

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT NITTOH BATAM DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

TESIS



Oleh :

Daulat Parlindungan Sirait

212120008

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT NITTOH BATAM DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Magister**



Oleh

Daulat Parlindungan Sirait

212120008

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Daulat Parlindungan Sirait
NPM : 212120008
Falkutas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan bahwa “Tesis” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NITTOH BATAM DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Adalah hasil karya sendiri bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku di perguruan tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 10 Januari 2023

Yang membuat pernyataan,



Daulat Parlindungan Sirait
212120008

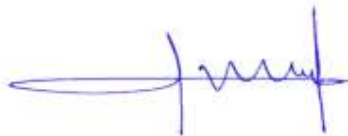
**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT NITTOH BATAM DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Magister**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Batam, 27 Febrauri 2023

A handwritten signature in blue ink, consisting of a long horizontal stroke followed by several vertical and diagonal strokes.

**Dr. Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui secara parsial dan simultan bagaimana Kompetensi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel Intervening di PT.nittoh Batam. Dalam melakukan penelitian populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Nittoh Batam yang berjumlah 165 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan perhitungan rumus Slovin dengan jumlah 120 responden pegumpulan data yang digunakan dengan angket kuesioner berskala likert. Pengelohan data dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Nilai Persamaan 1 variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Pengembangan karir bersama-sama memiliki pengaruh pada variabel motivasi dengan koefisien determinasi 0,723 (72,3%) dan sisanya 27,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak hadir dalam penelitian ini. Untuk nilai persamaan 2 variabel Kompetensi Ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Pengembangan karir bersama-sama memiliki pengaruh walaupun pengaruh tersebut tidak begitu besar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak hadir dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan Karir, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research is a study related to human resources which have the objective of knowing partially and simultaneously how competence and career development affect employee performance through motivation as an intervening variable at PT. Nittoh Batam. In conducting research, the population studied was employees of PT. Nittoh Batam, totaling 165 people. The sampling technique used the calculation of the Slovin formula with a total of 120 respondents. The data collection used was a Likert-scale questionnaire. Data management and data analysis used is multiple linear regression analysis. Data processing using SPSS software version 22. The value of Equation 1 competency variable influences employee performance. This shows that the competence and career development variables together have an influence on the motivation variable with a determination coefficient of 0.723 (72.3%) and the remaining 27.7% is influenced by other factors which are not present in this study. The equal value of the 2 Competency variables, shows that the Competency and Career development variables together have an influence, although this influence is not so much influenced by other factors that are not present in this study.

Keywords: *Competence, Career Development, Employee Motivation, and Performance*

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur atas kehadiran atas Kehadiran Tuhan yang maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program magister (S2) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa Tesis ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ketua Program Studi Manajemen (S2);
3. Dr. Wasiman, S.E.,M.M selaku pembimbing tesis pada program studi Managemen (S2) Universitas Putera Batam;
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
5. PT .Nittoh Batam yang turut membantu dalam proses penyusunan tesis ini.
6. Ibu St.T.br Silaen selaku orang tua kandung penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan doanya;
7. Istri saya Juniar br Silaen.S.E dan Putri-putri saya serta kakak-kakak saya Rumintang br Sirait, Rumiri br Sirait.S.Pd. M.Pd,Rumita br Sirait dan Marta Rumista br Sirait yang saya cintai yang selalu memberikan doa dan dukungan;
8. Kerabat-kerabat terdekat dan seperjuangan di Universitas Putera Batam
9. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesainya Tesis ini;

Semoga Tuhan yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu memberkati kita semua. Amin.

Batam, 03 Februari 2023



Daulat Parlindungan Sirait

212120008



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABLE	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian adalah :	6
1.6 Manfaat dari Penelitian	7
1.6.1 Teoritis	7
1.6.2 Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kompetensi	9
2.1.1.1 Pengertian Kompetensi	9
2.1.1.2 Manfaat Kompetensi.	10
2.1.1.3 Indikator Kompetensi.....	11
2.1.2 Pengembangan Karir.....	12
2.1.2.1 Tujuan Pengembangan Karir.....	12
2.1.2.2 Indikator Pengembangan Karir	13
2.1.2.3 Bentuk Pengembangan Karir	15
2.1.2.4 Tahapan Pengembangan Karir	16
2.1.3 Kinerja Karyawan	16
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.1.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan	17
2.1.3.3 Kriteria Penilaian Kinerja	18
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.1.4 Motivasi	20
2.1.4.1 Pengertian Motivasi	20
2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja	21
2.1.4.3 Fakto -Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	21
2.1.4.4 Bentuk-bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan.	22
2.1.4.5 Indikator Motivasi.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu.	24
2.3 Kerangka Berfikir.....	24

2.4 Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.4 Desain Penelitian.....	23
3.2 Sifat Penelitian	23
3.3 Lokasi dan Periode penelitian	23
3.3.1 Objek Penelitian.....	23
3.3.2 Periode Penelitian.....	24
3.4 Populasi dan Sampel penelitian.	24
3.4.1 Populasi penelitian	24
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel Penelitian.....	24
3.4.3 Teknik Sampling.....	24
3.5 Sumber Data.....	26
3.5.1 Data primer.....	26
3.5.2 Data Sekunder	26
3.6 Metode Pengumpulan Data	27
3.6.1 Alat Pengumpulan data	27
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.6.2.1 Kuesioner	28
3.6.2.2 Studi Pustaka.....	28
3.7 Definisi Operasional Variabel	28
3.7.1 Variable Independen (X)	28
3.7.1.1 Kompetensi	28
3.7.1.2 Pengembangan Karir.....	29
3.7.2 Variable Dependent. (Y).....	29
3.7.2.1 Kinerja Karyawan (Y).....	29
3.7.3 Motivasi (Z)	30
3.8 Metode Analisa Data.....	32
3.8.1 Analisis Deskriptif	32
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	33
3.8.2.1 Uji Validitas	33
3.8.2.2 Uji Reliabilitas	34
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.8.3.1 Uji Normalitas.....	34
3.8.3.2 Uji MultiKoloneritas	35
3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	35
3.8.4 Uji Pengaruh	36
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	36
3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	36
3.9 Uji Hipotesis	37
3.9.1 Uji T.	37
3.9.2 Uji F.	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.1.1 Sejarah Objek Penelitian	39
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	39
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	43
4.3.1 Deskripsi variable Kompetensi (X1)	43
4.3.2 Deskripsi Variable Pengembangan Karir (X2)	44
4.3.3 Deskripsi Variable Kinerja Karyawan (Y).....	46
4.3.4 Deskripsi Variable Intervening Motivasi (Z).....	48
4.4 Analisis Data	50
4.4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen	50
4.4.2 Hasil Uji Reabilitas Data.....	52
4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	52
4.4.4 Hasil Uji Pengaruh	56
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	69
4.5.2 Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi	71
4.5.3 Pengaruh Langsung Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	71
4.5.4 Perhitungan pengaruh Langsung X2 terhadap Y	72
4.5.5 Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.5.6 Pengaruh Tidak Langsung X1 Melalui Z Terhadap Y.....	73
4.5.8 Pengaruh secara bersama X1 dan X2 terhadap Y melalui Z.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	78
Lampiran	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	29
Gambar 4.1 Histogram	53
Gambar 4.2 Normal P-P Plot.....	54
Gambar 4.3 Diagram jalur regresi model 1	61
Gambar 4.4 Diagram jalur refresi model II	66

DAFTAR TABLE

Tabel 1.1 Historical Certification Body - PT.nittoh Batam.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Skala Likert	27
Tabel 3.2 Operasional variable Penelitian.....	30
Tabel 3.4 Kriteria Analis Deskriptif.....	32
Tabel 4.1 Profil Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Profil Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Pengembangan Karir (X2).....	45
Tabel 4.4 Hasil Hetetosdasitas	55
Tabel 4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel 4.6 Hasil Uji T	58
Tabel 4.7 Hasil Uji F	59
Tabel 4.8 Uji KofisienDeterminasi	60
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji t (Parsial).....	63
Tabel 4.11 Uji f Simultan	64
Tabel 4.12 Uji Kofisien Determinasi	65
Tabel 4.13 Perhitungan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y	68
Tabel 4.14 Perhitungan pengaruh tidak langsung X2 melauai Z terhadap Y	68
Tabel 4.15 Perhitungan pengaruh langsung X1 terhadap Z	69
Tabel 4.16 Perhitungan pengaruh langsung X2 terhadap Z	70
Tabel 4.17 Perhitungan pengaruh Kompentensi dan pengembangan Karir	71
Tabel 4.18 Perhitungan pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan	71
Tabel 4.19 Perhitungan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.....	73
Tabel 4.20 Perhitungan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y	73
Tabel 4.21 Perhitungan pengaruh tidak langsung X2 melauai Z terhadap Y	75
Tabel 4.22 Perhitungan pengaruh X1 dan X2 serta Z terhadap Y.....	76

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Slovin	25
Rumus 3.2 Rentang Skala	32
Rumus 3.3 Korelasi Product.....	33
Rumus 3.4 Regresi Linear berganda	35
Rumus 3.5 Uji t	36
Rumus 3.6 Uji F	37



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam Suatu Organisasi pasti mempunyai komitmen dan tujuan yang hendak seperti meningkatkan kepuasan pelanggan, meningkatkan produksi, memperoleh laba sebanyak-banyaknya dan terutama bagaimana meningkatkan kesejahteraan karyawan dan lainnya. (Rina Yuniarti 2021:253)

PT.Nittoh Batam adalah perusahaan yang bergerak dalam pembuatan mirror reflector untuk lensa kamera dan reflector mobil. Dalam menjalankan usahanya PT.Nittoh Batam selalu berkomitmen dalam untuk memberikan yang terbaik buat customer dengan pengiriman produk yang secara konsisten agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggan dan proses operasional yang lebih baik dan efisiensi dengan melalui implementasi quality manajemen sistem dan karyawan dapat dipastikan dalam melakukan tugas ataupun pekerjaannya yang sangat detail dapat dipermudah aktivitasnya dalam kegiatan yang dilakukan melalui standar mutu yang telah diterapkan oleh PT.Nittoh Batam agar pekerjaan tersebut lebih efisien, baik itu dari segi waktu, modal dan sumber-sumber daya yang digunakan.

PT.Nittoh Batam juga telah menetapkan atau merencanakan setiap tahun apa yang menjadi target & Quality Policy yang akan dijalankan dan ini dilaksanakan secara terus menerus dan dapat dilihat di QMS (Quality Managemen Sistem) yang dimiliki oleh PT.Nittoh Batam. Adapun yang merupakan Target & Quality Policy adalah menjaga penjualan tetap profit, peningkatan kualitas dan tidak ada keluhan dari pelanggan, peningkatan kegiatan perbaikan 5S + S (pengurangan biaya/ meningkatkan efisiensi) serta menciptakan lingkungan yang bersih dan dapat

mencapai sasaran (Quality Objective) yang ditetapkan masing-masing departemen dalam KPI (Key Performance Indikator) dan mencapai target peningkatan kegiatan perbaikan/kegiatan dengan cara semua karyawan berpusat pada pemimpin setiap proses, memiliki kesadaran peningkatan kualitas , tidak mengirimkan produk rusak ke proses selanjutnya dan memproduksi 100 % barang yang bagus untuk dikirim ke pelanggan ,menghasilkan produk berkualitas tinggi dilingkungan yang bersih dan terorganiser dengan menetapkan kualitas, penghematan biaya dan tetap meningkatkan kesejahteraan karyawan oleh karena itu setiap dalam suatu perusahaan selalu dapat meningkatkan SDM yang dimiliki yang dimiliki serta dapat melakukan perbaikan terus-menerus, untuk itu diperlukanlah peningkatan kompetensi,pengembangan karir dan juga kinerja karyawan PT.nittoh Batam dan motivasi dapat membantu dalam meningkatkan hal tersebut.yang dapat membantu dalam peningkatan kompetensi,pengembangan karir terhadap kinerja karyawan tersebut.

Peran dan fungsi dari SDM dan manajemen sumber daya manusia terbilang sangatlah utama didalam suatu perusahaan dikarenakan dapat menentukan faktor produksi, membangun, serta mengembangkan perusahaan. Pendapat (Priyono and Marnis 2016:194) SDM tidak mempunyai kompetensi atau kecakapan kerja dan karyawan tersebut tidak mendapatkan promosi karir atau perkembangan karir yang lebih tinggi dan bisa dipastikan perusahaan tersebut akan dianggap gagal dalam meraih tujuan yang ingin dicapai untuk itu PT.nittoh Batam selalu membuat kebijakan terhadap apa yang menjadi faktor pendorong dalam peningkatan kinerja

karyawan walaupun masih banyak terdapat beberapa hambatan yang dilalui selama menjalankan proses tersebut.

.Jika kita pernah dan lama bekerja dalam sebuah dunia industri, suatu hal yang berhubungan dengan problematika yang kita jalani. Dalam dunia industri, kadang kita mendapatkan suatu hal yang terburuk salah satunya adalah keluhan dari pelanggan yang kadang kita tidak tahu alasan atau. Pelanggan mengharapkn setiap perusahaan dapat penjelasan tentang keluhan yang mereka berikan tetapi anggota anggota belum tentu dapat menjawab sehingga setiap karyawan selalu mempertanyakan kenapa kita harus menyenangkan peanggan dengan kerja keras, seakan-akan pelanggan merupakan suatu hal yang paling penting dan menakutkan dan itu akan ditanggung oleh perusahaan dan perusahaan akan meminta pertanggung jawaban terhadap setiap organisasi yang ada diperusahaan atas keluhan atau kelalaian perusahaan. Sehingga ini akan dapat memberika efek yang mengerikan atau yang buruk sehinga dapat memastikan motivasi yang dimiliki setiap karyawan.

Didalam meningkatkan kompetensi yang diterapkan IATF 16946-2016, dapat melakukan perbaikan terus-menerus untuk itu diperlukan peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan seperti yang akan anlisis adalah penerapan IATF 16946-2016 klausal 7.3.2 yang berisikan tentang Motivasi dan Pengembangan Karyawan (Employee Motivation And Empowerment).Untuk menjadi bahan dalam penelian tersebut diperlukan juga Historical Certification Body. PT.Nittoh Batam untuk meyakinkan kita bahwa PT.nittoh Batam dalam penerapan selalu berkomitmen. Adapun hal-hal yang dibutuhkan PT.nittoh Batam adalah seperti dibawah

Tabel 1.1 Historical Certification Body - PT.nittoh Batam

No.	ISO	Certification Body	Initial Audit	Remark
1	ISO 9001:2018	DQS	18-Dec-2014	Ver. 2008
2	ISO 9001:2015	DQS	14-Dec-2017	Transisi ke Ver. 2015
2	ISO 14001:2015	DQS	14-Dec-2017	Transisi ke Ver. 2015
3	ISO 9001:2015	TUV Nord	19-Dec-2018	Tuv Nord Indonesia
4	ISO 14001:2015	TUV Nord	19-Dec-2018	Tuv Nord Indonesia
5	IATF 16949:2016	TUV Nord	18-Nov-2019	Tuv Nord Indonesia

Sumber : Document Control PT.nittoh Batam.

Dilihat dari historis dari sertifikasi yang dimiliki oleh PT.Nitoh Batam bahwa untuk Standar Manajemen Mutu (SMM) sudah diterapkan dan dilaksanakan sejak tahun 2014. Berdasarkan alasan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan studi yang berhubungan dengan dengan judul “ Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Nittoh Batam Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening.”

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dan hambatan-hambatan yang dirasakan, diantaranya sebagai berikut:

1. Pengaruh kondisi Pandemi Covid-19 sangat mempengaruhi dalam peningkatan dalam peningkatan kompetensi melalui pengembangan karyawan di perusahaan terbukti dari Program Annual Training 2020 ,2021 dan 2022 yang yang telah disetujui hanya beberapa training yang dapat terealisasi .
2. Pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan agak terganggu dikarenakan dari segi Financial yang disebabkan penurunan produksi atau penjualan dikarena pandemi covid-19.

3. Performance appraisal atau yang selama ini dilakukan di PT.nittoh Batam dengan sebutan penilaian kinerja (Matrix Skill) . merupakan evaluasi akhir tahunnya sehingga dalam penilaian dalam pengembangan karir akan objectif.
4. Dalam Pengembangan karir seringmerupg terbentur dalam tujuan dan pengembangan Organisasi sehingga untuk perubahan dari struktur organisasi tidak begitu bertumbuh.

1.3. Batasan Masalah

Dalam studi yang lebih konsisten dan keluar dari jauh dari konten penelitian tersebut untuk itu dari analisis yang diharapkan penelitian ini dibatasi kepada Penelitian ini menggunakan dua variable independent satu variable dependent dan satu variable intervening.

1. Penelitian ini menggunakan kompetensi (X1) dan pengembangan karir (X2) untuk variable independen dan variable dependen di studi ini adalah Kinerja karyawan(Y) dan Motivasi sebagai variable Intervening (Z)
2. Penelitian ini dilakukan pada PT. Nittoh di Kota Batam

1.4 . Rumusan Masalah

Didalam studi ini yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut :
Apakah kompetensi mempunyai dampak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Nittoh Batam.

1. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nittoh Batam.

2. Apakah pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Nittoh Batam
3. Apakah Kompetensi mempunyai pengaruh secara nyata terhadap motivasi karyawan di PT. Nittoh Batam
4. Apakah pengembangan karir mempunyai pengaruh secara nyata kinerja karyawan karyawan di PT. Nittoh Batam.
5. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nittoh Batam

1.5 Tujuan Penelitian adalah :

Agar dapat memahami pengaruh secara nyata akan kompetensi kepada kinerja karyawan di PT. Nittoh Batam.

1. Agar dapat memahami pengaruh pengembangan karir secara nyata kepada kinerja karyawan pada PT. Nittoh Batam .Agar dapat memahami pengaruh motivasi secara nyata kepada karyawan di PT. Nittoh Batam
2. Agar dapat memahami pengaruh secara nyata Pengembangan karir berpengaruh motivasi karyawan pada PT. Nittoh Batam
3. Agar dapat mengetahui pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nittoh Batam.

1.6 Manfaat dari Penelitian

1.6.1 Teoritis

1. Dalam studi ini diharapkan mempunyai mafaat dalam kegiatan akademik dan juga dapat mebrikan sumber pengetahuan yang baru dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi serta pengembangan karir dan nanti mengarah ke kinerja karyawan melalui motivasi yang diberikan dan juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai refrensian dan bisa memberi manfaat peneltian yang selanjutnya pada penelitian yang serupa dimasa akan datang.
2. KegunaanTeoritis yang akan diperoleh adalah bedasarkan dari latar belakang dari penelitian yang dilakukan peneliti yaitu harus varifikatif dan untuk memverifikasi teori yang sudah ada yang berdasrakan fakta-fakta dan pembuktian bedasarkan hipotesa didukung oleh fakta dan ini juga sesuai dengan penerapan ISO 9001-2015 dan IATF 1649 -2016.

1.6.2 Praktis

1. Untuk Perusahaan.

Untuk Perusahaan akan mendapatkan suatu hal yang baru bagaiama kompetensi dan pengembangan karir dapst meningkatkan kinerja karyawan serta motivasi sebagai varibel Intervening dapat membuat program-program perbaikan yang merupakan bagian dan usaha perusahaan dalam meningkatkan SDM serta dapat mengenal apa saja yang dapat mempengaruhi secara nyata tentang peningkatan kinerja karyawan

2. Bagi Universitas.

Dalam Penilitian ini nantinya digunakan atau menambah refrensian sebagai bahan pertimbangan dalam penelitan yang lebih baik pada masa yagn akan datang .

3. Bagi Peneliti.

1. Dalam melakukan penelitian, peneliti menjadi dapat mendeskripsikan, memberikan data ataupun informasi menjadi lebih baik yang berdasarkan fakta yang benar sehingga menambah kemampuan peneliti dalam menengumpulkan data, informasi mengelolah data dan juga menjadi mampu menganalisa dan membuat kesimpulan dalam melakukan penelitan.
2. Peneltil menjadi dapat menjelaskan data ataupun keadaan agar latar belakang keadaamn mengapa dan bagaimana suatu masalah yang terjadi dapat diterangkan secara jelas dan kompleks dalam penelitian.
3. Peniliti harus mampu untuk menggunakan dalam penyusunan teori yang diperoleh dari berbagai informasi dan mengaplikasikan teori tersebut dalam penilitian tersebut.
4. Peneliti menjadi banyak mendapatkan informasi ,pengetahuan dan wawasan yang luas dalam melakukan penelitian.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompetensi

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah dalam melaksanakan suatu kegiatan pekerjaan seseorang harus mempunyai kemampuan individu seperti hal yang berhubungan dasar pekerjaan Pengetahuan, skill dan tata kepatutan dalam bekerja Menurut (Edison, Kartika, and Lestari 2017:52). Karakteristik yang mendasari seseorang itu berhubungan dengan point-point sebab akibat dalam melaksanakan yang paling efektif serta bisa lebih baik dalam melakukan pekerjaan dan situasi.

Kompetensi adalah Setiap karyawan ternyata harus mempunyai memilih atau mempunyai ciri khas dalam diri seseorang yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif serta kinerja dan hal tersebut harus dapat dikuasai seseorang tersebut sehingga menjadi kinerja yang terbaik dalam suatu organisasi. Setiap orang mempunyai ciri khas yang unik yang berbeda dari satu sama yang lain dan ini harus dikuasai serta setiap individu harus memiliki karakter Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasai nya Semua yang akan dimiliki orang tersebut dengan mengalami tahap proses sehingga setiap individu mengetahuinya. Menurut (Etik 2021:19) Kompetensi adalah Keunggulan seseorang akan melakukan pekerjaan yang baik dan harus mendapatkannya dalam dunia kerja sangat penting dan mempunyai keunggulan

didasari oleh Knowledge, Skill Attitude yang sifat adalah mempengaruhi orang lain. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pada pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude) (Teddy Marliadi Nurwan 2020:16). Kompetensi adalah : Dalam melaksanakan tugas yang akan didahului dengan pengetahuan yang baik dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang didasari kecakapan serta suport atas sikap kita. (Edison et al. 2017:16)

2.1.1.2 Manfaat Kompetensi.

Dari penjelasan menurut Ahli bahwa di dalam dunia pekerjaan terutama dalam, perusahaan manufacturing bahwa kompetensi itu sangatlah penting dan bermanfaat. Dimana setiap perusahaan pasti menginginkan setiap karyawan mempunyai nilai kompetensi yang tinggi agar apa yang menjadi tujuan perusahaan mudah terwujud (Qomariah 2020:42) ialah :

1. Dapat Meningkatkan produktivitas perusahaan secara continue
2. Mempermudah melakukan standar kerja yang dimiliki perusahaan.
3. Memastikan dasar kerja yang telah disepakati dalam melakukan pekerjaan yang menjadi target dan dicapai perusahaan.
4. Untuk mengembangkan sesuatu sistem remunerasi yang dirasakan karyawan.
5. Mempermudah perusahaan untuk menseleksi karyawan yang potensial .
6. Dapat membantu perilaku kerja yang sesuai terhadap norma atau ketentuan peraturan perusahaan.
7. Untuk mengurangi tingkat kecelakaan didalam pekerjaan.

8. Jika ada perubahan yang cepat maka kompetensi dapat mengatasi masalah dengan baik dan membantu perusahaan tetap konsisten .
9. Untuk menyalurkan perilaku perilaku pekerja dengan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Kompetensi

Menurut (Losa, Trang, and Pandowo 2021:133) Indikator kompetensi adalah keinginan dari kompetensi itu sendiri, sebagai karyawan harus memenuhi elemen-elemen di bawah ini:

1. Pengetahuan

Mempunyai pengetahuan dimana dapat membantu pekerjaan dalam mengatasi atau memecahkan masalah dengan cepat dan baik.

2. Keterampilan

Mempunyai keterampilan yang baik akan mempunyai toleransi dengan bidang pekerjaan yang dikuasai dan mempunyai kemampuan dalam melihat dan menata masalah yang terjadi , memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di jalani.

3. Pengalaman

Memiliki Pengalaman dalam periode waktu yang cukup lama dapat mempengaruhi terhadap keahlian seseorang karyawan baik dari pengetahuan dasar pekerjaan , kemampuan dan sikap dalam mengatasi masalah dan mampu mengambil keputusan yang tepat serta dapat bekerja sesuai dengan aturan perusahaan yang telah ditetapkan.

1.1.2 Pengembangan Karir

Dalam suatu perusahaan pengembangan karir sangat diperlukan untuk merencanakan karir seorang karyawan, ini sering kita dengar manajemen karir, dalam perencanaan dan melakukan, dan mengontrol karir. Perubahan karir menjadi lebih baik dapat memberikan hal positif dalam meningkatkan pengetahuan yang diterapkan seseorang untuk mencapai suatu dari rencana karir dan untuk peningkatan tersebut yang berpengaruh (Muhammad et al. 2015:14)

Kinerja Perusahaan organisasi menurut Pendapat mengenai perkembangan karir adalah suatu proses yang merupakan suatu alur jabatan yang dipunyai seorang karyawan sampai dia tidak berkerja lagi mengartikan perkembangan karir bagaimana meningkat dan mengetahui proses dan peningkatan kemampuan kerja seseorang yang ingin diraih dalam situasi meraih karir yang mau di raih. (Muhammad et al. 2015:15)

2.1.2.1 Tujuan Pengembangan Karir

Yang terpenting tujuan dari pengembangan karir yaitu bagaimana cara perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat memperoleh peningkatan karir supaya setiap karyawan lebih termotivasi dalam melakukan kegiatan kerja dan nanti pasti akan berhubungan dengan kinerja di perusahaan. pendapat (Supardi 2016:17) ada beberapa tujuan dari perkembangan karir seperti berikut.

1. Mewujudkan agar tercapainya tujuan di Perusahaan dan pengembangan karir pasti dapat membantu setiap karyawan dalam mencapai keinginannya dan tujuannya dalam bekerja sehingga setiap karyawan dapat memberikan

potensi dalam dirinya sehingga seseorang tersebut akan merasa mampu jika hal tersebut membuat dirinya akan mampu menduduki suatu posisi tertentu karena sesuai dengan keahliannya.

2. Menjalin hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan , dalam perkembangan karir nanti akan dapat memberika hubungan relasi yang harmonis antara jajaran kayawan dan tentunya dengan perusahaan
3. Dapat membuktikan bagaimana tanggung jawab sosial dapat terwujud. Dengan suana kerja yang nyaman dan kondusif tanpa ada perselisihan karena karyawan akan berkompetensi dengan sehat dan wajar.
4. Membantu perusahaan dlaam menjalankan semua program-progaram kegiatan yang dilakukan sehingga apa yang menjadi tujuam dan target perusahaan akan terwujud.
5. Dalam keluar masuknya karyawan akan terpengaruh karena diharapkan semakin rendah turn over karyawan makan biaya yag dikeluarkan oleh perusahaan akan semakin rendah dan segala biaya yang berhubungan dengan kepegawaian akan lebih elektif.

2.1.2.2 Indikator Pengembangan Karir

Dalam mencapai pengembangan karir diperlukan beberapa indikator. Pandangan dari (Badaruddin 2009:41) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut.

1. Prestasi kerja

Setiap karyawan akan menginginkan dan menciptakan prestasi yang baik yang nantinya akan dipersembahkan buat perusahaan dan ini akan sangat dihargai

oleh perusahaan dan berhubungan dengan kinerja karyawan tersebut yang akan dinilai setiap periode yang ditentukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam perkembangan karir karyawan tersebut .

2. Eksposur(*Exposure*)

Eksposur dapat menciptakan peluang-peluang baru dalam pengembangan karir dan ini menjadi prioritas maka diharapkan kepada perusahaan dapat membuka kesempatan dalam menciptakan kesempatan tersebut sehingga akan tercipta suasana yang kondusif bagi seluruh karyawan.

3. Kesetian Organisasi

Setiap karyawan yang dianggap mampu bertahan atau loyal terhadap perusahaan tempat dia bekerja atau dalam arti kata karyawan tersebut mempunyai sifat dengan loyalitas yang tinggi maka kesempatan untuk perkembangan karir dapat dicapai apalagi karyawan tersebut mempunyai masa kerja yang cukup lama.

4. Leader atau atasan langsung

Didalam suatu perusahaan terdapat berbagai tingkat jabatan dan disini peran dari leader sangat mempengaruhi dalam perkembangan karir bawahan karena dalam setiap pekerjaan yang ada sistem proses didalamnya dan atasan akan menilai karyawan tersebut dan leader juga berperan aktif dalam menjelaskan mengenai perkembangan karir yang diberikan oleh perusahaan.

5. Kesempatan atau peluang untuk tumbuh (*growth*)

Rencana karir akan disiapkan oleh setiap karyawan dan setelah karyawan tersebut masuk kedalam dunia kerja rencana yang diharapkannya akan ditata

dengan baik sehingga suatu saat akan bertumbuh sehingga peluang dari perkembangan karir tersebut akan diraih.

6. Dukungan dan sponsor dari manajemen perusahaan

Bekerja dalam suatu perusahaan diperlukan dukungan dalam bekerja baik itu atasan ataupun manajemen karena atasan atau manajemen merupakan sponsor dan seseorang untuk mengambil perkembangan karir nya dikarenakan leader dan manajemen merupakan pengambil keputusan dan kebijakan dalam pengembangan karir tersebut.

7. Umpan balik

Umpan balik ini sangat dibutuhkan dalam perkembangan karir karyawan karena perusahaan akan menilai karyawan tersebut dengan memberikan umpan balik dengan masa periode tag baru

2.1.2.3 Bentuk Pengembangan Karir

Dalam dunia kerjapengembangan karir adalah bagaimana mengenai peningkatan kenaikan terhadap posisi jabatan yang tetapi sebenarnya bentuk dari pengembangan karir tercipta dari berbagai (Supardi 2016:7)

1. Pelatihan (Training)
2. Dalam penambahan pengetahuan dan skill maka dibutuhkan pelatihan karena pelatihan adalah bentuk pengembangan karir yang telah terencana dan terstruktur.
3. Kenaikan Jabatan

karyawan akan mengalami kenaikan posisi dari level sebelumnya naik ke level minimal 1 tingkat dari sebelumnya, ini dinilai berdasarkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan yang dinilai berdasarkan periode tertentu.

4. Mutasi/Perubahan Jabatan

karyawan mengalami perubahan dari jabatan sebelumnya menjadi jabatan yang lain. Baik itu pada tempat yang sama atau pindah dari sebelum ke tempat lain atau perubahan dari departemen yang berbeda.

2.1.2.4 Tahapan Pengembangan Karir

Tahapan yang dinamakan proses dalam Pengembangan Karir Menurut (Suardi, Kamase, and Abdi 2022:196) adalah :

1. Penerimaan Karyawan atau seleksi karyawan.
2. Menempatkan karyawan pada posisi yang telah disepakati.
3. Pelatihan dan pengembangan.(*Training and development*)

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam artian penilaian karyawan menjalankan aktivitas pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan serta tujuan yang ingin dicapai dan menghasilkan prestasi apakah sudah mampu memenuhi persyaratan dalam standar peraturan perusahaan kinerja juga menggambarkan dimana kekuatan karyawan menjadi tolak ukur untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal .(Waloyo 2020:20)

Kinerja karyawan ialah merupakan syarat utama setiap karyawan dalam melaksanakan aktivitas kinerja untuk memenuhi kewajiban dalam memberikan

masuk pada perusahaan baik itu dari penghasilan kualitas, kuantitas serta jangka waktu dan absen hadir di lokasi pekerjaan. Kinerja karyawan ialah tingkah laku seseorang individu yang bertanggung jawab atas segala kewajiban yang dibebankan kepadanya untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya sesuai aturan standar perusahaan dalam mencapai tujuan kinerja.

Kinerja ialah pencapaian kinerja karyawan maupun dalam mencapai kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang tidak melanggar aturan organisasi sesuai dengan peraturan resmi baik moral dan etika akan dipertanggung jawabkan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang baik ialah mampu menyelesaikan kewajibannya dengan tuntas serta maksimal merupakan modal utama bagi organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga menjadi perhatian penting bagi pimpinan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Siahaan and Bahri 2019:16). Bisa disimpulkan pengertian kinerja karyawan ialah merupakan pengukuran mencapai penghasilan kinerja yang maksimal dengan acuan berpegang teguh pada tujuan perusahaan serta pencapaian target perusahaan yang diinginkan melalui pengawasan sehingga target kerja dapat berjalan lancar.

2.1.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Silaen and Syamsuriansyah 2020:111) Mengemukakan bahwa individu yang berpotensi dan berkarakter tinggi ialah sebagai berikut:

1. Mempunyai komitmen tinggi.

Artinya kerja disiplin serta mentaati segala aturan untuk disepakati bersama dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan hasil kerja yang bernilai.

2. Risiko yang dihadapi berani di ambil dan di tanggung

Adalah orang yang berani menghadapi masalah disegala bidang pekerjaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dan berani meyakinkan orang lain dengan keputusan yang di kerjakan.

3. Tujuan yang realistis dimiliki

Adalah orang yang mengerti dan memahami perencanaan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Tujuan yang direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh Menetapkan tujuan kinerja, membuat rencana tindakan kinerja, mengevaluasi kemajuan kinerja, dan menilai kinerja secara keseluruhan.

5. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan Memuat visi, misi dan arah perencanaa kerja jangka panjang yang selanjutnya dapat digunakan sebagai pedoman penyusunan rencana kinerja.

2.1.3.3 Kriteria Penilaian Kinerja

Menurut (Silaen & Syamsuriansyah, 2021: 20). Menjelaskan kriteria yang digunakan dalam proses menilai kerja karyawan ialah:

1. Kriteria dari sifat

Ialah dilihat dari cara bekerja serta keperibadian karyawan baik dari cara berkomunikasi, keahlian, kecakapan, kelayakan, kehandalandaan terampil akan tercerminlah dari sifat karyawan.

2. Kinerja didasarkan perilaku

Ialah berfokus melaksanakan kegiatan kerja merupakan bagian penting dalam menjaga hubungan antara sesama karyawan maupun atasan saling bekerja sama dalam mencapai tujuan.

3. Kriteria didasarkan hasil

Ialah berfokus akan pencapaian yang menghasilkan sebagaimana berproses kearah tujuan yang menjadi keinginan untuk mencapai tujuan yang akan memuaskan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

pengukuran indikator kinerja karyawan dipenelitian ini mengambil dari pendapat (Wasiman 2021:4) yaitu adalah:

1. Kualitas kerja

Melaksanakan tugas dengan trampil berdasarkan keahlian yang memiliki kualitas kerja yang terukur serta menghasilkan kinerja yang berkualitas.

2. Kuantitas kerja

Mendapatkan penghasilan sesuai dengan unit serta jumlah yang sudah ditentukan dapat terselesaikan secara tuntas dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Berpokus pada aktivitas untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien serta memperhitungkan waktu secara maksimal.

4. Kerjasama

Didalam satu team diperlukan kerjasama antara sesama karyawan ataupun atasan karena didalam satu team kita dapat berbagai informasi dalam menyelesaikan

pekerjaan dan juga kerjasama dapat membantu dalam mempercepat dan saling membutuhkan dalam mencapai tujuan bersama.

5. Kualitas Pribadi .

Jika setiap karyawan mampu mempertahankan kualitas diri dalam bekerja maka karyawan tersebut akan mampu berkerja dengan baik tanpa perlu untuk diawasi dan mempunyai suatu inisiatif yang baik dalam melakukan pekerjaan

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Teori motivasi sangat beragam pada saat ini akan tetapi pada penelitian ini hanya mencatumkan dua teori yaitu teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dan teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg (Agustini, 2019: 31).

1. Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow

Abraham Maslow berpendapat setiap orang pasti mempunyai membutuhkan keinginan dasarnya. menjelaskana adanya 5 peringkat sebagai simbol kebutuhan dengan adanya lima peringkat tingkatan dimulai dari paling akhir. Lima peringkat kebutuhan ini disebut kebutuhan hirarki maslow, yang pada awalnya biologis dan fisiologis

merupakan kebutuhan mendasar setelah kebutuhan tersebut dapat dipenuhi barulah berlanjut ketingkat selanjutnya.

Hierarki Kebutuhan Maslow

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu

seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen. Kebutuhan-kebutuhan fisiologis adalah potensi paling dasar dan agung untuk semua pemenuhan kebutuhan di atasnya. Manusia yang lapar akan selalu termotivasi untuk makan, bukan untuk mencari kenalan atau dihargai. Manusia akan mengabaikan atau menekan dulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya itu terpuaskan. Di warga yang sudah mapan, kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar adalah suatu gaya hidup. Mereka kebanyakan sudah memiliki cukup makanan, tapi ketika mereka berucap lapar karenanya yang sebenarnya mereka pikirkan adalah citarasa makanan yang ingin dipilih, bukan rasa lapar yang dirasakannya. Seseorang yang sungguh-sungguh lapar tidak akan terlalu peduli dengan rasa, bau, temperatur ataupun tekstur makanan. Kebutuhan fisiologis berlainan dari kebutuhan-kebutuhan lain dalam dua hal. Pertama, kebutuhan fisiologis adalah satu-satunya kebutuhan yang mampu terpuaskan sepenuhnya atau minimal mampu diatasi. Manusia mampu merasakan cukup dalam acara makan sehingga pada titik ini, kekuatan penggerak untuk makan akan hilang. Untuk seseorang yang baru saja menempatkan suatu santapan agung, dan kemudian membayangkan suatu makanan lagi sudah cukup untuk membikinnya mual. Kedua, yang khas dalam kebutuhan fisiologis adalah hakikat pengulangannya. Sesudah manusia makan, mereka belakngnya akan diproduksi menjadi lapar lagi dan akan terus menerus mencari makanan dan cairan lagi. Sementara kebutuhan di tingkatan yang semakin tinggi tidak terus menerus muncul. Sebagai contoh, seseorang yang minimal terpenuhi beberapa kebutuhan mereka untuk dicintai dan dihargai akan tetap merasa yakin bahwa mereka mampu mempertahankan pemenuhan terhadap kebutuhan tersebut tanpa harus mencari-carinya lagi.

2. Kebutuhan Akan Rasa Lepas dari bahaya

Sesudah kebutuhan-kebutuhan fisiologis terpuaskan secukupnya, muncullah apa yang dinamakan Maslow sebagai kebutuhan-kebutuhan akan rasa lepas dari bahaya. Kebutuhan-kebutuhan akan rasa lepas dari bahaya ini ditengahnya adalah rasa lepas dari bahaya fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusakan dan bencana dunia. Kebutuhan akan rasa lepas dari bahaya berlainan dari kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini tidak mampu terpenuhi secara total. Manusia tidak pernah mampu dijaga sepenuhnya dari ancaman-ancaman meteor, kebakaran, banjir atau perilaku berbahaya orang lain. Menurut Maslow, orang-orang yang tidak lepas dari bahaya akan bertingkah laku sama seperti anak-anak yang tidak lepas dari bahaya. Mereka akan bertingkah laku seakan-akan selalu dalam keadaan terancam agung. Seseorang yang tidak lepas dari bahaya memiliki kebutuhan akan keteraturan dan stabilitas secara berlebihan serta akan berupaya keras menghindari hal-hal yang bersifat asing dan yang tidak diharapkannya.

3. Kebutuhan Akan Rasa Memiliki Dan Kasih Sayang

Bila kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa lepas dari bahaya telah terpenuhi, karenanya muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memiliki-dimiliki. Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi desakan untuk berteman, hasrat memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antarpribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta. Seseorang yang kebutuhan cintanya sudah relatif terpenuhi semenjak kanak-kanak tidak akan merasa panik ketika menolak cinta. Beliau akan memiliki

keyakinan agung bahwa dirinya akan diterima orang-orang yang memang penting untuk dirinya. Ketika ada orang lain menolak dirinya, beliau tidak akan merasa hancur. Untuk Maslow, cinta menyangkut suatu hubungan sehat dan penuh kasih mesra selang dua orang, termasuk sikap saling percaya. Sering kali cinta diproduksi menjadi rusak bila salah satu pihak merasa takut bila kelemahan-kelemahan serta kesalahan-kesalahannya. Maslow juga mengatakan bahwa kebutuhan akan cinta meliputi cinta yang memberi dan cinta yang menerima. Kita harus memahami cinta, harus mampu mengajarkannya, membikannya dan meramalkannya. Bila tidak, dunia akan hanyut ke dalam gelombang permusuhan dan kebencian.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Sesudah kebutuhan dicintai dan dimiliki tercukupi, manusia akan lepas untuk mengejar kebutuhan akan penghargaan. [Maslow menemukan bahwa setiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang semakin rendah dan semakin tinggi. Kebutuhan yang rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi. Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan. Sekali manusia mampu memenuhi kebutuhan untuk dihargai, mereka sudah siap untuk memasuki gerbang aktualisasi diri, kebutuhan paling tinggi yang ditemukan Maslow.] [1]

5. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Tingkatan terakhir dari kebutuhan dasar Maslow adalah aktualisasi diri. [2] Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tapi melibatkan hasrat yang terus menerus untuk memenuhi potensi. [Maslow

melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk makin diproduksi menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, diproduksi menjadi apa saja menurut kemampuannya. Awalnya Maslow berasumsi bahwa kebutuhan untuk aktualisasi diri langsung muncul sesudah kebutuhan untuk dihargai terpenuhi. Akan tetapi selama tahun 1960-an, beliau menyadari bahwa banyak anak muda di Brandeis memiliki pemenuhan yang cukup terhadap kebutuhan-kebutuhan semakin rendah seperti reputasi dan harga diri, tapi mereka belum juga mampu sampai aktualisasi diri. Menurut Robbins dan Judge (Maya Andriani, Kristiana Widiawati 2017:3) menyatakan “motivasi adalah dalam mencapai tujuan setiap karyawan dituntut untuk dapat mampu menjelaskan suatu proses yang mempunyai arah dan tujuan yang baik dan mempunyai ketekunan”. Menurut Hasibuan (2014:219) menyatakan “motivasi adalah dalam melakukan pekerjaan diperlukannya dorongan dan daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. menyatakan “motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku”. Dari pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan dalam rangka pengembangan organisasi : (Rumpak 2016:9) motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.8.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

faktor-faktor untuk dapat mempengaruhi motivasi (Abdul, Zati, & Mariana, 2018: 39)

1. Faktor intern, antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk memperoleh pengakuan.
2. Faktor ekstern, antara lain: kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai.

2.1.4.4 Bentuk-bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Pendapa (Riyanto and Anto 2022:3) Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu

kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penerapan pola kerja yang efektif, serta kebajikan. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang di berikan kepada tenaga kerja biasanya dalam berbentuk uang. Kompesai sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu memiliki reputasi atau nama yang baik, dan memang sudah selayaknya demikian. Meskipun kurang tepat sama sekali bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan. Namun, selama beberapa dekade terbukti bahwa hampir semua orang akan berbuat apa saja untuk mencegah agar sumber pendapatan mereka tidak diambil orang lain.

b. Mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan

Perusahaan setiap tahun membuat program pendidikan dan pelatihan yang harus dijalankan untk memotivasi karyawan dalam peningakatan kinerja dan pengembangan karir.

c. Hasil Kerja yang dimiliki dalm periode tertentu,

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan ptenga kerja. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia. Tenaga kerja yang tidak bahagia bebas membentuk serikat pekerja, untuk itu manajemen secara resmi perlu melakukan tawar-menawar. Sehianga hasil kerja yang dirasakan dalam periode tertetnu dapat dirasakan.

2.1.4.5 Indikator Motivasi

Indikator motivasi yang dipergunakan pada riset ini merujuk pandangan (Darmawan 2016:112) yaitu sebagai berikut:

1. Pendapatan .

Pendapatan sangat diperlukan dalam memotivasi karyawan dalam bekerja seperti gaji yang sesuai , bonus atau reward dan fasilitas-fasilitas lainnya ini sangat mempengaruhi sehingga karyawan akan termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan yang diharapkan sudah dapat terwujud dengan pendapatan yang tinggi.

2. Lingkungan Pekerjaan

Didalam bekerja lingkungan pekerjaan sangat mempengaruhi dalam bekerja baik itu masalah keamanan , kebersihan dan juga keselamatan dan juga kebijakan-kebijakan di perusahaann sangat mempengaruhi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan jika terjadi penurunan kerja serta kerjasama team jika terjadi kendala baik antara karyawan, atasana atau pun lingkungan perusahaan dapat terselai dengan baik maka karyawan akan lebih nyaman.

3. Program dan training karyawan

Dalam melaksanakan Program dan training karyawan yang dibuat sangat baik ini akan menambah motivasi karyawan karena dapt menambah pengetahuan dan keterampilan yang nanti akan memotivasi diri dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu.

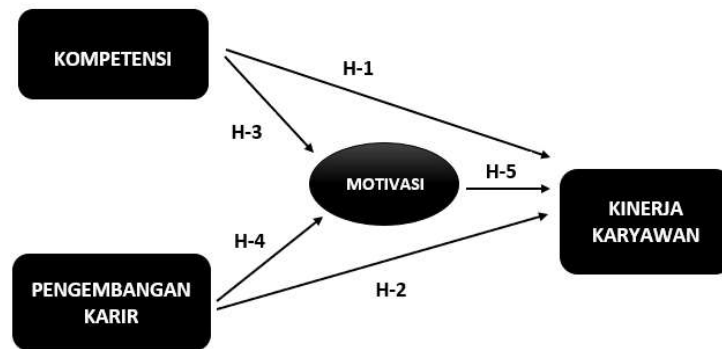
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.

No	Nam Peneliti	Judul	Variabel
1	(Hendri 2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam	Kompetensi (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan
2	(Humaira, Agung, and Kuraesin 2020)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi (X1) Pelatihan (X2) dan Pengembangan Karir (X3) Kinerja karyawan (Y)
3	(Verawaty Ali, Fajar Saranani 2019)(Anon 2022)	Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Dan Ukm Kabupaten Konawe	Kompetensi(X1) Pengembang karir (X2) Kinerja Pegawai (Y)
4	(Verawaty Ali, Fajar Saranani 2019)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru	Kompetensi (X1) Komitmen (X2) Pengembangan karir (X3) dan Keinerja Karyawan (Y)
5	(Desmawaty Hasibuan 2019)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapa	Kompetensi (X1) Pengembangan kariri (X2) Kinerja Pegawai (Y)
6	Verawaty Ali Fajar Saranani Adya Hermawati	Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	Kompetensi(X1) Penempatan Kerja (X2) Pengembangan Karir (X3) Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Diolah

2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan judul dan teori pendukung yang sudah diuraikan, maka kerangka berfikir adalah sebagai berikut:



Gambar 2 .1 Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

H1 “Komptensi dapat mempengaruhi kepada kinerja karyawan pada PT Nittoh Batam di Kota Batam

H2” Pengembangan dapat mempengaruhi kepada kinerja karyawan pada PT Nittoh Batam di Kota Batam

H3: Kompetensi dapat mempengaruhi kepada motivasi pada PT Nittoh Batam di Kota Batam

H4 :Pengembangan Karir dapat mempengaruhi kepada motivasi pada PT Nittoh Batam di Kota Batam

H5 : Motivasi dapat mempengaruhi kepada Kinerja karyawan.



1

BAB III

METODE PENELITIAN

3.4 Desain Penelitian.

Dalam Desain penelitian yang dilakukan mengenai kerangka kerja yang untuk dapat memberikan arahan dengan memberi petunjuk dalam proses kerangka kinerja yang akan dijalankan secara efektif dan efisien (Radjab, E., & Jam'an 2017:73) Dalam penelitian model yang dilakukan terhadap penelitian menggunakan metode kuantitatif yakni metode yang berdasarkan dari pengetahuan sebab akibat antar variable. Penelitian ini berpatokan kepada referensi terdahulu untuk memahami Kompetensi serta Pengembangan karir di kinerja karyawan PT.nittoh Batam dengan motivasi sebagai variable Intervening

3.2 Sifat Penelitian

Dalam Penelitian ini sifat penelitian dengan menggunakan metode replikasi yang telah digunakan, contoh mengutip dari beberapa studi yang dahulu yang dianggap cocok dengan variable yang digunakan dalam penelitian, sedangkan untuk waktu, tempat dan objek yang dilakukan berbeda oleh sebab itu maka studi ini tidaklah sama baik dalam melakukan analisa dalam penelitian tersebut.

3.3 Lokasi dan Periode penelitian

3.3.1 Objek Penelitian

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan objek adalah karyawan PT.Nittoh Batam yang berada di panbil Industrial Estate lot. 1 & 2 Kepulauan Riau.

Sektor yang dimiliki perusahaan tersebut adalah Industri Peralatan Fotografi dan Instrumen opttik bukan kacamata.

3.3.2 Periode Penelitian

Periode yang dilakukan dalam penelitian sudah berjalan 1 tahun dari awal tahun 2022 hingga akhir tahun 2022 yang dilakukan di PT.nittoh Batam , Panbil Industrial Estate Lot. 1 dan 2 .

2. Ovservation dilakukan pada 5 Januari 2022 sampai 8 Juli 2022
3. Kuisisioner dilakukan pada tanggal 23 Oktober 2022 – 23 Desember 2022.
4. Pengolahan data dilakukan tanggal 05 Januari 2023- 20 Januari 2023

3.4 Populasi dan Sampel penelitian.

3.4.1 Populasai penelitian

Untuk melakukan penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT.Nittoh Batam dengan jumlah karyawan adalah 165 karyawan dan sampel yang digunakan untuk responen berjumlah 120 karyawan dengan seluruh jabatan kecuali untuk management.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel Penelitian

Untuk melakukan penelitian dilakukan dengan sistem nomprobability sampling yakni teknik purposive sampling yakni metode penetap sample memberikan kesempatan sama untuk dijadikan sample (Digdowiseiso 2017:18).

3.4.3 Teknik Sampling

Untuk penelitian yang dilakukan yang nanti akan melakukan pengambilan tehnik sampling dan tetap memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dengan secara acak langka ini dalam pengumpulan sample tanpa membedakan strata maupun jenjang tetapi dilakukan dengan acak atau random , karena nanti yang akan dijadikan sampel adalah setiap anggota akan memiliki peluang yang sama (Digdowiseiso 2017:81).

Dalam menggunakan sample bisa diwakili dari jumlah populasi dan ini memperhitungan lewat Rumus Slovin

yakni :

Dari yang berdasarakan rumus diatas yang dilakukan dalam penelitian untuk angka populasi

$$n = \frac{N}{1 + (167 \cdot e^2)}$$

Rumus 3.1 Slovin

(Digdowiseiso 2017:85).

n = banyak sample

N = banyak populasi yakni 160

e^2 = Peluang tidak telit salah ambil smple yakni 5 %

1 = Konstanta

$$n = \frac{167}{1 + (167 \cdot 0.025)}$$

$$n = \frac{167}{1 + 0.40} = 119.28$$

1.40

Dari perhitungan diatas untuk sample dalam penelitian yaitu : 119.28 responden maka setelah dilakukan pembulatan dalam bentuk responden , jadi untuk sample yang menjadi responden adalah 120 karyawan.

3.5 Sumber Data.

Sumber data adalah primer atau data utama dari jenis data yang digunakan dala penelitian ini dikumpulkan secara langsung dengan wawancara langsung dengan responden , observasi tanya jawab Data primer bersifat spesifik karena disesuaikan oleh kebutuhan peneliti dan dilakukan dengan cara mengirim kusioner untuk diisi oleh koresponden yang telah ditetapkan.

3.5.1 Data primer

Dihimpun pencatatan dari datar primer dijalankan distudi (Radjab, E., & Jam'an 2017:52) Angket, dokumentasi, wawancara, dan observasi serta mengamati data primer dalam studi ini upaya agar mendalami tingkah laku responden seperti kompetensi kerja dalam Pengembangan karir kepada kinerja karyawan dapat termotivasi.

3.5.2 Data Sekunder

Menghimpun tidak langsung data lewat sumber asli disebut data sekunder. Pencatatan, pembacaan, observasi, wawancara, media, publikasi, perseroan bisa disebut data sekunder. (Sugiyono 2019:194)

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Alat Pengumpulan data

Dalam melakukan penelitian pendapat (Sugiyono 2019:197). Digunakan alat yang dibutuhkan kuisisioner sebagai alat yang membantu dalam pengumpulan data dan instrument tersebut yang akan mejadi dasar dalam pengolahan data yang dilakukan peneliti. Kuesioner adalah suatu bentuk jawaban yang telah disusun oleh peneliti dengan dasar-dasar pertanyaan yang terlebih dahulu sudah diobservasi dan akan dituangkan dalam berbagi bentuk Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pada responden untk dijawab dalam melakukan pengisian data kuisisioner kepada responden melalui pertanyaan pada angket diberikan untk menjawab dengan peniilain dari penelitian dari 1 sampai dengan 5

Tabel 3.1 Skala Likert

Jawaban	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Kode	STS	TS	N	S	SS
Bobot	5	4	3	2	1

Sumber : (Sugiyono 2019:146).

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam Penelitian diperlukan kemampuan dalam menghimpun data dilokasi penelitian, cara dan strategi dapat menggunakan sumber mangatur strategi (Sugiyono 2019:194). dengan mengamati untk dokumentasi yaitu dengan jumlah pendekatan penghimpunan data yang dipakai .

3.6.2.1 Kuesioner

Menurut (Sugiyono 2019:142).Kusioner akan diberikan kepada responden dengan cara menyediakan lembar jawaban di mana jawaban tersebut telah disusun sebelumnya.

3.6.2.2 Studi Pustaka

Menurut Mestika Zed (2003), adalah cara mengumpulkan data yang berdasarkan dari catatan daftar pustaka kemudian daftar Pustaka tersebut akan dikumpulkan dan dibaca dan nanti menjadi bahan dalam pengolahan data.

3.7 Defenisi Opersioanal Varaibel

Variable dirubah menjadi suatu konsep dalam penelitian dan dikaji untuk mendapatkan penjelasan dari pendalaman penelitian (Sugiyono 2019:38)

3.7.1 Variable Indefenden (X)

Independent variable yakni Kompetensi (X 1) Pengembangan (X 2) ialah variable bebas pada studi ini terpengaruh variable terikat yakni devendent variable.

3.7.1.1 Kompetensi

Kompentesi adalah merupakan imbalan dari hasil kerja dari perusahaan kepada karyawan. Karena telah memberikan kontribusi dan pemikiran untuk perkembangan perusahaan dalam meraih harpaan dari organisasi (Humaira et al. 2020:284)

3.7.1.2 Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah dalam sebuah proses perubahan kemajuan kinerja karyawan kearah yang lebih meningkat tetapi dalam perkembangan itu harus memandang konsep ,aspek, tentunya suatu proses yang harus didahului oleh sebab itu dalam pengembangan karir sangatlah penting yang tidak bisa dibiarkan dan merupakan yang selalu mengisi yang konsisten kedepannya dan mempunyai makna dalam kegiatan karyawan dan dapat memberikan perhatian yang menjadi pengembangan karir karyawan (Wijaya 2017:3)

3.7.2 Variable Dependent. (Y)

Independent variable mempengaruhi dependent variable atau variable penghubung dependent. Yaitu variabel Y kinerja karyawan variable terikat dan variable Z motivasi ialah variable penghubung dalam penelitian ini. Variable Dependent (Y) sebagai Kinerja karyawan.

3.7.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Manippi and Saiful 2022:285) melakukan kegiatan setiap karyawan akan didorongan untuk mendapatkan prestasi kerja dan ini akan dicapai karena ini adalah prestasi yang akan mendukung dalam pengembangan kerja. Mengemukakan kinerja yakni wujud dari menjalankan kewajiban tugas sebagai karyawan perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal yakni.

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan
4. Efektifitas
5. Komitmen

3.7.3 Motivasi (Z)

Pendapat (Agustini 2019:46) dalam penelitian yang merupakan variabel intervening (penghubung) adalah Variable yang dapat menghubungkan dari beberapa variabel yang nanti bisa mempunyai pengaruh atau tidak dapat juga disebut variabel perantara antara variable independen dan dependen, variabel intervening (penghubung) dalam penelitian ini adalah Motivasi.

Tabel 3.2 Operasional variable Penelitian

Variable	Defenisi	Indikator	Skala
KOMPETENSI (X1)	Kemampuan kerja dari setiap karyawan yang merupakan yang melekat seperti keterampilan , kemampuan ,pendidikan dan pengetahuan dengan menetapkan suatu standar yang dibuat oleh perusahaan	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Pengalaman.	Likert
PENGEMBANGAN KARIR (X2)	Pengembangan karir adalah dalam sebuah proses perubahan kemajuan kinerja karyawan kearah yang lebih meningkat (andi, 2018, hlm. 19).Tetapi dalam perkembangan itu harus memandang konsep ,aspek, tentunya suatu proses yang harus didahului. (2018, hlm. 161) Oleh sebab itu dalam pengembangan karir sangatlah penting yang tidak bisa dibedakan dan merupakan yang selalu mengisi yang konsiten kedepanya dan mempunna makna dalam kegiatan karyawan Hartatik (2019, hlm. 138	1. Prestasi kerja 2. Eksposur(<i>Exposure</i>) 3. Kesetian Organisasi 4. Leader atau atasan langsung 5. Kesempatan atau peluang untuk tumbuh (<i>growth</i>) 6. Dukungan dan sponsor dari manajemen perusahaan 7. Umpan balik.	Likert
KINERJA KARYAWAN (Y)	Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan Waktu	

	tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sedarmayanti, 2017:97).	4. Kerjasama 5. Kualitas Pribadi	Likert
MOTIVASI (Z)	Motivasi ialah upaya pimpinan untuk memberikan dorongan atau semangat kepada karyawan untuk mencapai keinginan organisasi secara positif karyawan termotivasi akan membawa perubahan didalam bekerja baik tenaga maupun pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan	1.Pendapatan 2.LingkunganPerusahaan 3.Peraturan dan program training karyawan.	Likert

Sumber data diolah Tahun 2022

3.8 Metode Analisa Data

Dalam melakukan penelitian dengan menggunakan analisa data maka peneliti harus mencari data yang valid agar analisi kuantitatif dapat menghasilkan data yang sempurna . Program SPSS 22 digunakan untuk menjalankan analisa agar bisa dapat melengkapi uji data. .SPSS adalah suatu aplikasi PC anlisi statisk. Untuk langkah analisis datadi penelitian ini yaitu :

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif berfungsi dalam penelitian dari data keselurruhan dikarakteristikan nyata supaya didapatkan seadanya. Bukan diciptakan seta dapat disimpulkan lebih luas generalisasinya . (Sugiyono 2019:207-208). Analisa data penelitian ini berguna untuk mendapatkan dasar dari gambaran respon yang didapati dari tanggapan karyawan. Agar dapat mengekstrak data

responden yang telah diterima lewat temuan yang mau diolah memakai statistik deskriptif menggunakan perhitungan yakni:

$$(RS) = \frac{120 (5-1)}{5}$$

Rumus 3. 2 Rentang Skala

(Sugiyono 2019:121)

Keterangan :

n = Jumlah sample

m = Jumlah Alternatif item Jawaban

RS = Rentang Skala

Tabel 3.3 Kriteria Analis Deskriptif

Rentang Skala	Kreteria
120 - 216	Sangat Rendah
217 - 313	Rendah
314 - 410	Cukup
411 - 507	Baik
508 - 600	Tinggi

Sumber : Peneliti 2023

3.8.2 Uji Kualitas Data

Dengan cara mengumpulkan data lewat kuesioner yang dibagikan lewat respondent lalu diproses lewat uji kualitas data. Guna mengukur valid atau tidaknya pengujian validitas serta reliabilitas

3.8.2.1 Uji Validitas

Dalam melakukan pengujian Uji validitas yang bertujuan mengecek keabsahan dari kuesioner yang diberikan . Data dapat saja dianggap valid jika pertanyaan tersebut dapat dibuktikan melalui pengukuran kuesioner. Rumus guna

menilai Korelasi yakni Pearson Product Moment (Radjab, E., & Jam'an 2017:65) untuk Rumus dipakai dalam mengkalkulasikan koefisien korelasi product moment didasari dari penilainnya adalah :

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

Rumus 3.3 Korelasi Product

Sumber : (Sugiyono 2019:183)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien dari korelasi

i = Skor item x = Skor total dari

X_n = Jumlah dari banyaknya subjek

Jika $T_{hitung} \geq r_{tabel}$, Butir dinyatakan valid lewat butir pertanyaan dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan .

Jika $T_{hitung} \leq r_{tabel}$, Butir pertanyaan lalu dianggap tidak sah dikarenakan tidak terdapat hubungan signifikan.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Pendapat (Radjab, E., & Jam'an 2017:66) Reabilitas data yakni uji yang dipergunakan konsisten atau tidaknya alat pengukur yang dipergunakan bisa diandalkan. Pengujian menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Alat pengukur dianggap reliabel bisa nilai crnbach alpha > 0.6

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Dalam Uji Normalitas Pendapat (Radjab, E., & Jam'an 2017:106) yaitu bila angka residul terdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal yakni perwujudan pendris pendistribusi terdapat ditengah (mean, mode, median yang ada ditengah). Bermaksud dari studi ini dapat mengecek akankah sample mewakili distribusi dan populasi bisa sample berdistribus yakni normal, maka bisa dinyatakan sample ditetapkan mewakili populasi , bisa sample bersitribusi yakni normal, naka bisa dinyatakan sample ditetapkan mewakili populasi. Uji normalitas bisa dipergunakan untuk uji histoogram regression residual yakni standar dari menggunakan angka Kolmogrov Smirnov. Dinyatakan terdistribusi normal bila angka kolmogorov Smiriv dipergunakan angka Kolmogrov Smirnov dipergunakan angka signifikan > 0.05 .

3.8.3.2 Uji MultiKolonieritas

Sesuai dengan pendapat (Radjab, E., & Jam'an 2017:108) uji multikolonieritas guna pengecekan ada tidaknya variable independen yang terdapat mirip dengan variable independen bersamanya bersamanya terjadinya tidak korelasi diantara variable independent. Maksud pengujian Multikolonierritas yakni guna membandingkan angka suatu toleransi (tolerance Value) dan agak variance inflation factor (VIF) dengan angka

Yang dipersyaratkan yakni angka toleransi > 0.01 dan $VIF > 10$.

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pendapat (Radjab, E., & Jam'an 2017:108) uji heteroskedastisitas digunakan ada terjadi perbedaan angka dari persamaan lewat pengatan lainnya pada regresi Sewaktu mengamati residu observasi sama, namanya disebut homocystedacity ketika berbeda dinamai heteroskedastisitas. Regresi baik tidak mengempelentasikan homoseksualitas atau heteroskedastisitas. Cara mendapatkan ada tidaknya heteroseladastisitas yakni mengambar grafik dari angka variable dependent (ZPRED) dan angka ramalan residual (SSID) . Deteksi heterdastisitas dipergunakan untuk mencari terdapat tidaknya digrafik Scatterplot antara SRESID serta ZPRED, pada sumbu Y diramalkan , Sumbu X yakni residuak (Y diramal Y)

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regersi Lineir Berganda

Pendapat. (Radjab, E., & Jam'an 2017:120) analisis regresi berganda yakni pendekatan dipergunakan meramalkan penghubungan matematis pada independent variable (X1 serta X2) dan dependent variable (Y). Regresion dipredeksi secara Model regresi dipresikan dalam persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad \text{Rumus 3 4 Regresi Linear berganda}$$

Sumber : (Sugiyono 2019:188)

Keterangan :

Y = Motivasi

a = Nilai Konstanta

b = Nilai Koefesisiens Regresi

X1 = Kompetensi

X2 = Pengembangan karir

Y = Kinerja Karyawan

Z = Motivasi

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi R^2 berguna dalam mengukur tentang seberapa Kemampuan model kemampuan model dapat memperjelas suatu keberagaman di variable indiependent. Bila angka R^2 terdapat kecil sejauh mana peramalan variable dependent dapat memperjelaskan variable independent terbatas. Angka R^2 yakni diantara nol serta satu. (Radjab, E., & Jam'an 2017:120) Angka R^2 yang kecil meramalkan variable dependent bisa memperjelaskan ramalan variable independet amat terbatas. Mendekati angka satu bermakna dependent variable memerlukan untuk mengistemasi ramalan independent variable.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

Uji t dapat berguna mengukur bila varoable independent variable memberikan kondisi

dependent variable yakni pada regresi nilai angka uji t hitung yakni:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Rumus 3.5 Uji t

Sumber: (Sugiyono 2019:184)

Keterangan:

t = nilai t_{hitung} yang didiskusikan dengan t_{tabel} .

r = korelasi parsial yang dijumpai.

n = angka sample

- Anggapan independent variable berdampak pada dependent variable bila angka $t_{hitung} > t_{table}$ seta angka signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Dianggap independent variable berpengaruh pada dependent variable Jika angka $t_{hitungnya} > t_{table}$ dan angka signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.9.2 Uji F

Uji F dipakai guna mendapatkan pemakaian model regresi mampu dipergunakan bila variable dependent, rumus F hitung

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

Rumus 3 6 Uji F

Sumber : (Sugiyono 2019:192)

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independent

1 Bila $F_{table} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Bila $table < F_{hitung}$,

maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Bila angka signifikannya 95 % (= 5%) bila taraf probabilitas signifikannya $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.(Akmal 2019)