PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR DANA NAGOYA

SKRIPSI

Oleh:
Elin
160910036

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2021

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR DANA NAGOYA

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Elin
160910036

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Elin

NPM : 160910036

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

"Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Dana Nagoya"

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam 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, 20 Januari 2021

Elin
160910036

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR DANA NAGOYA

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Elin
160910036

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 03 Maret 2021

Dr. Realize, S.Kom., M.SI.
Pembimbing

ABSTRAK

Aspek sumber daya manusia berpengaruh cukup signifikan terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki kualitas kinerja sumber daya manusia yang baik maka akan mendukung sebuah perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Aspek sumber daya manusia milik perusahaan ialah pengaruh suatu perusahaan dapat berhasil atau tidak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa masalah Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Dana Nagoya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah 108 responden. Alat ukur yang digunakan adalah 5 poin skala *likert*. Metode Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dan uji pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F dengan bantuan *software* statistik SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan < 0,05 serta motivasi dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikan < 0,05.

Kata Kunci: Motivasi; Kompetensi; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The aspect of human resources has a significant influence on the success of a company. If a company has a good quality human resources performance, it will support the company in achieving the desired target. The resources needed to run the company cannot be seen as a stand-alone part, but must be seen as a formidable entity forming a synergy. The aspect of human resources belonging to the company is the influence of a company can succeed or not. This research is to test and analyze the problems of Motivation and Competence on Employee's Performance at PT BPR Dana Nagoya. The technique used in this study is a saturated or census sample with 108 respondents. The measuring instrument used was 5 point Likert scale. The analytical method used is multiple linear regression. The data quality test in this study uses the validity test and the reliability test, the classic assumption test in this study uses the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test and the effect test using multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis (R^2), while the hypothesis test in this study using t test and F test with the help of SPSS 25 statistical software. Based on the results of the study, showed that motivation and competence had a positive and significant effect on employee's performance from t calculate > t table and significant value <0,05 and motivation and competence together have a positive and significant effect on employee's performance from f calculate > f table and significant value <0,05.

Keywords: Motivation; Competence; Employee's Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan 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. Maka 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 terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Dr. Realize, S.Kom., M.SI. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
5. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.SI. selaku Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
7. Seluruh pimpinan dan karyawan PT BPR Dana Nagoya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan banyak dorongan dan fasilitas penuh dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat kepada sesama.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan mereka dan karma baik mereka dapat berbuah tepat pada waktunya, Sadhu.

Batam, 20 Januari 2021

Penulis (Elin)

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR RUMUS ..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang Penelitian 1
1.2. Identifikasi Masalah 7
1.3. Batasan Masalah 8
1.4. Rumusan Masalah 8
1.5. Tujuan Penelitian 8
1.6. Manfaat Penelitian 9
1.6.1. Manfaat Teoritis 9
1.6.2. Manfaat Praktis 9
BAB II LANDASAN TEORI **11**
2.1. Teori Dasar 11
2.1.1. Motivasi 11
2.1.1.1. Definisi Motivasi 11
2.1.1.2. Faktor-faktor Motivasi 12
2.1.1.3. Tujuan Pemberian Motivasi 13
2.1.1.4. Indikator Motivasi 14
2.1.2. Kompetensi 14
2.1.2.1. Definisi Kompetensi 14
2.1.2.2. Dimensi Kompetensi 15

2.1.2.3. Karakteristik Kompetensi 15
2.1.2.4. Indikator Kompetensi 16
2.1.3. Kinerja Karyawan 17
2.1.3.1. Definisi Kinerja Karyawan 17
2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 18
2.1.3.3. Dimensi Kinerja Karyawan 19
2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan 19
2.2. Penelitian Terdahulu 20
2.3. Hubungan Antar Variabel 25
2.3.1. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan 25
2.3.2. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan 26
2.4. Kerangka Pemikiran 26
2.5. Hipotesis 27
BAB III METODE PENELITIAN 29
3.1. Desain Penelitian 29
3.2. Operasional Variabel 31
3.2.1. Variabel Bebas (Independen) 31
3.2.1.1. Motivasi 31
3.2.1.2. Kompetensi 32
3.2.2. Variabel Terikat (Dependen) 32
3.2.2.1. Kinerja 32
3.3. Populasi dan Sampel 33
3.3.1. Populasi 33
3.3.2. Sampel 34
3.4. Teknik Pengumpulan Data 34
3.5. Metode Analisis Data 36
3.5.1. Analisis Deskriptif 36
3.5.2. Uji Kualitas Data 37
3.5.2.1. Uji Validitas Data 37
3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data 39
3.5.3. Uji Asumsi Klasik 40

3.5.3.1. Uji Normalitas 40
3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas 41
3.5.3.3. Uji Multikolinearitas 41
3.5.4. Uji Pengaruh 42
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda 42
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 43
3.5.5. Uji Hipotesis 43
3.5.5.1. Uji t 44
3.5.5.2. Uji F 44
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian 45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 47
4.1. Hasil Penelitian 47
4.1.1. Profil Responden 47
4.1.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 47
4.1.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia 48
4.1.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 49
4.1.1.4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja 50
4.1.1.5. Profil Responden Berdasarkan Penghasilan 50
4.1.2. Analisis Deskriptif 51
4.1.2.1. Deskripsi Variabel Motivasi (X1) 51
4.1.2.2. Deskripsi Variabel Kompetensi (X2) 53
4.1.2.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) 54
4.1.3. Hasil Uji Kualitas Data 56
4.1.3.1. Hasil Uji Validitas 56
4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas 58
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik 59
4.1.4.1. Hasil Uji Normalitas 59
4.1.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas 61
4.1.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas 62
4.1.5. Hasil Uji Pengaruh 63
4.1.5.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 63

4.1.5.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 64
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis 65
4.1.6.1. Hasil Uji t 65
4.1.6.2. Hasil Uji F 65
4.2. Pembahasan 66
4.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan 66
4.2.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan 67
4.2.3. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan 67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 68
5.1. Simpulan 68
5.2. Saran 68
DAFTAR PUSTAKA 70
LAMPIRAN
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran 26
Gambar 3.1. Desain Penelitian..... 30
Gambar 4.1 Diagram Histogram 60
Gambar 4.2 Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual 60

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Nominal Pemberian Kredit dan Deposito Periode 5 Tahun Terakhir 2
Tabel 1.2. Penghargaan (Insentif) Bagi Pencapaian dan Mereferensikan Kredit 4
Tabel 1.3. Penghargaan (Insentif) Bagi Back Office 4
Tabel 1.4. Penghargaan (Insentif) Bagi Analis Kredit 5
Tabel 1.5. Jumlah Karyawan yang Menerima Insentif Per Triwulan Periode 2019 5
Tabel 3.1 Operasional Variabel 33
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan 34
Tabel 3.3 Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data 35
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi 38
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian 46
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 48
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia 48
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 49
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja 50
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Penghasilan 51
Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Motivasi 52
Tabel 4.7 Skor Indikator Variabel Kompetensi 53
Tabel 4.8 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan 55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1) 56
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2) 57
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 58
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas 59
Tabel 4.13 Hasil Uji Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov 61
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas 62
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas 62
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 63
Tabel 4.17 Hasil Uji R Square 64
Tabel 4.18 Hasil Uji t 65
Tabel 4.19 Hasil Uji F 66

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1. Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment* 37
Rumus 3.2. Koefisien Korelasi Metode Cronbach's Alpha 39
Rumus 3.3. Regresi Linear Berganda 42
Rumus 3.4. Uji t 44
Rumus 3.5. Uji F 45

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN
Lampiran I Kuesioner Penelitian
Lampiran II Tabulasi Data Responden
Lampiran III Profil Responden
Lampiran IV Analisis Deskriptif
Lampiran V Hasil Output Uji Kualitas Data
Lampiran VI Hasil Output Uji Asumsi Klasik
Lampiran VII Hasil Output Uji Pengaruh
Lampiran VIII Hasil Output Uji Hipotesis
Lampiran IX Tabel r
Lampiran X Tabel t
Lampiran XI Tabel F
Lampiran XII Foto Pendukung

LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

PT. BPR Dana Nagoya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Perusahaan berperan melayani dan memberikan kepuasan jasa perbankan kepada nasabah, sehingga kinerja setiap pegawai saat pemberian pelayanan serta dapat kerja sesuai standar organisasi sangat penting sebab kepuasan nasabah menjadi hal yang penting untuk organisasi.

PT BPR Dana Nagoya didirikan pada tahun 2006 dan tentunya sudah dikenal oleh banyak masyarakat di kota Batam. Kantor pusat PT BPR Dana Nagoya berdomisili di Komplek Nagoya Newton Blok F No. 1-2, Lubuk Baja, Batam. Kemudian dalam mendapatkan pangsa pasar yang makin luas, perusahaan menggapai dengan cara pembukaan kantor cabang pertama dimana sudah berdiri sejak tahun 2010 kemudian kembali membuka kantor cabang kedua dimana sudah berdiri sejak tahun 2014. PT BPR Dana Nagoya mempunyai visi yaitu “Jadi BPR sehat yang luas disertai kualitas baik dengan pemberian layanan optimal dan efisien”.

Hasil kinerja pegawai bisa diketahui melalui hasil kerja yang telah dibuat sebab kemajuan sebuah organisasi terpengaruh dari kinerja pegawai. Sebagai contoh hal yang ada pada pegawai di PT BPR Dana Nagoya terdapat penurunan penempatan deposito dan pemberian kredit. Untuk mengetahui data terkait dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1 Nominal Pemberian Kredit dan Deposito Periode 5 Tahun Terakhir

Dalam ribuan (Rp)

No.	Tahun	Kredit	Deposito
1	2015	152.269.004	169.619.966
2	2016	125.544.438	167.443.969
3	2017	117.757.699	171.217.954
4	2018	114.401.844	145.713.595
5	2019	174.593.581	184.632.308

Sumber: PT BPR Dana Nagoya (2020)

Tabel tersebut memperlihatkan turunnya dari tahun ke tahun akan pemberian kredit dan penempatan deposito. Pada tahun 2019, PT BPR Dana Nagoya melakukan promosi besar-besaran dengan meluncurkan bunga promo kredit sebesar 7,5% sehingga terjadi kenaikan pencapaian kredit. Sementara itu, bunga LPS untuk penempatan deposito juga mengalami kenaikan hingga 9,5% sehingga penempatan deposito juga mengalami kenaikan.

Baik buruknya kinerja karyawan terjadi oleh karena beberapa faktor seperti motivasi karyawan, kompetensi, lingkungan bekerja, disiplin dan seterusnya. Jika ditinjau melalui penelitian sebelumnya didapat segala cara yang bisa diterapkan oleh organisasi dalam memperbaik kinerja, antara lain dengan meningkatkan kompetensi dan motivasi sehingga topik pada penelitian ini ialah dampak motivasi dan kompetensi pada kinerja karyawan.

Motivasi ialah poin wajib guna meningkatnya sebuah kerja secara efektif. Individu yang bermotivasi baik dalam bekerja, mereka dapat berjuang seoptimal mungkin pada pekerjaan agar bisa mencapai tujuan yang baik. Hal ini dikuatkan oleh

hasil penelitian Tini Supartini (2017) yang menunjukan bahwa besarnya kontribusi variabel motivasi dalam menentukan kinerja karyawan (Supartini, 2017: 66). Peneliti lainnya yaitu Patmawati & Realize (2018) menjelaskan bahwasanya variabel motivasi dan disiplin memberikan pengaruh parsial pada kinerja karyawan (Patmawati & Realize, 2018: 132).

Permasalahan PT BPR Dana Nagoya tidak jauh berbeda dengan perusahaan pada umumnya. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa bentuk motivasi untuk para karyawan PT BPR Dana Nagoya cenderung monoton bahkan menurun. Kegiatan *training*/pelatihan yang diadakan lebih banyak dihadiri oleh karyawan dengan jabatan tertentu dan atau karyawan baru dibandingkan dengan karyawan yang sudah lama bergabung di PT BPR Dana Nagoya. Selain itu, pemberian motivasi dalam bentuk kegiatan rekreasi juga semakin berkurang dari tahun ke tahun bahkan sudah tidak diadakan.

Bentuk motivasi dinilai sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar semakin bagus dalam pencapaian harapan organisasi. Organisasi sebelumnya telah terdapat motivasi dalam bentuk penghargaan berupa pemberian insentif pencapaian dan mereferensikan nasabah namun nominalnya sedikit sehingga kurang menarik minat motivasi. Adapun bentuk penghargaan berupa pemberian insentif dan jumlah karyawan yang menerima bisa ditemukan pada tabel dibawah:

Tabel 1.2 Penghargaan (Insentif) Bagi Pencapaian dan Mereferensikan Kredit

No.	Plafond	Insentif
1	Rp 50 Juta s.d Rp 300 Juta	Rp 300.000,-
2	Rp 300 Juta s.d Rp 500 Juta	Rp 500.000,-
3	Rp 500 Juta s.d Rp 1 Milyar	Rp 1.000.000,-
4	Rp 1 Milyar s.d Rp 2 Milyar	Rp 1.500.000,-
5	Rp 2 Milyar s.d Rp 3 Milyar	Rp 2.000.000,-
6	>Rp 3 Milyar	Rp 3.000.000,-

Sumber: PT BPR Dana Nagoya (2020)

Tabel 1.3 Penghargaan (Insentif) Bagi Back Office

No.	Plafond	Insentif	Keterangan			
			Legal 40%	Admin 30%	Appraisal 20%	Kabag 10%
1	Rp 50 juta s.d Rp 300 juta	Rp 150.000,-	Rp 60.000,-	Rp 45.000,-	Rp 30.000,-	Rp 15.000,-
2	Rp 300 juta s.d Rp 500 juta	Rp 250.000,-	Rp 100.000,-	Rp 75.000,-	Rp 50.000,-	Rp 25.000,-
3	Rp 500 juta s.d Rp 1 Milyar	Rp 500.000,-	Rp 200.000,-	Rp 150.000,-	Rp 100.000,-	Rp 50.000,-
4	Rp 1 Milyar s.d Rp 2Milyar	Rp 750.000,-	Rp 300.000,-	Rp 225.000,-	Rp 150.000,-	Rp 75.000,-
5	Rp 2 Milyar s.d Rp 3Milyar	Rp 1.000.000,-	Rp 400.000,-	Rp 300.000,-	Rp 200.000,-	Rp 100.000,-

6	>Rp 3 Milyar	Rp 1.500.000,-	Rp 600.000,-	Rp 450.000,-	Rp 300.000,-	Rp 150.000,-

Sumber: PT BPR Dana Nagoya (2020)

Tabel 1.4 Penghargaan (Insentif) Bagi Analis Kredit

No.	Plafond	Insentif	Keterangan	
			Analis 70%	PE Analis 30%
1	Rp 50 Juta s.d Rp 300 Juta	Rp 100.000,-	Rp 70.000,-	Rp 30.000,-
2	Rp 300 Juta s.d Rp 500 Juta	Rp 150.000,-	Rp 105.000,-	Rp 45.000,-
3	Rp 500 Juta s.d Rp 1 Milyar	Rp 300.000,-	Rp 210.000,-	Rp 90.000,-
4	Rp 1 Milyar s.d Rp 2 Milyar	Rp 450.000,-	Rp 315.000,-	Rp 135.000,-
5	Rp 2 Milyar s.d Rp 3 Milyar	Rp 600.000,-	Rp 420.000,-	Rp 180.000,-
6	>Rp 3 Milyar	Rp 900.000,-	Rp 630.000,-	Rp 270.000,-

Sumber: PT BPR Dana Nagoya (2020)

Tabel 1.5 Jumlah Karyawan yang Menerima Insentif Per Triwulan Periode 2019

No.	Bulan	Jumlah Karyawan
1	Maret	43
2	Juni	38
3	September	24
4	Desember	29

Sumber: PT BPR Dana Nagoya (2020)

Dari penjabaran beberapa tabel diatas, dapat dilihat nominal bentuk penghargaan (insentif) yang diberikan dan jumlah karyawan yang menerima semakin sedikit sehingga isu tersebut membuat peneliti ingin meneliti bahwa ada/tidaknya hubungan antar motivasi yang diberikan pada kinerja karyawan.

Sebab lainnya yang tak lazim dikaitkan dengan kinerja pegawai ialah kompetensi. Seorang karyawan jika memiliki kompetensi yang baik dalam bidang pekerjaannya masing-masing bisa menghasilkan kinerja yang bagus. Hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian Fauzan & Purwaningdyah (2017) yang menunjukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai (Fauzan & Purwaningdyah, 2018: 235).

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan PT BPR Dana Nagoya masih belum kompeten dalam hal kerja yang bisa diperhatikan melalui pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap karyawan dalam bekerja. Salah satu penyebabnya adalah penempatan beberapa pegawai dalam jabatan yang belum tepat. Terdapat karyawan diberikan posisi yang tidak dicocokkan dengan gelar formal yang dimiliki. Sebagai contoh, pegawai yang memiliki latar belakang Diploma Ahli Media Teknik dan Elektro diposisikan Marketing, kemudian gelar Ekonomi diposisikan di Legal.

Perusahaan PT BPR Dana Nagoya sudah berdiri cukup lama namun karyawan masih belum sepenuhnya mengetahui dan memahami beberapa kebijakan yang dimiliki perusahaan khususnya terkait dalam bidang pekerjaannya masing-masing. Hal tersebut dinilai penting sebab karyawan yang bekerja di bank harus sepenuhnya berdasarkan peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan

bersama dalam bekerja. Selain itu sedikitnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan turut menjadi salah satu faktor rendahnya kompetensi karyawan dalam bekerja.

Kinerja pegawai termasuk perihal penting untuk diawasi sebab terdapat kaitan pada produktivitas kerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan pencapaian yang diperoleh perusahaan sehingga berdampak kepada majunya sebuah perusahaan. Kemajuan sebuah perusahaan akan menentukan seberapa lama perusahaan tersebut dapat bertahan. Usaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawan membutuhkan motivasi dalam bekerja dan kompetensi karyawan itu sendiri dalam bidang pekerjaannya masing-masing.

Oleh karena itu, berdasarkan uraisan tersebut peneliti memiliki ketertarikan untuk membuat sebuah penelitian terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh motivasi dan kompetensi dengan membahas tema berjudul **"Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Dana Nagoya".**

1.2. Identifikasi Masalah

Berikut hal yang dideskripsikan sebagai masalah yaitu:

1. Kurangnya motivasi karyawan dalam bentuk pemberian penghargaan (insentif).
2. Rendahnya pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap pada kompetensi karyawan.
3. Kinerja karyawan belum optimal sehingga pencapaian terus menurun.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini terdapat pada pengkajian sebagai berikut:

1. Dua variabel independen pada penelitian ini ialah Motivasi (X1) dibatasi dalam hal pemberian penghargaan (insentif), Kompetensi (X2) dibatasi dalam hal pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap.
2. Satu variabel terikat pada penelitian ini ialah Kinerja Karyawan (Y) dibatasi dalam hal hasil pencapaian kerja.
3. Penelitian ini ialah studi sumber daya manusia pada PT BPR Dana Nagoya.
4. Responden terdiri dari pegawai pada PT BPR Dana Nagoya.

1.4. Rumusan Masalah

Beberapa rumusan masalah antara lain:

1. Ada/tidaknya pengaruh motivasi pada peningkatan kinerja karyawan PT BPR Dana Nagoya?
2. Ada/tidaknya pengaruh kompetensi pada peningkatan kinerja karyawan PT BPR Dana Nagoya?
3. Apakah motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT BPR Dana Nagoya?

1.5. Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat tujuan yang hendak dicapai yaitu untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Nagoya.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Nagoya.

3. Pengaruh motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Nagoya.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bukti empiris dan memberikan penambahan ilmu pendidikan pada penelitian dimasa yang akan datang, khususnya dibidang SDM yang berhubungan terkait pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

   Untuk memperbanyak informasi ilmu manajemen sumber daya manusia serta mengasah peneliti untuk bisa menuangkan teori-teori yang didapat dalam perkuliahan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

   Untuk objek evaluasi dalam mengambil keputusan yang bijaksana dimasa mendatang, untuk menyampaikan tambahan informasi dan masukan serta saran yang berguna kepada Universitas Putera Batam khususnya terkait fakultas bidang ilmu sosial dan humoniora.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil penelitian menjadi referensi guna mengembangkan kinerja karyawan kepada peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti materi kinerja karyawan.

4. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bisa dipakai menjadi masukan saran dan informasi terhadap pihak perusahaan agar memahami aspek-aspek yang dapat memengaruhi motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan bisa menemukan upaya atau solusi dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi agar terciptanya kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan.

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Definisi Motivasi

Motivasi berarti dorongan alamiah guna memenuhi kebutuhan hidup. Dibentuk oleh sikap pegawan saat menghadapi situasi bekerja. Motivasi ialah sumber yang mengarahkan karyawan agar memiliki arah tujuan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kondisi pikiran karyawan jika positif dalam situasi bekerja akan memperkuat motivasi kerja guna mendapatkan kinerja yang optimal (Rachmawati, 2017: 5).

Motivasi ialah sebab manusia memiliki dorongan agar melakukan suatu perbuatan. Motivasi merupakan dorongan dalam menciptakan perasaan semangat, saling dukung, kerja keras, efektif serta efisien. Motivasi merupakan pencipta maksud, memunculkan niat (Sutrisno, Fathoni, & Minarsih, 2016: 2).

Selanjutnya motivasi berarti hasil terjadinya hubungan antar seseorang dengan situasi/lingkungan. Motif diartikan sebagai terdorongnya individu secara internal untuk dipenuhi supaya individu bisa beradaptasi pada lingkungan kerja, disisi lain motivasi merupakan suatu situasi sebagai penggerak individu guna pencapaian harapan dari motif itu sendiri (Siahaan & Bahri, 2019: 20).

Motivasi berarti alasan seseorang dalam melakukan tindakan dari internal individu sehingga ia melakukan suatu perbuatan (Lawasi & Triatmanto, 2017: 51).

Motif sebagai bentuk pemancing, sebuah gerakan hati dan selebihnya yang menjadi sebab individu bertindak (Putu, Saputra, Bagia & Suwendra, 2016: 3).

Melalui beberapa arti motivasi tersebut sehingga bisa didapat kesimpulan bahwa motivasi itu ialah alasan atau dorongan yang menjadi dasar untuk individu atau kelompok saat bertindak.

2.1.1.2. Faktor-faktor Motivasi

Beberapa faktor motivasi sebagai berikut (Ratnasari, 2016: 427).

1. Prestasi Kerja

Tolak ukur seseorang dalam pengembangan karier adalah melaksanakan tugas yang telah dipercayakan kepada orang itu pada saat ini dengan adanya prestasi kerja. Dengan tidak adanya prestasi kerja yang menggembirakan, sukar untuk seorang atasan mengusulkan pegawai agar dia dipertimbangkan dalam promosi yang lebih tinggi ke pekerjaan atau jabatan lain di masa yang akan datang.

2. Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan seorang manusia sebagai bentuk pemberian motivasi berupa pengakuan atas keahlian, penghargaan atas prestasinya dan lainnya sangat dibutuhkan demi memotivasi semangat kerja untuk seorang pegawai.

3. Pekerjaan itu sendiri

Sudah sering kali dibenamkan jika dalam menumbuhkan karier keputusannya berlokasi di kewajiban setiap pegawai. Seluruh bagian seperti seorang teman, para ahli di bagian pekerjaannya, atasan langsung dan pimpinan hanya sebagai pemberi bantuan.

4. Tanggung jawab

Kompensasi yang diterima karyawan merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan atas tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Dengan menyerahkan pengharapan karyawan bagi perusahaan, maka karyawan juga wajib mempersembahkan kontribusi melalui penuntasan pekerjaan yang baik serta penuh tanggung jawab setakar dengan kemampuan tiap individu dalam bidangnya.

5. Kenaikan pangkat

Promosi merupakan kesuksesan yang diperoleh seorang pegawai yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya, baik dilihat dari sisi kecakapan yang makin baik, status atau martabat yang makin tinggi, tanggung jawab yang makin berat dan yang terpenting tambahan pemberian gaji atau upah.

2.1.1.3. Tujuan Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kerja kepada pegawai bertujuan untuk (Siahaan & Bahri, 2019: 21):

1. Menyesuaikan prilaku pegawai agar berjalan dengan yang diinginkan organisasi,
2. Meningkatkan niat bekerja,
3. Meningkatkan kedisiplinan,
4. Meningkatkan predikat bekerja,
5. Tanggungjawab meningkat,
6. Produktivitas efisiensi meningkat, serta
7. Tumbuhnya rasa loyal pegawai terhadap instansi.

2.1.1.4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi seorang karyawan untuk bekerja terdiri dari sebagai berikut (Hartanto, Hendriani, & Maulida, 2018: 228).

a. Tujuan-tujuan
b. Gaji
c. Amannya pekerjaan
d. Hubungan antar rekan

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1. Definisi Kompetensi

Kompetensi didefinisikan menjadi mampu tidaknya karyawan dalam bekerja secara tepat dan unggul berdasarkan hal seperti pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi bisa diartikan menjadi dimensi keahlian prilaku dan unggulnya atasan atau staff yang memiliki keterampilan dan prilaku baik (Anjani, 2019: 3).

Kompetensi berarti mampu dalam mengerjakan berdasarkan individu yang terampil dan paham serta terdapat dukungan dari prilaku bekerja dari tuntutan bekerja itu sendiri (Hafid, 2018: 290).

Kompetensi terbagi menjadi dua jenis adalah kompetensi dasar dan yang memberikan perbedaan kompetensi dasar dan kompetensi pembeda berdasarkan standar yang dipakai dalam prediksi kinerja pekerjaan. Kompetensi dasar berarti komponen dasar seperti komponen dasar berbentuk mampu dalam membaca,

sedangkan kompetensi *differentiating* ialah kompetensi yang membentuk individu berbeda dari yang lainnya (Chaeril, Umar, & Azis, 2019: 117).

Kompetensi ialah cakap, terampil, mampu. Dalam ruang lingkup manajemen Sumber Daya Manusia, makna kompetensi mengacu pada karakter individu yang memiliki hasil dalam bekerja (Pramularso, 2018: 42).

Kompetensi diartikan sebagai wadah individua tau mampunya ia dalam penuhi syarat dalam bekerja pada instansi yang membuat instansi dapat memperoleh tujuan yang diinginkan (Manik & Syafrina, 2018: 3).

Berdasarkan definisi kompetensi yang telah dipaparkan, didapat kesimpulan kompetensi ialah mampu atau cakap dalam bekerja oleh individu.

2.1.2.2. Dimensi Kompetensi

Dimensi kompetensi diantaranya adalah (Anjani, 2019: 3): Nilai kepercayaan, Ahli atau terampil, Pengalaman, Karakter pribadi, Dorongan, Perihal emosi, Intelektual, Pengetahuan, Keahlian, dan Sikap.

2.1.2.3. Karakteristik Kompetensi

Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu (Chaeril et al., 2019: 117):

1. Motif, diartikan sebagai hal yang selalu menjadi pikiran atau dibutuhkan individu menjadi penyebab terjadinya niat untuk bertindak, memberi arah dan pilih perilaku dalam bertindak atau bertujuan.
2. Sifat, sebagai karakter serta reaksi tetap pada kondisi lingkungan.

3. Konsep Diri, sebagai bentuk cerminan, citra nilai individu, kepercayaan diri ialah bahwa individu yakin terhadap diri yang bisa efektif pada semua kondisi merupakan bagian konsep diri individu.
4. Pengetahuan, sebagai bentuk informasi individu pada bidang tertentu, kemampuan kompleksitas, nilai pada hasil uji pengetahuan biasanya tidak dapat memberikan prediksi prestasi kerja sebab tidak dapat mengukur pengetahuan serta ketrampilan melalui metode sesungguhnya pada bekerja.
5. Keterampilan, berarti bahwa mampu dalam bekerja secara fisik dan mental, termasuk pikiran analitik dan berkonsep.

2.1.2.4. Indikator Kompetensi

Beberapa komponen terbentuknya kompetensi ialah informasi pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan prilaku (Hafid, 2018: 290).

1. Pengetahuan merupakan ilmu pada individu. Pengetahuan diartikan sebagai hal pertama kompetensi yang mudah diperoleh untuk identifikasi. Merupakan sebuah ilmu milik individu terkait suatu bidang pekerjaan.
2. Keterampilan berarti penyebab suksesnya tercapai harapan perusahaan, penyebab terampilnya pegawai dalam bekerja. Jika pegawai terampil saat bekerja, jelas dapat mencapai harapan perusahaan, namun jika pegawai tidak mempunyai keterampilan jelas dapat menghambat tercapainya harapan organisasi. Terampil ialah karyawan mampu melakukan tugas dengan baik dan benar.

3. Perilaku berarti saat pegawai mendukung harapan instansi, seluruh kerjaan yang diberikan dapat dilakukan dengan benar. Prilaku bekerja merupakan karyawan yang bersikap teratur secara rasa dan berpikir serta tindakan dalam seluruh situasi bekerja.
4. Pengalaman kerja diartikan sebagai masa terbentuknya informasi atau terampil terhadap cara dalam bekerja sebab pegawai terlibat pada proses dalam bekerja yang dikatakan sebagai sebuah pengalaman.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Definisi Kinerja Karyawan

Definisi kinerja berarti bentuk pekerjaan dari karyawan saat melakukan pekerjaannya yang disesuaikan dengan tanggungjawab dari perusahaan (Anjani, 2019: 4). Kinerja ialah tingkat sukses atau hasil seseorang dalam masa yang ditentuin pada kewajiban dengan indikator standar kinerja, tujuan dan batas yang sudah ditetapkan dalam suatu batas dan sepakatnya seluruh pihak (Sutrisno et al., 2016: 2).

Kinerja berarti sebuah pencapaian individu pada pelaksanaan tugas yang menjadi bebannya, dengan dasar cakap, pengalaman, bersungguh-sungguh dan masa kerja (Hartanto et al., 2018: 229).

Kinerja berarti hasil dari pelayanan karyawan dalam bekerja. Isu ini memperlihatkan bahwa kinerja berarti harapan, mampu dalam bekerja serta predikat yang wajib digapai (Hafid, 2018: 292).

Pada pandangan lain, kinerja merupakan pencapaian bentuk kerjaan karyawan sesuai tugas serta peran pada waktu bekerja, berhubungan dengan kriteria dalam

perusahaan karyawan tersebut berada. Melaksanakan dalam bekerja dan bentuk fisik dari pencapaian bekerja dan hal yang dijadikan pekerjaan serta metode pengerjaan disebut dengan kinerja (Siahaan & Bahri, 2019: 17).

Melalui beberapa paparan pengertian tersebut, bisa didapat kesimpulan kinerja adalah bentuk pencapaian bekerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas dari seorang individu saat melakukan fungsi berdasarkan tanggungjawab padanya.

2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penyebab yang dapat berdampak pada kinerja karyawan ialah (Ginting, 2019: 16).

1. Faktor Kemampuan

   Mampunya karyawan dinilai dari beberapa hal seperti mampu secara potensial dan realitanya. Diartikan sebagai karyawan yang mampu mempunyai pengetahuan diimbangi pendidikan sesuai dengan jabatan dan memiliki keterampilan saat bekerja jelas dapat dengan mudah menggapai predikat kerja yang baik. Maka dari itu, karyawan harus diposisikan untuk bekerja dengan posisi yang tepat dengan keahlian yang dimiliki.

2. Faktor Motivasi

   Dibentuk melalui prilaku karyawan saat berhadapan dengan lingkungan bekerja. Motivasi ialah situasi penyebab bergeraknya karyawan yang memiliki arah dalam pencapaian harapan instansi. Secara mental berarti situasi mental terdorongnya karyawan dalam memiliki usaha pencapaian predikat bekerja yang optimal. Tingkah laku karyawan berarti karyawan harus siap secara mental fisik dan paham terkait harapan serta tujuan instansi.

2.1.3.3. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja dikemukakan sebagai berikut (Ginting, 2019: 17).

1. Kualitas

   Kualitas kerja berarti sebaik apa proses dan hasil pekerjaan dalam berjalannya aktivitas yang bisa dikategorikan sempurna diukur dari kesesuaian cara yang ideal saat melakukan kegiatan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Kuantitas

   Kuantitas berarti pekerjaan dilihat dari jumlah yang diberikan individua tau kelompok untuk syarat yang dijadikan sebagai standar bekerja. Hal tersebut bisa dilihat melalui hasil produktivitas kerja karyawan dan waktu dalam penyelesaian pekerjaan serta tanggung jawab.

3. Tanggung Jawab

   Berinisiatif terhadap tugasnya saat mengerjakan tugas yang diberi oleh organisasi.

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Bahwa indikator kinerja ialah (Ginting, 2019: 17):

1. Hasil Kerja

   Karyawan yang diberi pekerjaan dari atasannya agar bisa memberi hasil kerja optimal untuk kemajuan perusahaan. Kemudian atasan dapat melakukan perbandingan antar hasil kerja dengan standar perusahaan yang dibuat agar bisa diketahui terkait kinerja karyawan mengalami penurunan atau tidak.

2. Tingkat kesalahan dalam bekerja

Bentuk kesalahan dalam bekerja bervariasi seperti pengambilan keputusan yang salah, pekerjaan yang dilakukan tidak benar ataupun kesalahan yang tidak disadari.

3. Ketepatan waktu

   Pekerjaan harus dikerjakan oleh sebuah unit instansi atau pegawai dalam kurun waktu yang ditetapkan, dipandang melalui sisi koordinasi dan hasil pencapaian serta maksimalnya waktu yang ada untuk kegiatan lainnya.

4. Inisiatif

   Pegawai harus mampu dalam membuat keputusan dan bekerja dengan benar tanpa diberi tahu, dapat mengetahui dan melakukan apa yang wajib dikerjakan, semangat dalam mengerjakan pekerjaan dan tanggungjawab.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian berjudul "Dampak Kompetensi dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan" membahas mengenai dampak kompetensi dan motivasi pada kinerja karyawan. Penelitian memakai metode penelitian kuantitatif dan teknik analisis regresi berganda dalam mengolah data. Hasil penelitian memperlihatkan variabel kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan (Anjani, 2019: 1). Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Volume 3, No. 1, terindeks DOAJ, E-ISSN 2579-9401, P-ISSN 2579-9312.

Penelitian dengan judul "Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai" membahas mengenai dampak penempatan pegawai, motivasi dan lingkungan pada kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan

metode penelitian eksploratif dan cara analisis data memakai uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi serta perangkat lunak SPSS dalam mengolah data. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara bersama penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Siahaan & Bahri, 2019: 16). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 2, No. 1, terindeks GOOGLE SCHOLAR, E-ISSN 2623-2634, DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402.

Penelitian dengan judul "Dampak Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar" membahas mengenai dampak kompetensi, kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas serta program SPSS dalam mengolah data. Dari pengujian menunjukan variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Hafid, 2018: 286). Jurnal Manajemen, Volume 13, No. 2, terindeks DOAJ, DOI: http://dx.doi.org/10.19166/derema.v13i2.1004.

Penelitian dengan judul "Dampak Kondisi Kerja, Motivasi dan Disiplin Pada Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau" membahas mengenai dampak kondisi kerja, motivasi dan disiplin pada kinerja karyawan. Pengujian melalui cara regresi linear berganda dan program SPSS dalam mengolah data. Penelitian memperlihatkan adanya dampak positif dan signifikan antar kondisi kerja, motivasi kerja dan disiplin pada

kinerja pegawai (Hartanto et al., 2018: 226). Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Volume X, No. 2, terindeks GOOGLE SCHOLAR.

Penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat" membahas mengenai dampak motivasi pada kinerja pegawai dengan menggunakan metode *random sampling* dan program SPSS dalam mengolah data. Penelitian memperlihatkan adanya dampak positif dan signifikan antar variabel motivasi pada kinerja pegawai (Panjaitan, 2019: 113). Jurnal Soshum Insentif, Volume 2, No. 1, Tahun 2019, terindeks DOAJ, DOI: https://doi.org/10.36787/jsi.v2i1.57, ISSN 2655-268X | 2655-2698.

Penelitian dengan judul "Pengukuran Kinerja Karyawan Berdasarkan Komitmen, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan" membahas mengenai kinerja karyawan yang diukur melalui komitmen, motivasi dan gaya pemimpin dengan memakai cara analisis jalur dan program SPSS dalam mengolah data. Penelitian memperlihatkan ketiganya secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan (Basuki, Setyawan, & Wajdi, 2017: 146). Jurnal Manajemen, Volume XX1, No. 01, terindeks SINTA, P-ISSN 1410-3583, E-ISSN 2549-8797.

Penelitian dengan judul "Dampak Pelatihan dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung" membahas mengenai dampak pelatihan dan motivasi pada kinerja pegawai. Pengujian melalui cara analisis regresi linear berganda dalam mengolah data. Pengujian menunjukan keduanya berhubungan positif dan signifikan pada variabel kinerja (Rachmawati, 2017: 1). Jurnal Manajemen

dan Pemasaran Jasa, Volume 9, No. 1, terindeks SINTA, DOI: http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802.

Penelitian dengan judul "Dampak Kompetensi, Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah di Kabupaten Bantaeng" membahas mengenai dampak kompetensi, pelatihan dan pendidikan pada kinerja karyawan memakai cara sensus dan program SPSS dalam mengolah data. Hasil penelitian menunjukan bahwa ketiga variabel secara simultan memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai (Chaeril et al., 2019: 114). Jurnal Manajemen, Volume 1, No. 2, terindeks GOOGLE SCHOLAR, E-ISSN 2614-851X.

Penelitian dengan judul "*The Effect of Motivation and Discipline Toward Performance Of Employee on PT Sempurna Readymix Concrete*" membahas mengenai pengaruh motivasi dan disiplin pada kinerja karyawan memakai cara analisis regresi linear berganda dan program SPSS dalam mengolah data. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Patmawati & Realize, 2018: 132). Jurnal Apresiasi Ekonomi, Volume 6, No. 2, terindeks GOOGLE SCHOLAR, E-ISSN 2613-9774.

Penelitian berjudul "Dampak Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Pada Peningkatan Kinerja Karyawan" membahas mengenai dampak komunikasi, motivasi dan kerjasama pada peningkatan kinerja karyawan. Pengujian dilakukan melalui metode analisis regresi linear berganda dan program SPSS dalam mengolah data. Pengujian memperlihatkan bahwa hanya komunikasi dan motivasi yang memberikan dampak positif dan cukup signifikan pada kinerja karyawan (Lawasi & Triatmanto,

2017: 47). Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Volume 5, No. 1, terindeks SINTA, E-ISSN 2540-8259, DOI: https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313.

Penelitian dengan judul "Dampak Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam" membahas mengenai dampak motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan memakai cara *multistage sampling* dan program AMOS dalam mengolah data. Hasil penelitian menunjukan bahwa hanya variabel motivasi, kompetensi dan kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (S. Suhardi, 2019: 296). Jurnal Benefita, terindeks DOAJ, E-ISSN 2477-7862, DOI: 10.22216/jbe.v4i2.3670.

Pengujian berjudul "Dampak Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Bandung" dengan pembahasan tentang dampak kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompetensi pada kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan metode analisis jalur dalam mengolah data. Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya dampak besar dari kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompetensi dalam penentuan kinerja karyawan (Supartini, 2017: 66). Jurnal Bisnis dan Iptek, Volume 10, No. 1, terindeks DOAJ, E-ISSN 2502-1559.

Penelitian berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan di Patra Semarang Convention Hotel" membahas dampak kompetensi dan motivasi pada kinerja karyawan memakai metode analisis deskriptif dan statistik kuantitatif dalam mengolah data. Hasil menunjukan variabel kompetensi dan motivasi berdampak

signifikan pada kinerja karyawan (Alhamdi, 2018: 57). Jurnal Pariwisata Pesona, Volume 03, No. 1, terindeks DOAJ, E-ISSN 2541-5859.

Penelitian dengan judul "Dampak Kompetensi pada Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau" membahas mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen. Pengujian melalui cara analisis regresi linear dalam mengolah data. Hasil memperlihatkan kompetensi berdampak signifikan pada kinerja karyawan (Manik & Syafrina, 2018: 1). Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Volume 11, No. 1, terindeks GOOGLE SCHOLAR, E-ISSN 2442-9813.

Penelitian berjudul "Dampak Kemampuan Kerja dan Motivasi pada Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep" membahas tentang dampak kemampuan kerja dan motivasi pada kinerja karyawan. Penelitian dianalisis melalui SEM dan bantuan perangkat lunak *Smart PLS 2* berbasis varians. Hasil memperlihatkan adanya dampak positif dan signifikan antar kemampuan kerja dan motivasi pada kinerja karyawan (Nurhaedah, Mardjuni, & Saleh, 2018: 11). Jurnal Ilmu Administrasi, Volume 7, No. 1, terindeks DOAJ, DOI : http://dx.doi.org/10.31314/pjia.7.1.11-21.2018, ISSN: 2581-2084.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi disebabkan oleh hubungan individu pada saat berhadapan pada suatu kondisi. Motivasi berperan signifikan agar kinerja karyawan meningkat. Variabel motivasi mempunyai dampak sebenarnya pada kinerja yang meningkat. Motivasi

intrinsik maupun ekstrinsik mampu memacu kinerja ataupun produktivitas penelitian (Anjani, 2019: 4).

Hasil pengujian dari Siahaan & Bahri (2019) berjudul "Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" menyimpulkan bahwa secara bersama variabel motivasi berdampak secara signifikan pada kinerja pegawai (Siahaan & Bahri, 2019: 16).

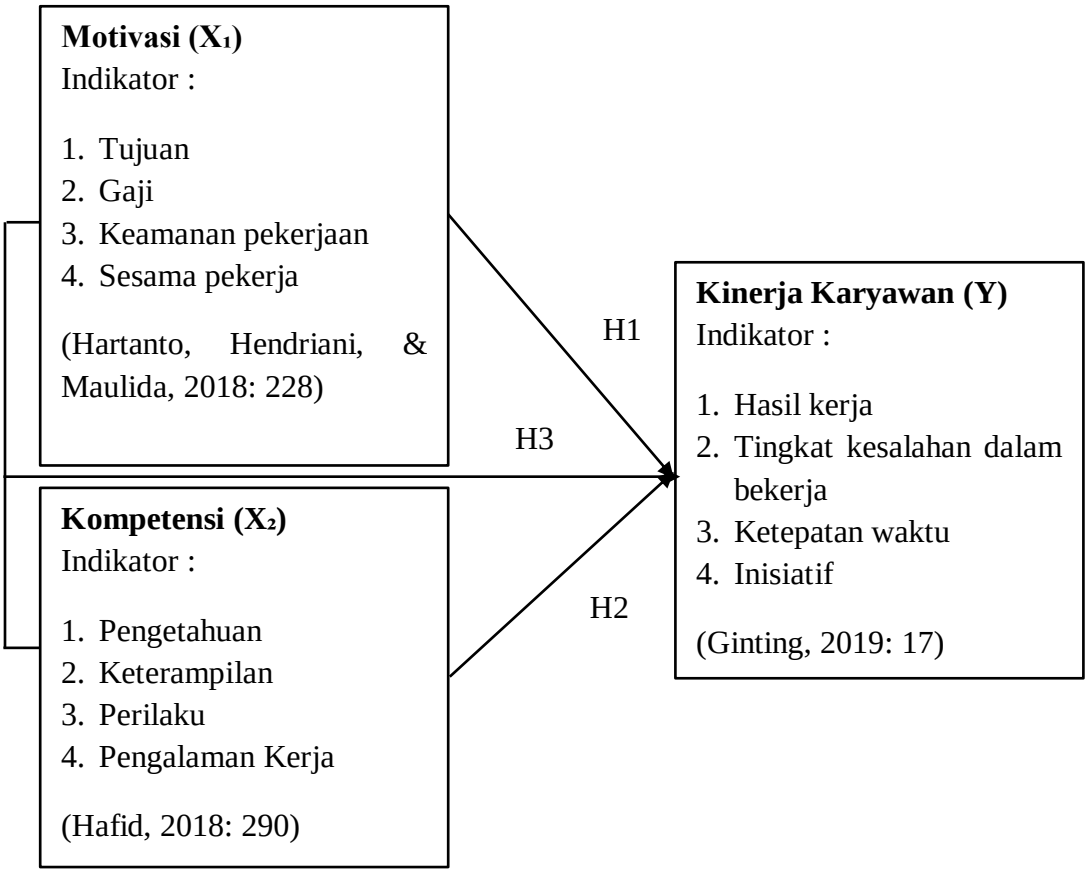
2.3.2. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi bisa menjadi sisi prilaku ahli atau unggul individu pemimpin yang terampil, berpengetahuan dan sikap yang baik. Pegawai berkompeten akan mempunyai kinerja yang baik pula. Cara supaya kinerja karyawan meningkat bisa melalui peningkatan kompetensi sebab kompetensi yang tinggi akan berefek di kinerja pegawai (Anjani, 2019: 4).

Hasil penelitian Hafid (2018) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar" menyimpulkan bahwa variabel kompetensi berdampak secara unggul pada kinerja pegawai (Hafid, 2018: 286).

2.4. Kerangka Pemikiran

Penjelasan diatas merumuskan kerangka pemikiran menjadi struktur dibawah ini:



Kerangka pemikiran menjelaskan pola antar teori dan objek dalam penelitian. Sebagian bukti penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi bisa dijadikan sebagai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan teori dan berpedoman pada Penelitian sebelumnya, bisa didapatkan jawaban sementara pada penelitian ini yaitu:

H1 : Diduga motivasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT BPR Dana Nagoya.

H2 : Diduga kompetensi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT BPR Dana Nagoya.

H3 : Diduga motivasi dan kompetensi secara simultan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT BPR Dana Nagoya.

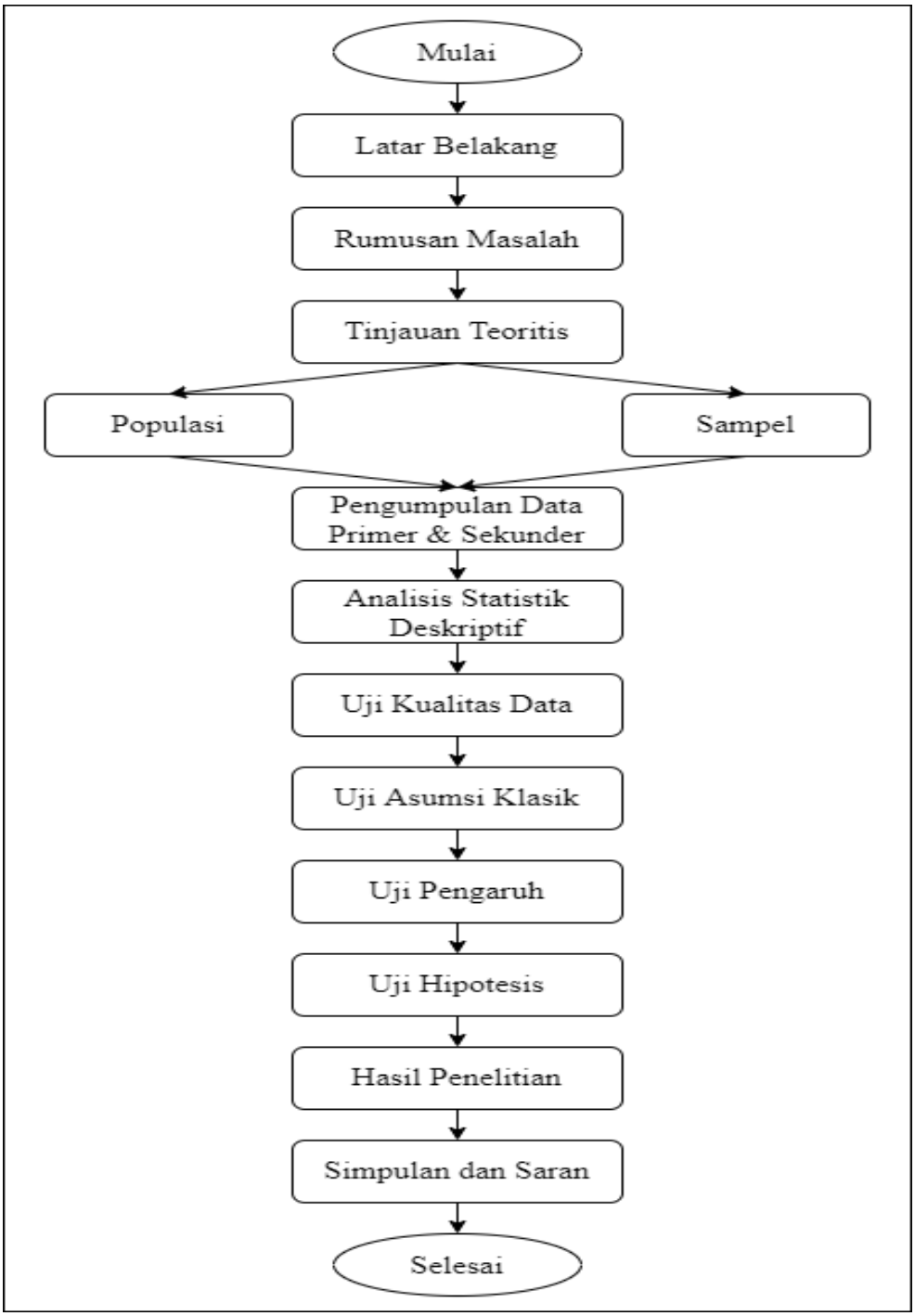
BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian berarti panduan proses penelitian supaya terjadi secara efektif dan efisien. Desain penelitian diartikan sebagai bentuk perencanaan penelitian yang berkaitan dengan rumusan masalah, proses pengumpulan, pengukuran, pengolahan, dan analisis data guna memberikan jawaban pada pertanyaan penelitian agar tercapainya tujuan dilakukan penelitian (Bahri, 2019: 13). Penelitian ini dilakukan guna melihat apakah adanya dampak motivasi dan kompetensi pada kinerja karyawan pada PT BPR Dana Nagoya.

Pengujian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif ialah bertujuan guna didapat penjelasan terkait fenomena atau karakteristik individual, situasi atau kelompok tertentu dengan akurat/tepat (Hartanto et al., 2018: 230).

SPSS ialah alat yang dipakai dalam pengujian guna pengambilan data melalui angket. Kuesioner/angket digunakan berupa kuesioner tertutup yang mana kuesioner ini memberikan sejumlah pernyataan untuk diisi. Kuesioner ini mengandung pernyataan untuk penelitian motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Dana Nagoya.



Sumber: Peneliti (2020)

Gambar 2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian diatas menjelaskan alur kerja penelitian yang berawal dari rumusan masalah dan tinjauan teoritis. Setelah menentukan populasi dan sampel kemudian berlanjut ke pengumpulan data dan diuji. Setelah mendapatkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan serta pemberian saran dan proses selesai.

3.2. Operasional Variabel

Variabel adalah sebuah nilai atau obyek dengan sebuah bentuk varian yang ditentukan peneliti agar dapat mempelajari dan selanjutnya diambil kesimpulan (Sugiyono, 2012: 38). Nilai pada suatu variabel berdasarkan pada ciri variabel tersebut. Variabel harus dapat didefinisikan dengan jelas baik secara konseptual maupun operasional. Definisi operasional ialah dijelaskannya definisi dari variabel yang telah ditentukan peneliti. Operasional merupakan konstruksi penentu agar variabel bisa diukur (Bahri, 2019: 129 & 137).

Dilihat dari perspektif hubungan antar pemakaian 2 macam variabel dalam penelitian yakni variabel independen dan dependen. Motivasi dan kompetensi selaku variabel independen serta kinerja karyawan selaku variabel dependen.

3.2.1. Variabel Bebas

Variabel bebas ialah variabel yang berpengaruh terhadap atau yang menjadi penyebab perubahan atau menimbulkan variabel terikat (Sugiyono, 2015: 4). Variabel bebas yang ditafsir pada penelitian ini ialah motivasi (X_1) dan kompetensi (X_2).

3.2.1.1. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai dorongan berasal dari diri individu sendiri dalam mengambil tindakan dan melakukan suatu hal (Lawasi & Triatmanto, 2017: 51).

Indikator motivasi seorang karyawan untuk bekerja terdiri dari sebagai berikut (Hartanto, Hendriani, & Maulida, 2018: 228).

a. Tujuan-tujuan
b. Gaji
c. Amannya pekerjaan
d. Hubungan sesama rekan

3.2.1.2. Kompetensi

Kompetensi berarti kemampuan dalam individu yang dapat menyebabkan individu tersebut bisa penuhi hal yang ditetapkan dalam pekerjaan pada suatu instansi agar perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan (Manik & Syafrina, 2018: 3). Indikator utama dalam kompetensi yaitu pengetahuan/informasi seseorang, keterampilan atau kemampuan, pengalaman, dan perilaku seseorang (Hafid, 2018: 290).

3.2.2. Variabel Terikat

Variabel terikat berarti variabel yang terjadi oleh karena atau jadi akibat karena terdapat variabel bebas atau yang mempengaruhi. Disebut variabel dependen karena kondisinya terikat atau terjadi karena disebabkan oleh variabel independen (Sanusi, 2011: 50). Dalam pengujian, variabel terikat ialah kinerja karyawan (Y).

3.2.2.1. Kinerja

Kinerja sebagai bentuk pencapaian kerja individu saat mengerjakan tugas yang menjadi bebannya dalam bekerja dengan dasar cakap, pengalaman, sungguh-sungguh

dan masa kerja (Hartanto et al., 2018: 229). Indikator kinerja terdiri dari hasil kerja, tingkat kesalahan dalam bekerja, ketepatan waktu dan inisiatif (Ginting, 2019: 17).

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi (X_1)	Dorongan berasal dari diri individu sendiri dalam mengambil tindakan dan melakukan suatu hal.	1. Tujuan 2. Gaji 3. Keamanan pekerjaan 4. Sesama pekerja	5 *Point Likert Scale*
Kompetensi (X_2)	Kemampuan dalam individu yang dapat menyebabkan individu tersebut bisa penuhi hal yang ditetapkan dalam pekerjaan pada suatu instansi agar perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan.	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Perilaku 4. Pengalaman	5 *Point Likert Scale*
Kinerja Karyawan (Y)	Bentuk pencapaian kerja individu saat mengerjakan tugas yang menjadi bebannya dalam bekerja dengan dasar cakap, pengalaman, sungguh-sungguh dan masa kerja	1. Hasil kerja 2. Tingkat kesalahan dalam bekerja 3. Ketepatan waktu 4. Inisiatif	5 *Point Likert Scale*

Sumber: (Hafid, 2018: 295)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi berarti total seluruhnya yang merupakan obyek dalam penelitian kemudian diteliti guna memperoleh kesimpulan (Sujarweni, 2019: 65). Populasi untuk pengujian ialah karyawan PT BPR Dana Nagoya dengan jumlah karyawan sebanyak 108 orang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Pejabat Eksekutif	21
2	Front Office	32
3	Back Office	46
4	IT, Umum & OB	9
Total		108

Sumber: PT BPR Dana Nagoya (2020)

3.3.2. Sampel

Sampel berarti merupakan bagian populasi yang diambil untuk pengamatan. Penelitian sebagian dari populasi disebut penelitian sampel (Bahri, 2019: 51). Teknik *sampling* adalah proses pengambilan sampel dari sebuah populasi. Metode pengambilan sampel dibagi 2 jenis, yakni sampel secara acak dan sampel tidak secara acak. *Sampling* jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang seluruh populasi menjadi sampel yang biasanya terjadi jika total populasi sedikit. Sebutan lainnya disebut sensus yang seluruh obyek populasi menjadi sampel (Sujarweni, 2019: 72).

Adapun alasan menggunakan tenik sampel yang dipilih pada penelitian ini karena banyak populasi relatif sedikit sehingga total sampel penelitian sebanyak 108 sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Merupakan metode peneliti dalam mendapatkan informasi melalui responden disesuaikan dengan topik penelitian. Beberapa metode pengambilan data penelitian (Sugiyono, 2012: 226):

1. Wawancara

   Wawancara ialah metode perolehan data melalui pernyataan yang tertuju untuk objek penelitian. Jawaban wawancara ditulis untuk dijadikan data penelitian.

2. Observasi

   Observasi merupakan proses perolehan data melalui penulisan atas perilaku seseorang, hewan, benda atau suatu peristiwa dengan pengamatan secara langsung dan tanpa melalui proses pertanyaan.

3. Kuesioner (Angket)

   Metode pengambilan data melalui pemberian sejumlah pernyataan secara tulisan tertuju ke responden. Angket ialah alat pengambilan data efisien jika peneliti mengetahui betul variabel yang diteliti dan apa yang diinginkan dari responden.

Pada penelitian ini, cara perolehan data dilakukan peneliti dengan melaksanakan peninjauan secara langsung dan pengedaran kuesioner kepada para responden karyawan PT BPR Dana Nagoya yang merupakan objek penelitian. Berikut tabel skala *likert* yang dipakai pada kuesioner penelitian.

Tabel 3.3 Skala *Likert* Pada Teknik Pengumpulan Data

Pernyataan	Skor Positif
(SS) Sangat Setuju	5
(S) Setuju	4
(N) Netral	3
(TS) Tidak Setuju	2
(STS) Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Bahri, 2019: 94)

Setelah data terkumpul, kemudian data diolah menggunakan program pengolah data SPSS. SPSS ialah aplikasi yang dipakai dalam pengujian dengan perolehan data melalui angket. Tanggapan dari setiap pertanyaan atau pernyataan memakai skala *likert* yang diberi skor. Untuk menilai sikap, persepsi dan pendapat kelompok atau individu tentang kondisi sebenarnya dengan skala *likert*. Variabel yang ingin ditakar dengan skala *likert* dinyatakan sebagai indikator variabel. Skala *likert* memberikan pernyataan yang memberi tingkat setuju atau tidaknya responden.

3.5. Metode Analisis Data

Memiliki arti cara yang digunakan setelah data diperoleh yang selanjutnya dilakukan pengolahan data secara statistik guna memperoleh jawaban dalam pengujian. Kemudian, bisa juga berarti metode pelaksanaan analisis data yang bertujuan untuk pengolahan data dalam mendapatkan jawaban rumusan masalah (Sujarweni, 2019: 103). Analisis bisa dipecah menjadi 2 bentuk, yaitu analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis yang dipakai ialah analisis statistik atau kuantitatif.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan memanfaatkan statistika deskriptif atau statistika deduktif, yakni untuk mengetahui metode susun dan sajian data pada sebuah penelitian. Tujuannya guna memperoleh bayangan dan memperoleh deskripsi terkait kumpulan data setelah diamati sehingga mudah dipahami, dibaca dan digunakan sebagai informasi (Bahri, 2019: 157). Statistik deskriptif guna memberikan gambaran terkait karakter atau ciri data melalui sebuah sampel (Sujarweni, 2019: 94). Digunakan

metode analisis deskriptif guna menyajikan atau memaparkan informasi dari variabel dependen dan independen.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data berlaku bagi data primer berupa kuesioner. Hasil penelitian dipengaruhi oleh kualitas data, sehingga jenis pengumpulan data yang digunakan wajib sesuai dengan kriteria sebuah keabsahan data. Untuk pengujian keabsahan data, terdapat dua cara secara umum yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (Kuswanto, 2012: 89).

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Merupakan bentuk ukur dimana memperlihatkan tingkat valid atau sahnya sebuah alat ukur. Bentuk pertanyaan pada angket wajib dilakukan pengukuran tingkat valid. Sebuah alat ukur valid memiliki validitas yang tinggi. Namun jika kurang jelas mempunyai validitas yang rendah (Bahri, 2019: 105).

Dilakukannya uji validitas pada tiap *item* pertanyaan, yaitu melalui korelasi antar *item-item* pertanyaan dengan total nilai yang didapat. Rumus korelasi yang dipakai ialah korelasi *Product Moment*:

$$r\ x\ y = \frac{n\Sigma Xyi - (\Sigma Xi)(\Sigma Yi)}{\sqrt{[n\Sigma Xi^2 - (\Sigma Xi)^2]\ [n\Sigma Yi^2 - (\Sigma Yi)^2]}}$$

Rumus 3.1 Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Sumber: (Hartanto et al., 2018: 231)

Keterangan:

X = Nilai tiap *item*

Y = Nilai jumlah masing-masing *item*

n = Total responden

Metode uji validitas *item* melalui korelasi *Pearson* yaitu korelasi nilai *item* dengan total nilainya. Nilai total merupakan jumlah semua *item* pada sebuah variabel (Hartanto et al., 2018: 231). Pengujian dapat dilakukan melalui metode sebagai berikut:

1) R tabel digunakan dalam menguji signifikansi dengan taraf 0,05 uji dua sisi dan df = n-2.
2) Perbandingan r hitung (nilai *Pearson Correlation*) dengan r tabel. Nilai positif dan r hitung ≥ r tabel maka *item* dikatakan valid, jika r hitung ≤ r tabel maka *item* dikatakan tidak valid (Bahri, 2019: 109).

Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: (Hartanto et al., 2018: 231)

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data

Dilakukan dengan tujuan melihat konsistennya pengukuran yang menggunakan angket. Bertujuan agar tahu nilai instrumen yang dipakai konsisten atau tidak jika diukur kembali (Sujarweni, 2019: 79).

Alat pengukuran reliabel punya tingkat reliabel baik melalui angka penentu yang disebut sebagai koefisien reabilitas dengan rentang antara 0-1. Jika koefisien reliabilitas mendekati angka satu maka alat ukur dikatakan semakin reliabel (Bahri, 2019: 177).

Untuk menguji reliabilitas dapat memakai alat ukur teknik *Cronbach's Alpha* dengan rumus yakni:

$$r = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\Sigma \sigma i^2}{\sigma^2}\right)$$

Rumus 3.2 Koefisien Korelasi Metode *Cronbach's Alpha*

Sumber: (Hartanto et al., 2018: 231)

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas

k = Total tiap pernyataan

σi^2 = Varian tiap pernyataan

σ^2 = Varian nilai uji

Variabel dikategorikan reliabel apabila nilai hitung atau *Alpha Cronbach* $\geq 0{,}6$ dan dikategorikan tidak reliabel apabila nilai hitung atau *Alpha Cronbach* $\leq 0{,}6$ (Hartanto et al., 2018: 231).

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data, ada beberapa syarat asumsi klasik pada model regresi linier berganda yang berupa (Ginting, 2019: 63):

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu guna menguji bahwa dalam sebuah model regresi, apakah variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Bahwasanya hasil uji t dan F memiliki asumsi nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika terdapat pelanggaran pada asumsi tersebut maka hasil uji statistik tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Terdapat dua metode untuk mendeteksi atau mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu melalui analisis grafik dan uji statistik.

1. Analisis Grafik

   Adalah cara melalui terlihatnya *normal P-P Plot* dimana memberikan perbandingan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi yang normal akan memberikan bentuk suatu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual telah normal, kemudian garis yang memperlihatkan data sebenarnya mengikuti garis diagonal.

2. Analisis Statistik

   Uji statistik dilakukan melalui metode analisis *Kolmogorof-Smirnov*. Uji *Kolmogorof-Smirnov* melalui hipotesis:

   H_o: Data residual berdistribusi normal

   H_a: Data residual tidak berdistribusi normal

Uji normalitas dilakukan melalui melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika tingkat signifikasinya >0,05 maka didapat kesimpulan bahwa H_o diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa data residual telah berdistribusi normal.

3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas yaitu tidak samanya varians pada analisis regresi. Proses ini bertujuan mengetahui bahwa penyebaran data Y secara acak dalam semua nilai variabel X. Pendeteksian bisa melalui *Scatterplot.* Bila tak terbentuk gambar atau titik-titik sebar pada posisi positif (+) ataupun negatif (-), maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas (Hartanto et al., 2018: 232).

Disamping itu, bisa juga melalui uji *Glejser*. Bila nilai signifikasi > 0,05 maka residual tidak terdapat masalah heteroskedastisitas (Ginting, 2019: 64).

3.5.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berguna dalam pengujian model regresi terdapat korelasi pada variabel bebas atau tidak (Ginting, 2019: 64). Guna mengetahui bahwa ada multikolinearitas atau tidak dalam penelitian ini maka dapat diketahui melalui *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Keduanya memberitahukan masing-masing variabel bebas mana diberikan penjelasan dari variabel bebas lain. Dalam arti secara sederhana masing-masing variabel bebas jadi variabel terikat dan diregresikan pada variabel bebas lain. *Tolerance* untuk mengukur variabilitas variabel bebas terpilih yang tidak diberi penjelasan dari variabel bebas lain.

Maka nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF =1/*tolerance*) serta memperlihatkan bahwa terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai *Cut*

Off yang biasanya digunakan adalah nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ginting, 2019: 64).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai saat peneliti mau mengetahui kondisi variabel dependen (kriterium), jika dua atau lebih variabel independen merupakan faktor *predictor* manipulasi. Maka analisis regresi linear berganda bisa terjadi jika minimal terdapat jumlah variabel independen sebanyak dua (Sugiyono, 2015: 275).

Analisis regresi berganda ialah terhubungnya antar dua atau selebihnya variabel bebas pada variabel terikat. Tujuan analisis regresi berganda adalah guna melihat keeratan korelasi dua variabel atau lebih. Contoh aplikasi regresi berganda menggunakan data yang digunakan untuk analisis asumsi klasik (Bahri, 2019: 195). Maka dari itu, regresi linear berganda disebutkan pada persamaan berikut:

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

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2011: 135)

Keterangan:

Y = variabel dependen

X_1, X_2, X_3 = variabel independen

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

e = variabel pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient determination*) yang hampir sama dengan koefisien r^2. R juga hampir serupa dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana). R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas yang bersamaan. Kemudian, r^2 melakukan pengukuran berdasarkan regresi persamaan, yakni pemberian persentase total variasi pada variabel dependen (Y) dan diberikan penjelasan dari satu variabel independent (X). selanjutnya, r merupakan korelasi koedisien dengan penjelasan eratnya korelasi linear antar varuabel, dengan nilai positif dan negative. Disamping itu, R ialah korelasi koedisien ganda dengan pengukuran tingkat hubungan antar variabel dependen (Y) dengan seluruh variabel independent dengan pemberian penjelasan yang bersamaan dengan nilai positif (Sanusi, 2011: 136).

3.5.5. Uji Hipotesis

Hipotesis diartikan jawaban sementara dari pembuatan kerangka pemikiran pada tujuan penelitian. Hipotesis berarti pernyataan tentatif terkait korelasi antar dua variabel atau lebih. Pada penelitian kuantitatif, hipotesis biasanya dituangkan pada sub-bab terpisah yang berada dalam bab 2. Hipotesis ialah dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian (Sujarweni, 2019: 62).

3.5.5.1. Uji t

Uji t berguna dalam menguji pengaruh variabel bebas secara parsial/sebagian terhadap variabel terikat (Hartanto et al., 2018: 233). Dalam melakukan uji signifikansi antar pengaruh X1 dan X2 secara parsial maka menggunakan uji t, yaitu:

$$t\ hitung = \frac{\text{bjt}}{sbj}$$

Rumus 3.4 Uji t

Sumber: (Hartanto et al., 2018: 233)

Keterangan:

t hitung = Nilai t

bjt = Nilai koefisien regresi

sbj = Standar error koefisien regresi

Sementara itu nilai kritis (t tabel) bisa ditemukan pada tabel statistik t, disesuaikan dengan tingkat signifikansi dan nilai df (*degree of freedom*). Tahap prosesnya bisa dilaksanakan sebagai berikut:

H_o: bi = 0 variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat

H_a: bi ≠ 0 variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat

Bila t hitung lebih kecil dari t tabelnya maka H_o diterima dan H_a ditolak, dan sebaliknya jika t hitung lebih besar dari t tabel maka H_o ditolak dan H_a diterima (Hartanto et al., 2018: 233).

3.5.5.2. Uji F

Dilakukannya uji F untuk melihat adanya pengaruh atau dampak secara simultan antar variabel bebas dan terikat (Hartanto et al., 2018: 233). Jika F hitung > F

tabel, maka didapatkan pernyataan bahwa setidaknya terdapat satu variabel bebas dengan menyumbangkan prediksi nilai variabel independent ataupun sebaliknya. Nilai F hitung bisa didapat melalui:

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

Rumus 3.5 Uji F

Sumber: (Hartanto et al., 2018: 233)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Total variabel

n = Total data

Nilai F tabel bisa diperoleh dari tabel yang disesuaikan tingkat signifikansi dan tingkat df (*degree of freedom*). Berikut tahapan prosesnya dapat dilaksanakan:

H_o: b1, b2, b3 = 0 variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

H_a: b1, b2, b3 ≠ 0 variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Bila t hitung lebih kecil dari t tabelnya maka H_o diterima dan H_a ditolak, sebaliknya jika t hitung lebih besar dari t tabel maka H_o ditolak dan H_a diterima (Hartanto et al., 2018: 233).

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi Penelitian yang diambil sebagai area dari objek penelitian oleh peneliti yaitu PT BPR Dana Nagoya yang beralamat di Komplek Nagoya Newton Blok F No. 1&2, Lubuk Baja, Batam. Dalam dilakukannya penelitian, peneliti melakukan pencatatan akan jadwal penelitian yang dimulai dari tahap persiapan sampai ke tahap

akhir dimana akan dilakukan pengumpulan hasil penelitian. Jadwal penelitian dapat diperoleh detail melalui tabel berikut:

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Tahap Penelitian	September 2020	Oktober 2020	November 2020	Desember 2020	Januari 2021	Februari 2021
Studi Pustaka	■					
Penentuan Topik	■					
Pengajuan Proposal	■					
Penginputan Judul ke Sistem	■					
Pengumpulan & Pengolahan Data		■				
Analisis Data		■	■			
Pembahasan & Kesimpulan			■	■		
Pemeriksaan Laporan Penelitian				■	■	
Pengumpulan Hasil Penelitian						■

Sumber: Kalender Akademik UPB