

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Andreas Stevanli Luaha
190910284**

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

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Andreas Stevanli Luaha
190910284**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Andreas Stevanli Luaha
NPM : 190910284
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM

Merupakan hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 26 Januari 2023



Andreas Stevanli Luaha
190910284

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

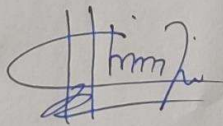
SKRIPSI

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

**Oleh:
Andreas Stevanli Luaha
190910284**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 26 Januari 2023



**M.khoiri, S.Pd., M.Pd
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam yang bergerak dibidang manufaktur. Elemen terpenting dari manajemen sumber daya manusia adalah orang-orang yang menjadi karyawan perusahaan. Personalia memiliki posisi yang sangat penting dan strategis dalam organisasi. Tujuan organisasi tercapai ketika anggota aktif dalam kegiatan karena persiapan, pelaksanaan dan kepastian anggota dalam organisasi tujuan. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diambil peneliti sebanyak 115 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data seperti uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 26 tahun 2022. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner kemudian dianalisis datanya menggunakan teknik data regresi linier berganda. Probability sampling adalah cara penelitian ini memperoleh data dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Simatelex Manufaktur Batam. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,633 menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 63,3%. Hasil olah data dari nilai F hitung sebesar 63,938. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi, motivasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena $f_{hitung} 63,938 > f_{table} 2,29$ dengan nilai $sig 0,00 < 0,05$.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of competence, motivation, and communication on employee performance at PT Simatelex Manufactory Batam which is engaged in manufacturing. The most important element of human resource management is the people who are employees of the company. Personnel has a very important and strategic position in the organization. Organizational goals are achieved when members are active in activities because of the preparation, implementation and certainty of members in the organization of goals. In this study, the number of samples taken by researchers was 115 people. This study uses data analysis techniques such as validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, and hypothesis testing. Data processing uses the SPSS application version 26 of 2022. The type of research used in this research is quantitative research. The data collection technique for this study used a questionnaire and then analyzed the data using multiple linear regression data techniques. Probability sampling is the way this research obtains data by using a sampling technique, namely simple random sampling. The results of this study indicate that competence, motivation, and communication have a significant effect on the performance of PT Simatelex Manufaktur Batam employees. The test results for the coefficient of determination of 0.633 indicate that the variables of competence, motivation and communication affect employee performance by 63.3%. The result of data processing from the calculated F value is 63.938. It can be concluded that competence, motivation, and communication simultaneously affect employee performance because $f_{count} 63,938 > f_{table} 2.29$ with a sig value of $0.00 < 0.05$.

Keywords: *Competence, Motivation, Communication, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. Selaku Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak M. Khoiri. S.Pd., M.Pd.. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Ibu Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan serta bimbingan kepada penulis;
7. Kedua orang tua saya, abang, adik kandung, dan keluarga besar saya yang telah mendukung dalam doa dan memberikan semangat dalam segala hal;
8. Kekasih saya yang bernama Dian Lestari Sinaga yang sudah memberikan segala dukungannya dalam berbagai bentuk selama penulisan skripsi ini berlangsung.
9. Rekan - rekan yang selalu memberikan semangat dan masukan selama penyusunan tugas akhir terutama Yusuf Roy Sihombing, Ronaldo Duha, Febi Pangain Tua Siregar, Primus Eduprian Sihotang, M Hamzah Fazari, Ferdi Shofwan;
10. Bapak Terence selaku Factory Manager pada PT Simatelex Manufactory Batam serta seluruh karyawan PT Simatelex Manufactory Batam;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 26 Januari 2023



Andreas Stevanli Luaha



Daftar Isi

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.	iii
HALAMAN PENGESAHAN	Iv
KATA PENGANTAR.....	vii
Daftar Isi	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Secara teoritis.....	8
1.6.2 Manfaat Praktis	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Kompetensi	9
2.1.1.1 Pengertian Kompetensi.....	9
2.1.1.1 Jenis-Jenis Kompetensi.....	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	10
2.1.1.3 Indikator Kompetensi.....	11
2.1.2 Motivasi.....	12
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	12
2.1.2.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja	13

2.1.2.3	Indikator Motivasi	14
2.1.3	Komunikasi	14
2.1.3.1	Pengertian Komunikasi.....	14
2.1.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	15
2.1.4	Kinerja Karyawan	17
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.1.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.1.4.3	Indikator Kinerja.....	19
2.2	Peneliti Terdahulu.....	19
2.3	Pengaruh Antar Variabel.....	23
2.3.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.3.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.3.3	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.3.4	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.4	Kerangka Berpikir	24
2.5	Perumusan Hipotesis.....	25
BAB III.....		26
METODE PENELITIAN		26
3.1	Jenis Penelitian	26
3.2	Sifat Penelitian.....	26
3.3	Lokasi dan Jadwal Penelitian	26
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	26
3.3.2	Periode Penelitian	27
3.4	Operasional Variabel	28
3.5	Populasi dan Sampel	30
3.5.1	Populasi	30
3.6	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.6.1	Sumber Data	31
3.6.2	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.7	Metode Analisa Data	32

3.7.1	Analisis Deskriptif	33
3.7.2	Uji Kualitas Data	34
3.7.2.1	Uji Validitas Data	34
3.7.2.2	Uji Reliabilitas	35
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	35
3.7.3.1	Uji Normalitas.....	35
3.7.3.2	Uji Multikolinearitas	35
3.7.3.3	Uji Heteroskedastisitas	36
3.7.4	Uji Pengaruh	36
3.7.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
3.7.4.2	Analisis Koefisien Determinan (R ²).....	37
3.7.5	Uji Hipotesis.....	37
3.7.5.1	Uji T (Uji Parsial)	37
3.7.5.2	Uji F.....	37
BAB IV		39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		39
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	39
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
4.3	Deskripsi Jawaban Rerponden.....	41
4.3.1	Kompetensi (X ¹).....	41
4.3.2	Motivasi (X ²).....	42
4.3.3	Komunikasi (X ³).....	43
4.3.4	Kinerja Karyawan (Y).....	43
4.4	Analisis Data.....	44
4.4.1	Uji Instrumen	44
4.4.1.1	Uji Validitas	44
4.4.1.2	Uji Reliabilitas	46
4.4.2	Uji Asumsi Klasik	46

4.4.2.1 Uji Normalitas.....	46
4.4.2.2 Uji Multikolonieritas	48
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	49
4.4.3 Uji Pengaruh	50
4.4.3.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
4.4.3.2 Uji Koefisien Determinasi R^2	51
4.5 Pengujian Hipotesis.....	52
4.5.1 Uji T.....	52
4.5.2 Uji F.....	53
4.7 Pembahasan.....	53
4.7.1 Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan	54
4.7.2 Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan	54
4.7.3 Pengaruh Komunikasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
4.7.4 Pengaruh Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Komunikasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan	56
BAB V.....	58
KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	58
Daftar Pustaka	60
LAMPIRAN	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	24
Gambar 4. 2 Diagram Histogram	47
Gambar 4. 3 P-Plot	47

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Riwayat Pendidikan dan Lamanya Bekerja	5
Tabel 1. 2 Target produksi departemen Produksi	5
Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu.....	19
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	27
Tabel 3. 2 Definisi Variabel Operasional Penelitian.....	29
Tabel 3. 3 Skala Likert	32
Tabel 3. 4 Rentang Skala.....	34
Tabel 4. 1 Data responden berdasarkan jenis kelamin	40
Tabel 4. 2 Data responden berdasarkan usia	40
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4. 4 Hasil Responden Mengenai Kompetensi	42
Tabel 4. 5 Hasil Responden Mengenai Motivasi	42
Tabel 4. 6 Hasil Responden Mengenai Komunikasi	43
Tabel 4. 7 Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas Kompetensi (X^1).....	44
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Validitas Motivasi (X^2).....	45
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Validitas Komunikasi (X^3).....	45
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y)	45
Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Reliabilitas	46
Tabel 4. 13 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	48
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	49
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50
Tabel 4. 16 Analisis Regresi Linear Berganda	50
Tabel 4. 17 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	51
Tabel 4. 18 Hasil Uji T	52
Tabel 4. 19 Hasil Uji F	53

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin	30
Rumus 3. 2 rentang skala	33
Rumus 3. 3 <i>Pearson Product Moment</i>	34
Rumus 3. 4 Analisis Regresi Linear Berganda	36
Rumus 3. 5 Analisis Koefisien Determinasi R^2	37



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang mempelajari hubungan dan peran dalam organisasi bisnis. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah orang-orang yang menjadi pegawai perusahaan. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting dan strategis dalam organisasi. Tujuan organisasi tercapai apabila anggotanya aktif dalam kegiatan karena persiapan, pelaksana dan pemastinya anggota dalam organinasi. Tujuan perusahaan tak tercapai apabila karyawan tak bersungguh – sungguh walaupun perusahaan memiliki fasilitas yang lengkap. Maka SDM dan terknologi sama – sama di butuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Karyawan adalah sumber daya berharga yang harus dikembangkan dan diarahkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Maka dari itu, perusahaan wajib memberikan kepedulian spesifik terhadap program pengembangan manusia untuk menghasilkan karyawan yang kompeten dan kompetitif. Karena karyawan yang kompeten adalah kekuatan pendorong di belakang pencapaian tujuan bisnis organisasi, kualitas hasil ditentukan oleh keahlian mereka, dan perusahaan bersaing untuk mendapatkan talenta yang berkualitas tinggi.

Oleh karena itu, banyak organisasi termotivasi untuk mencapai hasil melalui pelatihan, memungkinkan perusahaan untuk menawarkan gaji yang sesuai untuk membantu target perusahaan tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh

kompetensi karyawan. Kompetensi dilandasi dengan semakin tinggi pendidikan karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Maka dari itu, pengetahuan begitu penting dalam dunia kerja agar perusahaan dapat lebih mudah menempatkan karyawan sesuai kemampuannya.

Kompetensi adalah bagian yang sangat integral dari kepribadian individu, mudah ditebaknya karakter dalam segala situasi serta pekerjaan. Busro dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020). Selanjutnya Piandi dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020). kompetensi yaitu sinkronisasi antara wawasan, keahlian, kualitas serta tindakan yang tercermin dalam cara berfikir dan berperilaku. Karyawan yang kompeten lebih mampu melakukan tugas mereka. Semakin berkualitas karyawan maka semakin mudah untuk mencapai tujuan produksi di perusahaan. Hal inilah yang dibutuhkan perusahaan dalam membantu mencapai target perusahaan, oleh sebab itu banyak karyawan berlomba-lomba dalam mendapatkan karyawan yang berkompeten.

Motivasi ialah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja karyawan memberikan energi dalam bekerja, memandu aktivitas dalam bekerja dan memberi tahu karyawan bahwa tujuan pribadi dikaitkan dengan tujuan organisasi yang dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya. Utami & Verawati dalam (Pranata dkk., 2022)

Berdasarkan hasil pengamatan saya dan wawancara dengan HRD diperusahaan tersebut, rendahnya motivasi yang diberikan dari perusahaan menyebabkan menurunnya tingkat prestasi karyawan, dan membuat karyawan bekerja tak maksimal, karena kurangnya dorongan untuk membuat karyawan

bekerja lebih keras. Selain kompetensi dan motivasi. Komunikasi yang baik antar karyawan mampu menaikkan kinerja pegawai, sehingga komunikasi yang berlangsung dalam pelaksanaan semua kegiatan penting perusahaan.

Komunikasi ialah aktivitas mengirim dan menerima data satu sama lain. Wandi dalam (Mahestri dkk., 2022). Berdasarkan hasil pengamatan saya kurangnya komunikasi membuat kinerja karyawan menjadi tidak maksimal karena berita dari atasan tidak diterima dengan baik, yang menyebabkan karyawan menjadi salah arti dalam melakukan pengerjaan, maka pekerjaan tak sesuai informasi. Untuk itu komunikasi yang baik itu penting dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja. Busro dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020), kinerja mencerminkan keterampilan dan kemampuan pekerja. Pendapat ini menyoroti kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, dimulai dengan keterampilan kognitif, emosional, dan psikomotorik karyawannya. Dengan kata lain, kinerja di sini lebih menitikberatkan pada hasil keterampilan dan kemampuan pekerja.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilapangan terdapat beberapa faktor penyebab tidak tercapainya tujuan perusahaan yaitu Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi. Dan inilah yang menjadi alasan peneliti mengangkat penelitian di PT Simatelex Manufactory Batam. Salah satu contoh yang terjadi banyak karyawan yang masih belum berkompeten terhadap kinerjanya, karena rata-rata karyawan yang direkrut baru terjun ke dunia kerja yang belum memiliki pengalaman dan kemampuan dibidangnya, yang mengakibatkan tidak tercapainya target produksi, Rendahnya motivasi yang diberikan terhadap karyawan seperti penghargaan,

tunjangan, dan tanggung jawab atas kinerja. Serta komunikasi menjadi salah satu hal yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal, dan tidak tercapainya target perusahaan.

Penilaian terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk adakan, tapi kenyataannya Penilaian terhadap kinerja karyawan jarang adakan. Maka penelitian dilakukan, untuk melihat tingkat kinerja karyawan, serta diharapkan mampu menggambarkan bagian-bagian penunjang kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

PT Simatelex Manufactory Batam berlokasi di Batamindo Industry Park, Jl.Beringin Lot 003, Muka Kuning, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufactory. Visi dan misi perusahaan adalah menjadi pemimpin ritel lokal dan peritel nasional dengan menawarkan semua jenis produk dengan harga terjangkau dan memberikan kenyamanan berbelanja dan pelayanan prima kepada konsumen. PT Simatelex Manufactory Batam terdiri dari beberapa gedung di Kawasan Industri Batamindo yaitu Lot 332 - 334, Lot 103 – 103, Lot 03, Lot 139 – 142, Lot 227, Lot BIE dan Lot 217. Penelitian ini dilakukan terkhusus dibagian departemen Produksi PT Simatelex Manufactory Batam Lot 03 saja. Berikut adalah data-data karyawan departemen Produksi Lot 03 berdasarkan riwayat pendidikan dan lamanya bekerja pada PT Simatelex Manufactory Batam.

Tabel 1. 1 Riwayat Pendidikan dan Lamanya Bekerja

Pendidikan	≤ 1 Tahun	≤ 2 Tahun
S1	3	2
D3/D4	8	11
SMA/SMK	158	84
Total	169	97
Grand Total	266	

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam

Tabel 1.1 diatas data karyawan yang memiliki pengalaman kerja < 1 tahun berjumlah 169 karyawan yang mayoritas baru lulus sekolah sehingga belum memiliki pengalaman dalam bekerja, sedangkan 97 karyawan kerja diatas 1 tahun. Ini menggambarkan karyawan yang belum memiliki pengalaman dalam bekerja lebih tinggi dibandingkan karyawan yang sudah bekerja.

Tabel 1. 2 Target produksi departemen Produksi

Bulan	Target	Hasil	Target
	Produksi (pcs)	Output (pcs)	Minus (pcs)
September 2021	163800	143561	20239
Oktober 2021	139650	125204	14446
November 2021	162750	152693	10057
Desember 2021	136500	116403	20097
Januari 2022	157500	132993	24507
Februari 2022	128100	119076	9024
Maret 2022	157500	147383	10117
April 2022	144900	130798	14102
Mei 2022	137576	127437	10139
Juni 2022	226690	206575	20115
Juli 2022	214200	200012	14188
Agustus 2022	191100	158.979	32121

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam

Pada Tabel 1.2 bisa dilihat bahwa target produksi periode September 2021 sampai Agustus 2022 tidak pernah mencapai target, dan paling rendah bulan Januari 2022 dan Agustus 2022. Peneliti ini berasumsi bahwa hal-hal yang mempengaruhi

kinerja karyawan menjadi penyebab tidak tercapainya target produksi perusahaan, dan jika ini terus berlanjut maka perusahaan akan banyak mengalami kerugian, dan tujuan perusahaan tidak akan bisa tercapai.

Dari permasalahan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SIMATELEX MANUFACTORY BATAM”

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai latar belakang masalah tersebut, peneliti mendapat beberapa identifikasi masalah yaitu:

1. Karyawan PT Simatelex Manufactory Batam, masih kurang kompeten, dalam dunia kerja.
2. Kurangnya komunikasi yang terjalin pada Karyawan PT Simatelex Manufactory Batam.
3. .Kurangnya motivasi yang diberikan terhadap karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam
4. PT Simatelex Manufactory Batam banyak mendapat komentar dari atasan, karena masih sering tidak memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian ini dibatasi dengan 3 variabel independent yaitu : kompetensi, motivasi, dan komunikasi, dan 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

2. Penelitian ini ditunjukkan pada karyawan production shift 1 di Lot 003 PT Simatelex Manufactory Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah, serta latar belakang masalah diatas diatas, peneliti mendapatkan rumusan masalah yaitu :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT Simatelex Manufactory Batam ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT Simatelex Manufactory Batam ?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT Simatelex Manufactory Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang didapat yakni:

1. Untuk mengetahui apakah karyawan yang berkompentensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Terdapat dua aspek manfaat yang ditemukan dipenelitian ini yakni:

1.6.1 Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi ilmiah tentang Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi bagi pembaca Dalam meneliti dimasa yang mendatang.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan pengetahuan dan ilmu yang dipelajari oleh peneliti. Agar memiliki pemikiran yang lebih luas.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini kelak dapat berguna untuk Universitas Putera Batam sebagai referensi penelitian bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian.

c. Bagi perusahaan

Bagi Perusahaan PT.Simatelex Manufactory Batam, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada perusahaan untuk meningkatkan kompetensi, memberikan motivasi, dan komunikasi yang baik pada karyawan.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompetensi

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Wardhani dalam (Hafid, 2018), Kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan demi mengerjakan kewajiban yang didukung oleh tindakan dalam bekerja. Menurut Krisnandi & Saputra (Wiranto & Hikmah, 2022), Kompetensi ialah kemampuan untuk bekerja secara efektif dan rasional, sesuai pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang. Kompetensi yang didasari dengan pendidikan tinggi, maka kinerja pegawai tinggi. Kompetensi pegawai yang tinggi akan meningkatkan peran dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugasnya.

Menurut Busro dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020), menyatakan bahwa Kompetensi adalah bagian yang sangat integral dari kepribadian individu, mudah ditebaknya karakter dalam segala situasi serta pekerjaan

Selanjutnya Piandi dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020), menyatakan bahwa kompetensi yaitu sinkronisasi antara wawasan, keahlian, kualitas serta tindakan yang tercermin dalam cara berfikir dan berperilaku. Wibowo (Pranata dkk., 2022), menyatakan bahwa Kompetensi ialah kepiawaian dalam melakukan satu tugas atau kewajiban berdasarkan pengetahuan dan kemampuan serta didukung oleh sikap kerja yang baik. Oleh karena itu, Kompetensi diartikan sebagai memiliki pengetahuan atau kemampuan yang sangat penting dan berhasil dalam suatu mata pelajaran tertentu yang dibuktikan dengan hasil kinerja.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Busro dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020), menyatakan bahwa kompetensi dibagi menjadi 5 bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual adalah seperangkat alat pengetahuan yang ada untuk membantu meningkatkan kinerja..
2. Kompetensi fisik ialah keahlian dan daya tahan badan yang diperlukan dalam melakukan kinerja.
3. Kompetensi pribadi adalah sikap yang berhubungan pada keahlian pribadi untuk membantu menciptakan , pembentukan diri, kepribadian diri serta apresiasi diri.
4. Kompetensi sosial ialah sikap khusus yang didasarkan pada pemahaman kepribadian sebagai bagian integral dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual ialah pengetahuan mengenai ajaran-ajaran keagamaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Oktaviana (Avindiana & Kurnia, 2021), menyebutkan hal – hal mempengaruhi kompetensi yaitu :

1. Keyakinan dan Nilai Keyakinan Anda tentang diri sendiri dan orang lain sangat memengaruhi perilaku Anda. Ketika orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif.
2. Keterampilan, karyawan memperluas keterampilan dan pengetahuan mereka. Kompetensi keterampilan dianggap perlu karena pemahaman dan tindakan cepat SDM menunjukkan bahwa SDM berkualitas tinggi.

3. Pengalama, pengalaman sangat menentukan keahlian salah satunya pengalaman mengelompokkan orang, vara berkomunikasi dihadapan orang lain dalam mengatasi persoalan.
4. Karakteristik, kepribadian adalah hal yang bisa berubah. Sikap individu bisa berubah setiap saat. Tidaklah bijaksana mengaharap orang membenahi kompetensinya demi mengubah kepribadiannya.

2.1.1.3 Indikator Kompetensi

Gordon (Avindiana & Kurnia, 2021), indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah persepsi individu dalam ranah kognitif.

2. Pemahaman

Pemahaman individu dengan pengetahuan yang mendalam. Agar semua penelitian menjadi efektif dan efesien, diperlukan Pemahaman yang lebih baik tentang spesifik dan situasi kerja.

3. Kemampuan

Kemampuan ialah apa yang dimiliki dari seseorang untuk melakukan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepada.

4. Nilai

Nilai ialah standar perilaku yang seharusnya melekat pada diri setiap individu. seperti, perilaku karyawan dalam menjalankan kewajiban, seperti tidak curang, transparansi, dan demokrasi.

5. Sikap

Sikap ialah Persepsi suasana hati seseorang (kebahagiaan dan ketidakbahagiaan, suka dan tidak suka) atau reaksi terhadap peristiwa eksternal.

6. Minat

Minat adalah Niat seseorang terhadap sesuatu.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Rosmaini & Tanjung (Nurwin & Frianto, 2021), Motivasi kerja bisa digambarkan seperti penggerak internal, yang dapat digambarkan sebagai motif dalam kepribadian individu atau bisa memandu suatu tindakan atau kegiatan.

Menurut Hidayat dalam (Mahestri dkk., 2022), menyatakan bahwa motivasi ialah perasaan atau perasaan yang menyemangati seseorang dalam mengerjakan satu untuk mencapai suatu kemauan atau tujuan. Karyawan yang termotivasi menggunakan semua keterampilan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka di perusahaan. Karyawan yang tidak terlibat cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan sederhana dan tidak serius, yang berkontribusi pada masalah perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson dalam (Sipayung dkk., 2022), menyatakan bahwa motivasi ialah keinginan dari dalam diri individu yang menyebabkan individu mau mengerjakan tugas atau pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Sugiono dalam (Trisnowati, 2021), menyatakan bahwa karyawan harus dimotivasi agar mereka menjadi lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Aktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi dimotivasi oleh dorongan yang berasal dari kepribadian masing-masing individu dan berkaitan dengan variabel baik internal maupun eksternal. Julianry dalam (Sitoresmi & Khoiri, 2022). Maka bisa kita simpulkan bahwa motivasi ialah suatu insentif yang mendorong individu bekerja dengan kemampuan terbaiknya dalam memenuhi target perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Chikmawati dalam (Kamal, 2021). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain berkaitan dengan :

1. Gaji yang Layak
2. Pertimbangkan spiritualitas
3. Ciptakan situasi santai
4. Harga diri harus dihormati
5. Kesempatan semakin berkembang
6. Jaminan untuk masa depan
7. Mengupayakan legalitas karyawan
8. Pilihan untuk langsung berbicara
9. Pengembangan motivasi terstruktur

10. Perlengkapan kerja yang menyenangkan.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Latief dalam (Kamal, 2021) beberapa indikator dalam motivasi kerja yakni:

1. Keperluan Fisiologi (physiological needs)

Kebutuhan dasar manusia adalah untuk hidup sesuai dengan oksigen, makanan, tempat tinggal, tidur, minum dan hal lainnya.

2. Keperluan Rasa Aman (safety needs)

Terkait keselamatan dan perlindungan terhadap bahaya, kecelakaan kerja, keselamatan lansia dan jaminan kelangsungan pekerjaan.

3. Kepentingan Sosial (social needs)

Termasuk kebutuhan untuk dimiliki, hubungan keluarga dan persahabatan, jika mereka berada dalam konteks keseluruhan maka itu terkait dengan kelompok kerja, perjalanan dan perawatan yang baik.

4. Keperluan Penghargaan (esteem needs)

Terkait dengan keinginan akan penghargaan, apresiasi, penghargaan atas keterampilan dan prestasi kerja.

5. Keperluan aktualitas diri (self actualization needs)

Terkait dengan perluasan potensi individu. Aktualisasi diri berada di puncak hierarki Maslow.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Wandi dalam (Mahestri dkk., 2022), menyatakan bahwa Komunikasi adalah kegiatan dalam hal mengirim dan menerima data satu sama lain.

Komunikasi harus efektif agar tidak terjadi kesalahpahaman yang memperlambat aktivitas atau kegiatan perusahaan dan menimbulkan kerugian.

Hartati dalam (Mahestri dkk., 2022). Komunikasi yang efektif akan meminimalkan penghilangan informasi penting, yang membantu meningkatkan hasil kinerja. Menurut Katidjan dalam (Christina & david, 2022), menyatakan bahwa komunikasi ialah sistem pertukaran atau membagi data dari pengirim untuk penerima yang mengakibatkan terjadinya interaksi antar sesama anggota karyawan dalam perusahaan.

Menurut Rangkuti dalam (Christina & david, 2022), menyatakan bahwa Komunikasi memiliki tujuan, dan tujuan itu adalah untuk menyampaikan informasi atau pengetahuan kepada orang lain dengan cara yang memungkinkan mereka untuk memahami apa yang dikatakan.

Untuk mencegah kesalahan dalam komunikasi antara karyawan satu dan karyawanlainnya. Tujuan utama komunikasi adalah untuk mendorong interaksi positif dan meningkatkan kekompakan pekerjaan. Pernyataan ini didukung oleh Dewi & Panuju dalam (Shinta & Siagian, 2020), yang percaya bahwa komunikasi yang baik membantu orang-orang dalam suatu organisasi, terutama manajer dan karyawan, manajer dan manajer, karyawan dan karyawan dalam menjaga relasi kerja yang baik sambil menciptakan hubungan kerja yang baik didalam perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Faktor – Faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi menurut Mangkunegara dalam (Zendrato, 2022) yaitu :

- 1) Faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator terdiri dari :

- a. keterampilan pengirim,
 - b. sikap pengirim,
 - c. pengetahuan pengirim,
 - d. media saluran yang digunakan oleh pengirim.
- 2) Faktor Dari Pihak Receiver, yaitu :
- a. keterampilan receiver,
 - b. sikap receiver,
 - c. pengetahuan receiver
 - d. media saluran komunikasi

2.1.3.3 Indikator Komunikasi

Indikator- Indikator Komunikasi Menurut Marpaungdalam (Veryca, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Sumber
Sender, komunikator, source, decoder disebut sebagai sumber dalam menyampaikan informasi.
2. Pesan
Informasi, gagasan, ilmu pengetahuan, nasihat ialah isi pesan yang biasa di beritahukan oleh pengirim pesan untuk penerima pesan.
3. Media
Media ada dua yaitu media masa dimana saluran alat yang di pakai dalam memberikan informasi dan media non massa adalah tanpa perantara atau langsung. Penerima pesan serta pemeroleh berbagi pesan melalui media.
4. Penerima

Pengirim pesan mengirim pesan kepada orang yang disebut Penerima.

5. Pengaruh

Pengaruh adalah hal yang di alami oleh penerima pesan. Sesudah mendapatkan pesan, pengaruh bisa dipahami seperti hasil maupun efek karena menerima pesan dan mengarah pada timbulnya dampak semacam sudut pandang dan persepsi komunikator.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinaga dalam (Wiranto & Hikmah, 2022), kinerja ialah tahap perolehan ataupun hasil aktual orang biasanya dihitung dengan teratur baik kualitatif serta kuantitatif yang memiliki kewenangan dan tugas jabatan di perusahaan, dengan tujuan, standar dan kriteria yang sudah ditetapkan.

Menurut Busro dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020), Kinerja menunjukkan bakat dan keahlian seseorang. Berdasarkan kemampuan kognitif, emotif, dan psikomotor karyawan, sudut pandang ini menyoroti kompetensi SDM yang dimiliki perusahaan. Dengan kata lain, jika kita berbicara tentang kinerja, yang kita maksudkan adalah hasil kinerja yang konsisten dengan kemampuan dan kapabilitas pekerja..

Menurut Mangkunegara dalam (Zendrato, 2022), Kinerja ialah hasil dalam arti kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan selama menjalankan aktivitasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan sangat penting karena dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik seorang karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan

kepadanya. Menurut Mauli & Wasimandalam (Sitoresmi & Khoiri, 2022), menyatakan bahwa kinerja karyawan ialah hasil tindakan yang dilakukan untuk meraih satu tujuan.

Produktivitas yang turun mengakibatkan kerugian akibat Kinerja yang kurang maksimal Narsih dalam (Mahestri dkk., 2022). Perusahaan harus selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara yang strategis dan efektif. Ini bisa mendukung perusahaan dalam mengembangkan usaha yg berkelanjutan. Sutanja & Saryonodalam (Mahestri dkk., 2022).

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Noratta & Prabowo dalam (Nurhelivia, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Motivasi, sesuatu yang kuat yang timbul dari dalam diri individu untuk mencapai apa yang telah direncanakan, sehingga tujuan yang ingin dicapai terlaksana dengan maksimal dalam bekerja agar tercapai hasil yang diinginkan dan motivasinya bekerja adalah untuk mencapai penghargaan dan imbalan yang diberikan.
2. Jika orang memiliki ilmu pengetahuan, keahlian serta pendidikan maka orang terdorong untuk melakukan hal yang lebih baik berdasarkan kemampuan yang di miliki
3. Dalam diri setiap orang terdapat sikap dan karakter yang di sebut kepribadian.
4. Karyawan atau bawahan diatur oleh orang yang memiliki kepemimpinan yang tinggi sehingga masalah dalam lingkungan kerja bisa terselesaikan.

5. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki Struktur kerja yang terjamin.
6. Semangat karyawan dalam bekerja tercipta karena memiliki ruangan kerja, terjamin, tidak kotor, tenang dan hening.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Mathis dalam (Arif & Indrawijaya, 2021) kinerja atau prestasi karyawan diukur dengan indikator yaitu :

1. Kuantitas kerja, ialah jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam keadaan sehari-hari.
2. Kualitas kerja, yang dapat mencakup keluaran yang tertata dengan baik, ketelitian, dan keterkaitan tanpa meminimalkan jumlah pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu, adalah penggunaan jam kerja sesuai dengan peraturan instansi atau organisasi pemerintah.
4. Kerjasama, membangun relasi kerja satu sama lain dengan baik di tempat kerja.
5. Kehadiran, kedisiplinan karyawan dalam mematuhi kehadiran disuduh dibuat oleh suatu perusahaan.

2.2 Peneliti Terdahulu

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Latersia br gurusinga., 2022)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada	menggunakan pendekatan desain kasual	dimaksudkan untuk memberikan kontribusi bagi keutamaan

	Sinta 4	PT.Nutrifood Medan”.		kemajuan pengetahuan ,tetapi juga bagi perusahaan atau instansi dalam meningkatkan komunikasi kerja, promosi kerja dan kinerja karyawan selama bekerja.
2	(Ida Ayu Gede Mahestri., 2021)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar”.	Alat analisis yang digunakan Regresi linier berganda	Memaparkan bahwa kompetensi, komunikasi dan motivasi sebagian memiliki dampak positif dan penting terhadap karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar
3	(Kamal, Musril., 2021)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Expravet Nasuba”	analisis regresi linier berganda	kinerja karyawan secara bersamaan dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi secara signifikan dan positif dengan nilai $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi motivasi $0,000 < 0,05$, dan Nilai signifikansi kompensasi $0,000 < 0,05$
4	(Hatriansyah Winata., 2019)	Pengaruh Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada	Uji Asumsi Klasik.Hasil	komunikasi dan disiplin kerja mempunyai dampak positif

		PT. Bank SUMUT Cabang Koordinat Medan.		serta signifikan pada kinerja karyawan Pada PT. Bank SUMUT Cabang Koordinat Medan secara simultan
5	(M.Khoiri., 2022)	Pengaruh Disiplin, dan Motivasi kerja Kerja Terhadap Kinerja di Garuda Elektrik Power.	teknik analisis data seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.	Penelitian ini memaparkan jika kinerja pegawai diakibatkan oleh disiplin yang berubah, motivasi kerja karna secara serempak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT Garuda Electric Power.
6	(Haeruddin hafid, 2018)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada samsat Polewali Mandar	analisis deskriptif,	kinerja karyawan lebih tinggi di pengaruhi oleh kompetensi serta variable lain seperti kompetensi, disiplin, kepemimpinan secara bersamaan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

	DOAJ			
7	(Rika Erianti Sipayung., 2022) Sinta 4	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Dokan	analisis regresi linier berganda	kinerja karyawan pada PT. Horti Jaya Lestari Dokan secara positif di pengaruhi oleh kepuasan kerja serta komunikasi namun motivasi memiliki dampak yang negative pada kinerja karyawan.
8	(Mauli Siagian, 2020) Sinta 5	Pengaruh Komunikasi, Disiplin kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Mandiri Distirbusindo	Program software SPSS versi 21	Komunikasi, disiplin serta insetif dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.
9	(Trisnowati Josiah, 2021)	Pengaruh, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Lingkungan Kerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STES) Tunas Palapa Lampung Tengah	Bantuan google form, Uji statistic	Secara simultan kinerja dosen STES Tunas Palapa dipengaruhi oleh lingkungan kerja,

	Sinta 6			kompetensi dan motivasi.
10	(Hartini dkk, 2021) DOAJ	motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru	Analisis regresi ganda	kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi, organisasi, motivasi dan komitmen

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan dapat meningkatkan kinerja pekerja karena berpengaruh positif pada Kompetensi. Perusahaan dapat dengan mudah memilih pekerjaan yang sesuai dengan karyawan dengan menggunakan kompetensi. Pekerjaan dapat dengan mudah diselesaikan karena kompetensi yang tinggi bisa meningkatkan prestasi. Hal ini didukung oleh (Busro, 2018), jika Kinerja Karyawan secara positif dipengaruhi kompetensi.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi karyawan penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. motivasi ialah perasaan atau perasaan yang menyemangati seseorang dalam mengerjakan satu untuk mencapai suatu kemauan atau tujuan. Ini sama dengan pendapat (Hidayat, 2021), kalau motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

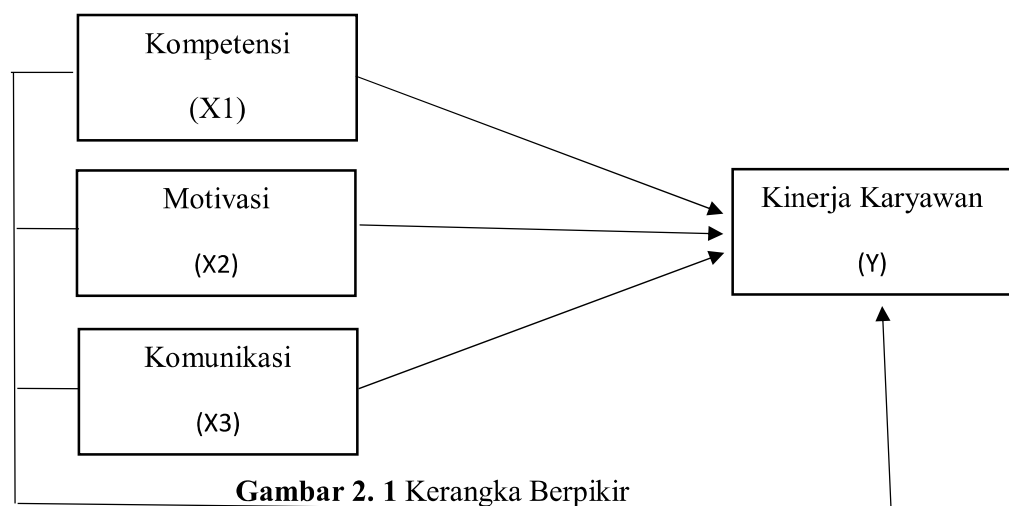
Komunikasi juga penting dalam pelaksanaan semua fungsi perusahaan, karena hubungan yang baik antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi adalah kegiatan dalam hal mengirim dan menerima data satu sama lain. Hal ini didukung oleh (Mahestri dkk., 2022), kalau komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi, motivasi, dan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan akan bekerja dengan baik dan maksimal jika adanya kompetensi yang diberikan oleh perusahaan, serta pemberian motivasi dan komunikasi yang efektif menjadi salah satu kunci untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang mejandi objek perusahaan. Proses penelitian ini ada sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis Merupakan tanggapan sementara awal karena belum diuji. Berlandaskan kajian teoritis, peneliti terdahulu, dan kerangka pemikiran dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. H4 : Kompetensi, motivasi, dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam observasi ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif yaitu data penelitian dan data numerik serta analisis statistik (Sugiyono, 2019:28). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang berarti mempunyai tujuan hanya berasumsi dari variabel yang diterapkan.

3.2 Sifat Penelitian

Berdasarkan temuan peneliti, maka peneliti ini merupakan peneliti deskriptif, yaitu peneliti yang memaparkan suatu topik tertentu dan menjelaskan persoalan-persoalan yang berkaitan dengan fakta-fakta suatu wilayah tertentu secara sistematis dan faktual.

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Simatelex Manufactory Batam yang berlokasi di Jalan Beringin Lot 003, Batamindo Industrial Park Muka Kuning (29433) – Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Juni	Juli	Agustus	Septemb er	Oktobe r	Novemb er	Desem ber
Perancangan Penelitian							
Studi Pustaka							
Penyusunan Rancangan Penelitian							
Penyusunan Bentuk kuesioner							
Rencana Pemakaian Kuesioner							
Bimbingan Proposal Penelitian							
Penyelesaian Proposal Penelitian							

3.4 Operasional Variabel

(Sugiyono, 2019:96), Variabel penelitian nilai, ciri atau karakteristik seseorang, benda atau peristiwa yang menunjukkan beberapa perbedaan yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dari mana kriteria itu harus diambil.

Berikut adalah definisi operasional dari penelitian ini :

Kompetensi (X1), adalah bagian yang sangat integral dari kepribadian individu, mudah ditebaknya karakter dalam segala situasi serta pekerjaan.

Motivasi (X2), merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja karyawan memberikan energi dalam bekerja, memandu kegiatan di tempat kerja, dan menginformasikan kepada karyawan bahwa ada tujuan organisasi yang berkaitan dengan tujuan pribadi.

Komunikasi (X3), Komunikasi adalah kegiatan mengirim dan menerima data satu sama lain. Manusia Komunikasi harus efektif agar tidak terjadi kesalahpahaman yang memperlambat kegiatan perusahaan dan menimbulkan kerugian.

Kinerja Karyawan (Y), merupakan kesediaan individu atau kelompok dalam melaksanakan suatu aktivitas dan menyelesaikannya kewajiban sesuai harapan.

Variabel Bebas (Independen Variabel)

(Sugiyono, 2019:96), Variabel bebas merupakan variable yang menyebabkan terjadinya variable terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu : kompetensi (X1), motivasi (X2), komunikasi (X3).

Variabel Terikat (Dependen Variabel)

(Sugiyono, 2019:97), variable terikat merupakan variable yang dipengaruhi karena adanya variable bebas. Variable terikat didalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. 2 Definisi Variabel Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah komponen kepribadian yang kuat serta kepribadian individu, dengan perilaku yang dapat diandalkan dalam berbagai konteks dan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.	1.Pengetahuan 2.Pemahaman 3.Kemampuan 4.Nilai 5.Sikap 6.Minat	Likert
Motivasi (X2)	Motivasi adalah perasaan atau emosi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mendapatkan apa yang diinginkannya.	1.Keperluan Fisiologi 2.Keperluan rasa aman 3.Kepentingan Sosial 4.Keperluan penghargaan 5.Keperluan aktualisasi diri	Likert
Komunikasi (X3)	Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan yang menimbulkan interaksi antar rekan kerja di dalam organisasi.	1. Sumber 2. Pesan 3. Media 4.Penerima 5. Pengaruh	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah kegiatan yang telah didapat seorang dalam	1.Kualitas kerja 2.Kuantitass kerja 3.Pemanfaatan waktu	Likert

	melakukan tugas dan pekerjaan yg telah diberikan kepadanya.	4. Kerjasama 5. Kehadiran	
--	---	------------------------------	--

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

(Sugiyono, 2019:264), Populasi adalah kumpulan wilayah yang berisi objek atau subjek dengan ciri dan karakteristik tertentu yang peneliti gunakan dalam penelitiannya untuk mempelajari dan menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan production PT Simatelex Manufactory Batam shift 1 yang berjumlah 266 orang.

3.5.2 Sampel

(Sugiyono, 2019:264), Sampel ialah bersifat kuantitatif dan ciri-ciri populasi. Metode pengambilan sampel digunakan simple random sampling dan jumlah sampel.

Penelitian ini memakai rumus Slovin yaitu :

Rumus 3. 1 Rumus Slovin

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

Keterangan:

n= banyak sampel

N= banyak populasi

e = margin eror 5%atau0,05

jumlah populasi yang di gunakan ialah 266 orang dengan margin error 5% atau 0,05, maka banyaknya sampel yaitu :

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

$$n = \frac{266}{1+266(7\%^2)}$$

$$n = \frac{266}{1+266(0,07^2)}$$

$$n = \frac{266}{1+266(0,0049)}$$

$$n = \frac{266}{(1+1,3034)}$$

$$n = 115,48$$

n= 115,48 dibulatkan jadi 115, maka total sampel atau responden di penelitian ini adalah 155 orang karyawan PT Simatelex Manufactory Batam.

3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber Data

(Sugiyono, 2019:137), ada dua jenis sumber data yaitu :

1. Sumber primer

Data yang di dapatkan secara langsung dari pemberi informasi disebut sumber primer.

2. Sumber sekunder

Data yang di dapat via media masa, berkas-berkas, koran atau pihak ketiga disebut Sumber sekunder

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan informasi tentang masalah objek penelitian. Saat melakukan penelitian, tentunya Anda membutuhkan informasi yang mendukung penelitian tersebut (Hardani dkk., 2020). Untuk itu seorang peneliti harus memiliki cara untuk mendapatkan informasi yang diinginkan. Adapun cara mengumpulkan data dengan menyebar kuesioner pada karyawan produksi PT Simatelex Manufactory Batam.

Tabel 3. 3 Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.7 Metode Analisa Data

Menurut (Sugiyono, 2019:224) menyatakan Analisis data merupakan langkah penelitian penting yang tujuan utamanya adalah guna mendapatkan

informasi tanpa sistem dokumentasi data, data sesuai dengan ketentuan dalam penelitian.

3.7.1 Analisis Deskriptif

(Sugiyono, 2019:238) Statistik deskriptif adalah digunakan guna mengkaji dan menggambarkan data yang dikumpulkan tanpa terlebih dahulu menarik kesimpulan umum.

Rumus 3. 2 rentang skala $RS = \frac{n(m-1)}{m}$

Sumber : (Umar,2014:164)

Keterangan:

n = Banyak sampel

m = Total *alternative* tanggapan setiap poin

RS = rentang skala

Rentang skala didapatkan dengan memastikan nilai terendah dan nilai tertinggi. Banyak sampel 115 serta bermacam alternatif jawaban yaitu 5. Maka rentang skala dapat di hitung yaitu :

$$RS = \frac{115 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{115 (4)}{5}$$

RS= 92

Sehingga rentang skala setiap jawaban responden dalam penelitian ini adalah Nilai 92.

Berikut detail penilaiannya :

Tabel 3. 4 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	115-207	Sangat Tidak Setuju
2	208-300	Tidak Setuju
3	301-393	Netral
4	394-486	Setuju
5	487-579	Sangat Setuju

3.7.2 Uji Kualitas Data

3.7.2.1 Uji Validitas Data

Validitas kuesioner diukur dengan Uji validitas. Uji validitas ialah uji guna menghitung validitas suatu kuesioner. Validnya suatu survey apabila pernyataan – pernyataan yang dituliskan bisa menggambarkan sesuatu di ukur oleh kuesioner itu sendiri, jika r hitung $>$ r table dan berlambang (+), sehingga data tersebut valid. Oleh karena itu validitas ialah dapat berarti sesuatu yang diukur dengan survei tersebut.(Ghozali, 2018:91). Teknik korelasi Pearson Product buat uji validitas. digunakan Rumus :

Rumus 3. 3 *Pearson Product Moment*

$$r = \frac{N\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][N\sum X^2 - (\sum X)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kelayakan alat atau instrument serta data sehingga bisa menghasilkan data yang kredibel serta terpercaya itulah disebut reliable. (Almanda & Mauli, 2022). Reliable suatu data apabila *crombach`s Alpha* > 0,6 atau sebaliknya.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini guna mendapatkan nilai residual berdasarkan hasil berdistribusi normal atau malah tidak normal (Almanda & Mauli, 2022). Apabila nilai residual yang berhasil didistribusikan tampak normal berarti model regresi baik.

3.7.3.1 Uji Normalitas

Pengujian ini guna mendapatkan nilai residual berdasarkan hasil berdistribusi normal atau malah tidak normal (Almanda & Mauli, 2022). Apabila nilai residual yang berhasil didistribusikan tampak normal berarti model regresi baik.

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini guna melihat hubungan antar variabel independen didalam model regresi. Untuk model regresi yang bagus adalah tidak terjadi hubungan antara variabel bebasnya (Almanda & Mauli, 2022). Untuk uji multikolinearitas diketahui lewat *Variance Inflation Factors* (VIF) dan *Tolerance*. Tolak ukur yang dipakai yaitu jika nilai VIF < 10, multikolinieritas tidak ada dan kebalikannya. Dan juga tidak terdapatnya multikolinieritas apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan kebalikannya.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menilai apakah residual varian serupa dari observasi ke observasi. Jika varian residual konstan antar pengamatan, disebut homoskedastisitas; jika tidak sama, disebut heteroskedastisitas.. Untuk model regresi yang bagus ialah tak terdapat tanda heteroskedastisitas (Almanda & Mauli, 2022). Kriteria dalam penentuannya adalah jika tidak ada pola khusus dari *scatterplot*, juga titik-titik tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Pengaruh

3.7.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis dengan tujuan untuk menemukan tingkat hubungan yang bersifat linear 2 maupun lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_N), terhadap variabel terkait (Y) adalah linear berganda (Almanda & Mauli, 2022). Pengujian ini guna melihat apakah terdapat pengaruh antara kompetensi, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam. Persamaan umum regresi linear berganda sebagai berikut :

Rumus 3. 4 Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependan (Kinerja karyawan)

A = Nilai Konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien Variabel Independen

X_1 = Kompetensi

X2 = Motivasi

X3 = Komunikasi

E = *Error term*

3.7.4.2 Analisis Koefisien Determinan (R²)

Pengujian ini guna melihat pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam bentuk angka koefisien determinasi..(Almanda & Mauli, 2022).

Dan rumus pada koefisien determinasi ini adalah :

Rumus 3. 5 Analisis Koefisien Determinasi R²

$$Kd = r \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi.

3.7.5 Uji Hipotesis

Uji T dan uji f dipakai untuk menguji hipotesis yaitu :

3.7.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-nilai dengan t-tabel. Tujuan dari uji-t ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen. Ho diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

3.7.5.2 Uji F

Uji ini digunakan untuk melihat secara simultan pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yang diuji. Tujuan pengujian hipotesis dengan Uji-F adalah untuk mengetahui pengaruh inovasi produk (X1), fitur produk (X2) dan desain produk (X3) terhadap keputusan pembelian konsumen (Y). Dengan kata lain,

pengujian ini melihat pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y.

Dengan kata lain :

1. $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_0 ditolak
2. $F_{hitung} < F_{table}$ maka H_0 diterima

