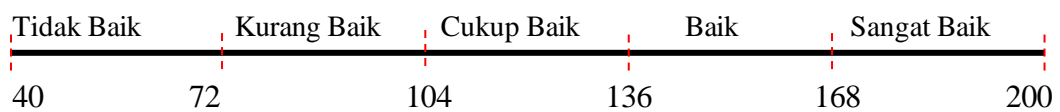
Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	12	30	60
Setuju	4	23	58	92
Cukup Setuju	3	4	10	12
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>166</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya menganggap diri saya bagian dari tim kerja” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 12

orang atau sekitar 30% , setuju sebanyak 23 Orang atau sekitar 58% dan cukup setuju 4 orang atau sekitar 10%.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 166 termasuk dalam kategori baik, artinya Saya menganggap diri saya bagian dari tim kerja sudah Baik.

**Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya selalu Faham dengan tugas yang diberikan atasan ”**

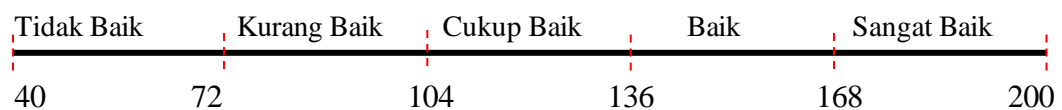
Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	8	20	40
Setuju	4	24	60	96
Cukup Setuju	3	7	18	21
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>159</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu Faham dengan tugas yang diberikan atasan” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban Sangat setuju sebanyak 8

orang atau sekitar 24%, jawaban setuju sebanyak 24 orang atau sekitar 60% ,Cukup setuju sebanyak 7 Orang atau sekitar 18 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 159 termasuk dalam kategori baik, artinya sering Faham dengan tugas yang diberikan atasan yang sudah baik.

#### 4.13

**Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai: “Saya mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan ”**

Alternatif Jawaban	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Aktual
Sangat Setuju	5	4	10	20
Setuju	4	25	62,5	100
Cukup Setuju	3	9	22,5	27
Tidak Setuju	2	2	5	24
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>	<b>151</b>

Sumber: data kuesioner diolah, Desember 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan” memperoleh jawaban dari responden dengan jawaban

Sangat setuju sebanyak 4 orang atau sekitar 10 %, jawaban setuju sebanyak 25 orang atau sekitar 62,5% ,Cukup setuju sebanyak 9 Orang atau sekitar 22,5 %.

Dari perolehan tanggapan tersebut diatas, maka digambarkan dalam bentuk pembobotan nilai sebagai berikut:



Berdasarkan hasil tanggapan diatas, maka perolehan skor kumulatif adalah sebesar 151 termasuk dalam kategori baik, artinya seringnya memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan yang sudah baik.

**Tabel 4. 38 Tanggapan responden pada variabel Kinerja**

No	Pernyataan		STS	TS	CS	S	SS	Skor Aktual	% Skor	Interpretasi
			Kuantitas							
1	Saya mampu Hasil pekerjaan yang Saya capai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	F	0	0	1	27	12	171	85.50	Sangat baik
		%	0	0	2.5	68	30			
2	Hasil pekerjaan yang Saya selesaikan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan ditetapkan	F	0	0	2	26	12	170	85.00	Sangat baik
		%	0	0	5	65	30			
3	Hasil pelayanan Saya sesuai dengan harapan tamu	F	1	0	6	24	9	160	80.00	Baik
		%	2.5	0	15	60	23			
	<b>Kualitas</b>									
4	Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan	F	0	1	4	25	10	164	82.00	Baik
		%	0	2.5	10	63	25			

5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	F	0	1	6	25	8	160	80.00	Baik
		%	0	2.5	15	63	20			
6	Saya sering menyelesaikan pekerjaan melebihi atau lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	F	0	1	8	25	6	156	78.00	Baik
		%	0	2.5	20	63	15			
<b>Kehandalan</b>										
7	Dalam melaksanakan pekerjaan, Saya lebih sering melakukan inisiatif sendiri tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	F	0	0	5	25	10	165	82.50	Baik
		%	0	0	13	63	25			
8	Dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, Saya lebih sering mencari inisiatif penyelesaian tanpa menunggu bantuan dari rekan kerja	F	0	0	7	26	7	160	80.00	Baik
		%	0	0	18	65	18			
<b>Sikap</b>										
9	Dalam melaksanakan pekerjaan, Saya selalu mengutamakan kehati-hatian	F	0	0	4	26	10	166	83.00	Baik
		%	0	0	10	65	25			
10	Selalu hadir dalam bertugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan	F	0	0	4	24	12	168	84.00	Baik
		%	0	0	10	60	30			
11	Saya menganggap diri saya bagian dari tim kerja.	F	0	1	4	23	12	166	83.00	Baik
		%	0	2.5	10	58	30			
12	Saya selalu faham dengantugas yang diberikannya	F	0	1	7	24	8	159	79.50	Baik
		%	0	2.5	18	60	20			
13	Saya mampu memberikan bimbingan kepadarekan kerja yang membutuhkan	F	0	2	9	25	4	151	75.50	Baik
		%	0	0	0	0	0			
Mean keseluruhan keseluruhan								162.77	81.38	Baik

Hasil perhitungan pada variabel kinerja karyawan memperoleh mean keseluruhan sebesar 162.77 dengan nilai persentase sebesar 81.38% berada pada interval 68,01% - 83,0% termasuk kategori baik. Ini berarti sebagian besar Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang variabel kinerja

karyawan maka dilakukan perhitungan persentase jawaban responden pada setiap dimensi.

**Tabel 4. 39 Rekapitulasi hasil tanggapan tiap dimensi pada variabel kinerja karyawan**

No	Dimensi	Mean	%	Interpretasi
1	Kuantitas	167	83.50	Baik
2	Kualitas	160	80.00	Baik
3	Kehandalan	162	81	Baik
4	Sikap	162	81.00	Baik

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut dimensi kuantitas memiliki persentase tertinggi sebesar 83.5% dan dimensi kualitas memiliki persentase tertinggi sebesar 80%

Untuk memperkuat penelitian terhadap jawaban responden pada setiap variabel penelitian, dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata skor tanggapan responden. Pada kuesioner dengan skala 1 sampai 5 rentang skor setiap kategori dapat dihitung dengan membagi selisih skor maksimum dan skor minimum dengan jumlah kategori yang diinginkan. Bila rata-rata skor tanggapan responden diinterpretasikan menggunakan 5 kategori, maka panjang interval untuk setiap kategori ditentukan sebagai berikut:

Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 5/5 \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Data terkecil} = 1/5 \times 100\% = 20\%$$

Menentukan jangkauan (R)

$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$

$$R = 100\% - 20\% = 80\%$$

Menentukan banyaknya kelas ( $k$ )

Pada penelitian ini menggunakan skalalikert, sehingga kelas yang digunakannya pun berdasarkan skala tersebut, yang terdiri dari 5 (lima) jawaban, sehingga dalam menentukan kelas juga akan mengikuti dari banyaknya jawaban dan dalam hal ini maka kelasnya pun menjadi 5 (lima).

Membuat panjang interval kelas ( $\text{int}$ )

$$\text{int} = \frac{R}{k} = \frac{80\%}{5} = 16\%$$

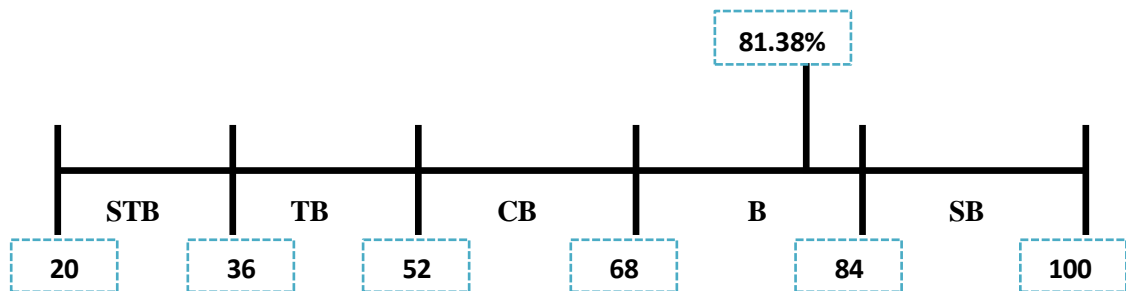
Tabel 4.13 Rentang Klasifikasi Variabel kompetensi

No	Lebar Interval	Kriteria
1	20% - 36.0%	Sangat tidak baik
2	36.1% - 52.0%	Tidak baik
3	52.1% - 68.0%	Cukup
4	68.1% - 84.0%	Baik
5	84.1% - 100.0%	Sangat baik

Sumber: data olahan

Nilai indeks minimum, indeks maksimum, interval dan jarak interval diketahui, langkah berikutnya yaitu mencari nilai skor variabel kinerja karyawan kemudian diinterpretasikan kedalam garis kontinum kemudian diinterpretasikan kedalam garis kontinum.





**Gambar4. 3**  
**Garis Kontinum Mengenai Variabel Kinerja**

#### **4.1.4 Analisis Verifikatif**

Analisis verifikatif pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan mengenai hipotesis yang diajukan. Selain itu, dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis korelasi, pengujian hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Sebelum analisis dilakukan terlebih dibuat dahulu uji asumsi klasik

##### **4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik**

###### **1) Uji Asumsi Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Menurut Singgih Santoso

(2012) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu:

Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.

Jika probabilitas  $< 0,05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal

Probability Plots dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan:

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Singgih Santoso, 2012).

Untuk mengetahui model regresi mempunyai distribusi normal dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan paket program SPSS versi 26.

**Tabel 4. 40 Uji Normalitas Data**

**Tests of Normality**

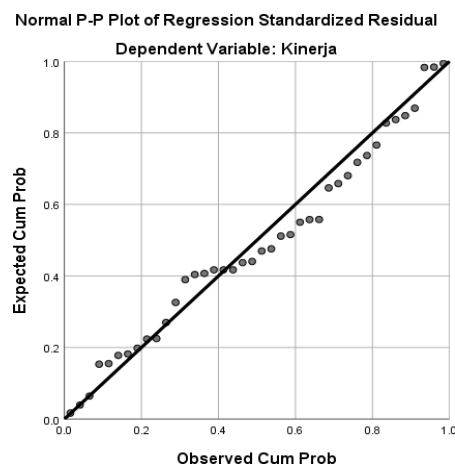
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
Unstandardized Residual	.966	40	.275

a. Lilliefors Significance Correction

Dari tabel uji Shapiro-wilk bahwavariabel yang akan diuji memiliki nilai signifikansi / nilai peluang lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) yaitu *unstandardized residua*

l sebesar 0,275 ( $0,275 > 0,05$ ). Hipotesis ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga data berdistribusi normal.

**Gambar4. 4 Uji normalitas**



## 2 Uji Heterokedastisitas

Pengujian gejala heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari gejala heterokedastisitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji glesjer. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai signifikansi  $\geq 0.05$ , maka didapat bahwa data tidak menunjukkan gejala heterokedastisitas
2. Jika nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka didapat bahwa data menunjukkan gejala heterokedastisitas

**Tabel 4. 41 Uji Heterokedastisitas**

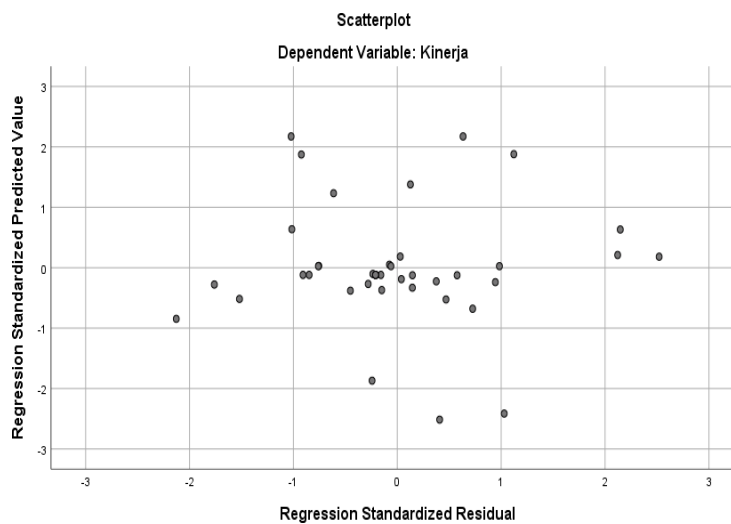
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.204	2.960		.407	.686
	Kompetensi	.026	.043	.097	.601	.551

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan tabel 4.13, didapat nilai signifikansi untuk variabel kompetensi sebesar 0.551. Dengan demikian, nilai signifikansi  $\geq 0.05$ , maka didapat bahwa data tidak menunjukkan gejala heteroskedadistitas. Hal ini didukung juga dengan grafik Scatterplots sebagai berikut:

**Gambar4. 5 Scatterplot**



#### 4.1.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis penelitian, dilakukan pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

##### 1. Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil penelitian, maka persamaan regresi linier adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 42 Analisis Regresi Linier**

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12.125	4.464		2.716	.010
	Kompetensi	.676	.065	.861	10.414	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berikut hasil persamaan regresinya:

$$\text{Kinerja karyawan} = 12.125 + 0.676 * \text{Kompetensi}$$

$a = 12.125$  memiliki arti bahwa, apabila variabel kompetensi sama dengan nol atau konstan maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 12.125 satuan.

$\beta = 0.676$ , artinya adalah apabila variabel kompetensi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan diprediksikan mengalami peningkatan sebesar 0.676 satuan.

##### 2 Analisis Korelasi Product Moment

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai korelasi menggunakan IBM SPSS.

**Tabel 4. 43 Korelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.861 <sup>a</sup>	.741	.734	4.07998	.741	108.444	1	38	.000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 4.15, diketahui nilai korelasi kompetensi dengan kinerja karyawan sebesar 0.861 berada pada kriteria 0,800 – 0.999, maka diartikan variable kompetensi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

### 3 Analisis Nilai Koefisien Determinasi atau Uji R Square

Uji R Square digunakan untuk melihat seberapa persen kompetensi dengan kinerja karyawan.

**Tabel 4. 44 Korelasi Determinansi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.861 <sup>a</sup>	.741	.734	4.07998	.741	108.444	1	38	.000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.16, maka diketahui nilai determinasi atau R Square sebesar 0,741. Nilai tersebut berarti bahwa variable kompetensi memberikan pengaruh sebesar 74.1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 25.9% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan.

#### 4 Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis parsial dijelaskan kedalam bentuk statistik seperti yang tertera dibawah ini:

- $H_0: \beta = 0$ : Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
- $H_a: \beta \neq 0$ : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Setelah pengujian dilakukan, maka hasil perhitungan untuk masing-masing hipotesis  $t_{hitung}$ , dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5% uji *two tailed* dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  artinya terdapat pengaruh.

$H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak, jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  artinya tidak ada pengaruhnya.

**Tabel 4. 45 Uji Hipotesis****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12.125	4.464		2.716	.010
	Kompetensi	.676	.065	.861	10.414	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data tabel 4.17, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10.414 dengan mengambil taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 5%, maka nilai  $t_{tabel}$  atau  $t_{0,05,38} = 2.02$ , atau dengan melihat tingkat signifikansi 0.00 lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 4.2 Pembahasan

Kompetensi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja (Basri, H., & Umar, 2021). SDM harus melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (Knowledge), keterampilan (Skill) dan perilaku (Behavior) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi (Bicen, P., Hunt, S. D., & Madhavaram, 2021). Dalam meningkatkan kinerja karyawan, juga memerlukan kompetensi di setiap individu karyawan. Menurut Sutrisno (2016:203) “kompetensi adalah suatu kemampuan yang



dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan”

Kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, menyatakan bahwa analisis data untuk hipotesis mendukung temuan bahwa kompetensi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi kompetensi menunjukkan pengaruh positif, menandakan bahwa semakin tinggi kompetensi kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini juga terlihat dari hasil analisis deskriptif dimana kompetensi dan kinerja karyawan menurut tanggapan responden berada pada kriteria yang baik. Ini mengindikasikan hubungan positif antara kompetensi dan kinerja, yang berarti semakin tinggi tingkat kompetensi, semakin baik juga kinerja karyawan. Sebaliknya, jika tingkat kompetensi rendah, kinerja karyawan cenderung menurun. Kompetensi memberikan pengaruh sebesar 74.1% terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nofiar, Maswarni, Novia Susant (2021) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1 Kompetensi Pada Restoran Sindang reret Surapati Bandung dilihat dari dimensi Pengetahuan , Pemahaman, Kemampuan ,Nilai ,Sikap dan Minat berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan berada pada kategori baik, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi di Restoran Sindang reret Surapati Bandung sudah berjalan dengan baik, misalnya mengutamakan kejujuran dalam bekerja , seringnya berdiskusi dalam menyelesaikan masalah ,dan menerima dengan baik kritikan atau masukan dari atasan.
- 2 Kinerja karyawan Pada Restoran Sindang reret Surapati Bandung dilihat dari dimensi kuantitas, kualitas, Keandalan dan Sikap berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa Restoran Sindang reret Surapati Bandung mempunyai kinerja karyawan yang baik misalnya dalam Hadir tepat waktu saat bekerja, Mampu menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan intruksi yang diberikan , dan selalu berinisiatif dalam bekerja.

- 3 Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin baik kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini penulis akan mengemukakan saran berkaitan dengan kompetensi dan kinerja karyawan Pada Restoran Sindang reret Surapati Bandung , yaitu :

1. Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi Pada Restoran Sindang reret Surapati Bandung masih perlu ditingkatkan lagi terutama berkaitan dengan cara meminimalisir resiko pada pekerjaan dan dapat mengidentifikasi masalah baik individu maupun team ,dan kurangnya kemampuan dalam menjabarkan atau mengurai intruksi dari atasan.
2. Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa Kinerja Pada Restoran Sindang reret Surapati Bandung masih perlu ditingkatkan lagi terutama dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, kurang pemahannya pada tugas yang diberikan , kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan serta hasil pelayanan belum sesuai dengan harapan tamu.

3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang fenomena kompetensi dikaitkan dengan variabel kinerja yang lain dari perspektif yang berbeda baik melalui pendekatan interdisipliner maupun pendekatan multidisipliner

## Daftar Pustaka

- Abdurohim, dkk. 2022. *Customer Relationship Management Strategi pengembangan pelanggan*. Purbalingga: CV Eureka Media Aksara.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung Widhi Kurniawan, Zarah Puspitaningtyas, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku, Yogyakarta.
- Agus Tri Basuki dan Imamuddin Yuliadi. 2015. *Ekonometrika Teori & Aplikasi*. Mitra Pustaka Nurani, Yogyakarta.
- Alma, Priansa., Bukhari, Donni Juni (2014). *Manajemen Bisnis Syariah: Menanamkan Nilai dan Praktis Syariah dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2015) *.Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya. Baharuddin, Dkk.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Basri, H., & Umar, H. (2021). The Influence of Competence, Independence, and Audit Risks on the Auditor's Ability to Detect Corruption with Integrity as a Moderating Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 3602-3614.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group
- Dessler. Gary. 2015. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Duli, N. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Budi Utama. Yogyakarta
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya*
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"* Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Ed isi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Manusia*. Alfabeta, Bandung.

- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Nofiar, N., Maswarni, M., & Susanti, N. (2021). PENGARUH KOMPETENSI Purnomo, Rochmat Aldy.2017. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV. WADE GROUP.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management, with Contributions (14th Global ed.)*. London: Pearson.
- Sekaran, Uma. (2013). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak dalam Widodo (2015). “Pengaruh Persepsi Karyawan Pada Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja”. Penelitian dilakukan oleh Letda Karo Karo 2017. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Singgih Santoso. (2012). *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: Gramedi
- Sugiyanto, Djoko Santoso. 2018. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM*. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis USM Vol.11 No.1, 2018 ISSN: 2580-8451
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni Wiratna V.,2015, *Sistim akuntansi*, Pustaka Baru, Yogyakarta.
- Tagala,M . (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Rajawali Pers.  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WISESAN JAYA  
MAKMUR KOTA TANGERANG. SCIENTIFIC JOURNAL OF  
REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 4(4),  
842-849.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi . 2016. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta : PT Rinerja Cipta.
- Peraturan Perundang-undangan  
UU No 10 Tahun 2009  
UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003  
<https://sindangreret.co.id/>

## LAMPIRAN

### KUESIONER

Kepada :

Yth. Bpk/Ibu/Sdr/i Karyawan Sindang Reret Surapati

Kuesioner Penelitian,

Kuesioner ini dibuat dalam rangka menunjang kegiatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti selaku Mahasiswa Program Studi Manajemen S1, Universitas Winaya Mukti tentang “**PENGARUH KOMPETENSI TERHDAP KINERJA PADA RESTORAN SINDANG RERET SURAPATI** ”, maka saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan pendapat mengenai Kompetensi dan kinerja pada Sindang Reret Surapati dengan mengisi kuesioner yang telah disediakan. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Hendy prasetyo

## Bagian I

### Profil Responden

#### 1. JenisKelamin:

- a. Laki - laki
- b. Perempuan

#### 2. Usia :

- a. <25 Tahun
- b. 26-30 Tahun
- c. 31-35 Tahun
- d. 36-40
- e. >40 tahun

#### 3. Status :

- a. Belum Menikah
- b. Menikah
- c. Janda/Duda



4. Departemen :

- a. Food and Beverage Service
- b. Food and Beverage Produk
- c. Adminitrasi dan General
- d. security
- e. Housekeeping
- f. Steaward
- g. Engineering

5. Pendidikan Terakhir

- a. SMA/SMK
- b. Diploma
- c. Sarjana

6. Masa Kerja

- a. < 1 Tahun
- b. 1-5 Tahun
- c. 6-10 Tahun
- d. 11-15 Tahun
- e. 16-20 Tahun
- f. >20 Tahun

## **Bagian II Tanggapan Responden**

### **Petunjuk Pengisian Kuisisioner**

4. Mohon pilih salah satu poin pada jawaban yang saudara/i anggap paling sesuai.
5. Keuisisioner ini bersifat rahasia sehingga jawaban yang saudara/i berikan tidak akan dipublikasikan (kerahasiaan jawaban saudara/i dijamin).

Kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERTANYAAN VARIABEL KINERJA	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu Hasil pekerjaan yang Saya capai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.					
2	Hasil pekerjaan yang Saya selesaikan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan ditetapkan					
3	Hasil pelayanan Saya sesuai dengan harapan tamu					
4	Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
6	Saya sering menyelesaikan pekerjaan melebihi atau lebih cepat dari waktu yang ditetapkan					
7	Dalam melaksanakan pekerjaan, Saya lebih sering melakukan inisiatif sendiri tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan					
8	Dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, Saya lebih sering mencari inisiatif penyelesaian tanpa menunggu bantuan dari rekan kerja					
9	Dalam melaksanakan pekerjaan, Saya selalu mengutamakan kehati-hatian					
10	Selalu hadir dalam bertugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan					
11	Saya menganggap diri saya bagian dari tim kerja					
12	Saya selalu faham dengan tugas yang diberikan atasan					
13	Saya mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan					

NO	PERTANYAAN VARIABEL KOMPETENSI	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya dapat membedakan informasi yang benar dan salah					
2	Saya dapat mengurai apa yang disampaikan atasan					
3	saya mengetahui prosedur dalam melaksanakan pekerjaan					
4	saya mengetahui karakteristik pekerjaan yang saya kerjakan					
5	saya mengetahui cara bekerja secara efektif dan efisien					
6	saya bisa dan terbiasa membuat laporan dengan baik dalam pekerjaan					
7	saya mengetahui pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam mengambil keputusan					
8	saya memiliki kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keputusan yang diambil					
9	Saya mengetahui cara berkomunikasi yang baik dengan sesama karyawan					
10	Saya mengetahui jujur dalam berkerja itu sangat penting					
11	Saya mengerti cara merespon masukan dan kritikan dari atasan					
12	Saya mengetahui diskusi sangat penting dalam menyelesaikan masalah					
13	Saya mengerti bagaimana cara membuat nuansa pekerjaan menjadi nyaman dan menyenangkan					
14	Saya mengetahui cara meminimalisir resiko dalam pekerjaan					
15	Saya mengetahui cara menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik					

## OUTPUT SPSS

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	13	32.5	32.5	32.5
	>40 Tahun	11	27.5	27.5	60.0
	23 tahun	1	2.5	2.5	62.5
	25 - 35 Tahun	8	20.0	20.0	82.5
	36-40 Tahun	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**jenis.kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	24	60.0	60.0	60.0
	Wanita	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Status**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	15	37.5	37.5	37.5
	Duda/Janda	1	2.5	2.5	40.0
	Menikah	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	1	2.5	2.5	2.5
	Sarjana (S1))	3	7.5	7.5	10.0
	SMA/SMK/Sederajat	36	90.0	90.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Department**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi dan General	6	15.0	15.0	15.0
	Akuntansi	1	2.5	2.5	17.5
	Barista	1	2.5	2.5	20.0
	Driver	1	2.5	2.5	22.5
	Engineering	1	2.5	2.5	25.0
	Food and Beverage Product	9	22.5	22.5	47.5

Food and Beverage Service	13	32.5	32.5	80.0
Housekeeping	1	2.5	2.5	82.5
Kitchen	1	2.5	2.5	85.0
Security	3	7.5	7.5	92.5
Steaward	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

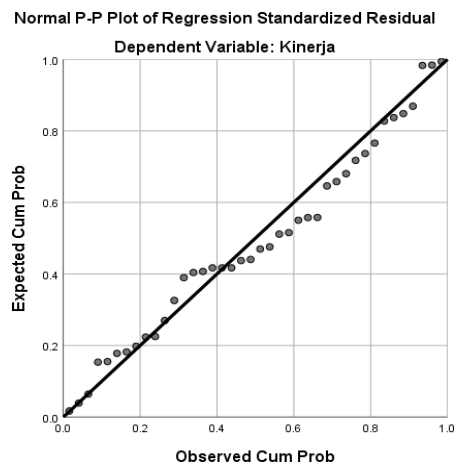
### masa.kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	10	25.0	25.0	25.0
	>20 Tahun	2	5.0	5.0	30.0
	1-5 Tahun	11	27.5	27.5	57.5
	11-15 Tahun	4	10.0	10.0	67.5
	16-20 Tahun	8	20.0	20.0	87.5
	1bulan +	1	2.5	2.5	90.0
	6-10 Tahun	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### Tests of Normality

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
Unstandardized Residual	.966	40	.275

a. Lilliefors Significance Correction

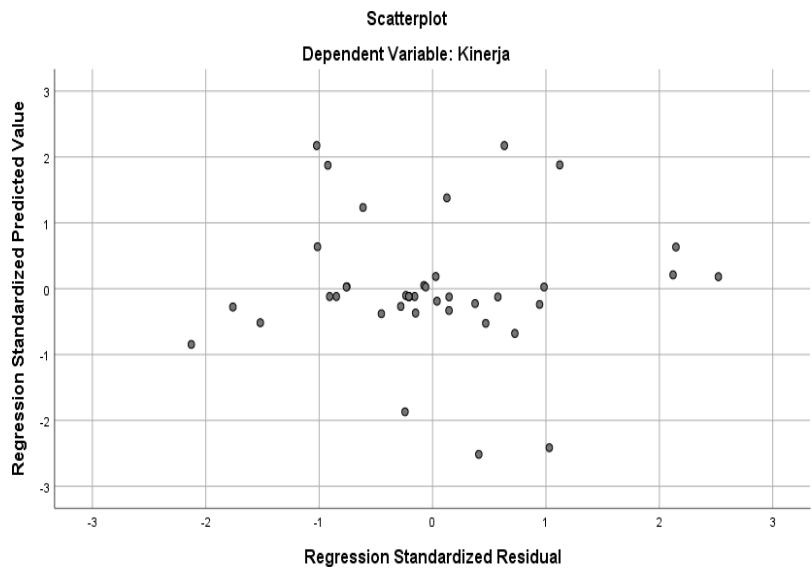


### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	1.204	2.960		.407	.686
	Kompetensi	.026	.043	.097	.601	.551

a. Dependent Variable: Abs\_RES





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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	12.125	4.464		2.716	.010
	Kompetensi	.676	.065	.861	10.414	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	
									Sig.
1	.861 <sup>a</sup>	.741	.734	4.07998	.741	108.444	1	38	.000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

