

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PMKS PT. SINAR DINAMIKA**

**KAPUAS**

**SKRIPSI**

**Pada Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh:**

**Billga Petra**

**2118 30563**

**Dra. Siti Al Fajar, M.Si.**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI**

**YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA**

**YOGYAKARTA 2022**

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PMKS PT. SINAR DINAMIKA**

**KAPUAS**

**SKRIPSI**

**Pada Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh:**

**Billga Petra**

**2118 30563**

**Dra. Siti Al Fajar, M.Si.**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI**

**YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA**

**YOGYAKARTA 2022**

## TUGAS AKHIR

### PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PMKS PT. SINAR DINAMIKA KAPUAS

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**BILLGA PETRA**

Nomor Induk Mahasiswa: 211830563

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 6 Juli 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S. M.)

#### Susunan Tim Penguji:

Pembimbing

Siti Al Fajar, Dra., M.Si.

Penguji

Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

Yogyakarta, 6 Juli 2022  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua

Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRAK

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PMKS PT. SINAR DINAMIKA

KAPUAS

Billga Petra

Jurusan Manajemen STIE YKPN Yogyakarta

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor kompetensi pengetahuan, faktor kompetensi keterampilan, faktor kompetensi karakteristik pribadi terhadap kinerja karyawan PMKS PT. Sinar Dinamika. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan target 100 responden. Kuesioner yang digunakan telah ditentukan kriteria-kriteria respondennya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Pengolahan data dilakukan dengan program SPSS versi 16.

Hasil penelitian yang telah diolah menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa faktor kompetensi pengetahuan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, faktor kompetensi keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, faktor kompetensi karakteristik pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Faktor kompetensi pengetahuan, keterampilan, karakteristik pribadi

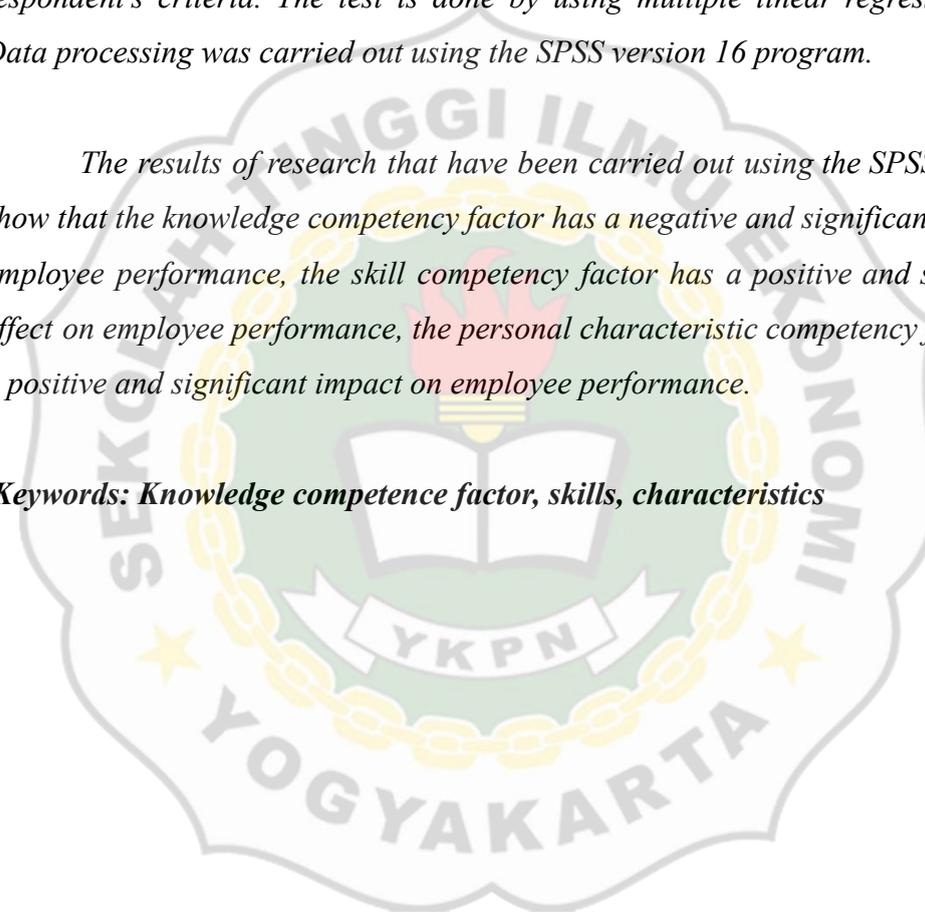
# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of the knowledge competency factor; skill competency factor; personal competency competency factor on the performance of PMKS PT employees. Dynamic Rays. Data was collected using a questionnaire with a target of 100 respondents. The questionnaire used has determined the respondent's criteria. The test is done by using multiple linear regression tests. Data processing was carried out using the SPSS version 16 program.*

*The results of research that have been carried out using the SPSS program show that the knowledge competency factor has a negative and significant effect on employee performance, the skill competency factor has a positive and significant effect on employee performance, the personal characteristic competency factor has a positive and significant impact on employee performance.*

**Keywords:** *Knowledge competence factor, skills, characteristics*



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini dalam dunia bisnis, perusahaan di tuntut untuk mampu meningkatkan kemajuan dan perkembangan bisnis agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Sebuah organisasi/perusahaan, baik untuk profit maupun non profit, swasta atau pemerintah, memerlukan praktik manajemen yang baik dalam beberapa aspek, antara lain manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, produksi, pemasaran, dan manajemen lainnya.

Keberhasilan dan tujuan organisasi tidak begitu tergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap dan moderen, tetapi justru lebih bergantung pada kinerja manusia melaksanakan pekerjaan tersebut. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan kinerja karyawan yang positif, sebaliknya organisasi akan menemui hambatan dalam mencapai tujuan, jika kinerja karyawan tidak efisien dalam hal tidak

PT. Sinar Dinamika Kapuas I Desa Batu Buil Kecamatan Belimbing Kabupaten Melawi merupakan salah satu dari perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan kelapa sawit dari awal pembibitan sampai menjadi minyak sawit *crude palm oil* (CPO) di Kalimantan Barat. Hingga saat ini ada tiga aspek dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada pabrik PT. SDK 1 batu buil Kecamatan Belimbing yang belum maksimal mendapatkan perhatian oleh pihak perusahaan sehingga menjadi salah satu penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam meningkatkan kuantitas produksi minyak olahan buah kelapa sawit yaitu metode kerja di pabrik tidak semua dipahami dengan baik oleh karyawan, pengaturan kerja dan kondisi kerja yang kurang nyaman, kurangnya pengawasan dan kedisiplinan sehingga karyawan tidak efisien dan efektif dalam bekerja sebagai karyawan pabrik serta perlengkapan di pabrik yang kurang memadai sebagai penunjang kerja para karyawan. oleh karena itu sering terjadinya pergantian karyawan yang bekerja pada sektor tersebut .

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pmks Pt. Sinar Dinamika Kapuas”**.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dalam penelitian ini diformulasikan problematis riset sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi variabel pengetahuan sudah berpengaruh efisien terhadap kinerja karyawan Pt. Sinar Dinamika Kapuas I?
2. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Sinar Dinamika Kapuas I?
3. Apakah karakteristik pribadi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Sinar Dinamika kapuas I ?

## Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi yang terdiri dari variabel pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi terhadap kinerja karyawan terhadap Pt. Sinar Dinamika Kapuas I.

## Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat dari penelitian ini, adalah:

1. Manfaat bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu informasi dan acuan dalam menetapkan kebijakan yang akurat untuk meningkatkan kompetensi kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi Penelitian

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan hasil penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian Kinerja Karyawan lebih lanjut di Pt. Sinar Dinamika Kapuas atau perusahaan lainnya.

### 3. Manfaat bagi akademis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah bahan referensi dan masukan bagi penelitian yang berkaitan tentang kompetensi dan kinerja karyawan .

#### **Kontribusi Penelitian**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat dipakai PT. Sinar Dinamika Kapuas I untuk dijadikan bahan referensi serta pertimbangan bagi perusahaan agar dapat mengevaluasi pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi terhadap kinerja karyawan .

**Kinerja Karyawan** kinerja merupakan output pencapaian prestasi kerja pegawai buat menuntaskan tugas yg ada.

#### **Ruang Lingkup Penelitian**

Fokus pada penelitian ini yaitu mengenai faktor-faktor kompetensi. Spesifikasi penelitian ini mengarah pada kinerja karyawan pada Pmks PT. Sinar Dinamika Kapuas.

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian adalah Pmks PT. Sinar Dinamika Kapuas. yang berada di Desa Batu Buil Kecamatan Belimbing Kabupaten Melawi, Provinsi Kalimantan Barat .

Waktu penelitian sejak bulan April-Juni 2022.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Pmks PT. Sinar Dinamika Kapuas. Sampel merupakan bagian menurut jumlah populasi ciri yg dimiliki sang populasi itu (Sugiyono, 2016). Sampel pada penelitian ini memakai teknik non-probability sampling menggunakan metode purposive sampling, yaitu pengambilan sampel menurut kriteria tertentu. Penelitian ini memakai kriteria spesifik yaitu hanya karyawan yg bekerja atau pernah bekerja pada Pmks PT. Sinar Dinamika Kapuas.

## **Metode dan Alat Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dengan kriteria yang sudah ditentukan. Skala yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini yaitu skala likert. Dalam skala likert, subjek atau responden memberikan sikap setuju atau ketidaksetujuannya terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan. Penilaiannya terdiri atas empat respon yaitu, Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS)

(Supratiknya 2014).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 3. 1

## Skala Likert

Kategori	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

### Profil dan Karakteristik Responden

Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan total 101 responden. Sampel dalam penelitian ini dipilih melalui kriteria antara lain, minimal berusia 18 tahun, minimal pendidikan SMA, dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Hal ini dilakukan agar data yang dihasilkan dapat menjawab masalah penelitian.

### Pengelompokan Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4. 1

#### Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	72	71,3%
Perempuan	29	28,7%
TOTAL	101	100%

Sumber: Data Primer, 2022

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan responden berjumlah 101 orang. Sebanyak 72 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 71,3%, sedangkan sebanyak 29 orang responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 28,7%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi dari kalangan pria.

## Pengelompokan Responden Menurut Usia

Tabel 4. 2

### Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
18-26 tahun	23	22,8%
27-35 tahun	42	41,6%
36-45 tahun	27	26,7%
>46 tahun	9	8,9%
TOTAL	101	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan responden berjumlah 101 orang. Sebanyak 23 responden berusia 18-26 tahun dengan persentase 22,8%, sebanyak 42 responden berusia 27-35 tahun dengan persentase

41,6%, sebanyak 27 responden berusia 36-45 tahun dengan persentase 26,7%, dan sebanyak 9 responden berusia lebih dari 46 tahun dengan persentase 8,9%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi dari rentang usia 27-35 tahun.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Pengelompokan Responden Menurut Tingkat Pendidikan

*Tabel 4. 3*

### Tingkat Pendidikan Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	47	46,53%
Sarjana (S1)	48	47,53%
Magister (S2)	6	5,94%
TOTAL	101	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan responden berjumlah 101 orang. Sebanyak 47 responden tingkat pendidikan SMA/SMK dengan persentase 46,53%, sebanyak 48 orang responden tingkat pendidikan Sarjana (S1) dengan persentase 47,53%, dan sebanyak 6 orang responden tingkat pendidikan Magister (S2) dengan persentase 5,94%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi dari tingkat pendidikan Sarjana

(S1).

## Pengelompokan Responden Menurut Masa Kerja

*Tabel 4. 4*

### Masa Kerja Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1-5 tahun	50	49,505%
6-10 tahun	30	29,703%
>10 tahun	21	20,792%
TOTAL	101	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan responden berjumlah 101 orang. Sebanyak 50 responden masa kerja 1-5 tahun dengan persentase 49,505%, sebanyak 30 orang responden masa kerja 6-10 tahun dengan persentase 29,703%, dan sebanyak 21 orang responden masa kerja lebih

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dari 10 tahun dengan persentase 20,792%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi dari rentang masa kerja 1-5 tahun.

**Tabel 4. 6** Tanggapan Responden Mengenai Variabel  
**Kompetensi Pengetahuan**

Pertanyaan	1	2	3	4	5	Total Skor	Rata Rata	Keterangan
	S T S	T S	N	S	SS			
Langkah yang Saya gunakan dalam menyelesaikan masalah sangat sistematis dan logis.	1	3	7	57	33	101	4,17	Setuju
Saya selalu membuat perencanaan pekerjaan sebelum bekerja.	2	0	14	50	35	101	4,15	Setuju
Saya selalu mencari penyebab dari permasalahan secara rinci dalam memecahkan suatu masalah.	0	0	8	61	32	101	4,24	Sangat Setuju
Kemampuan Saya dalam menganalisis keterkaitan masalah satu dengan yang	1	3	15	53	28	101	4,04	Setuju

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

lainnya sangat tinggi.								
Saya selalu memecahkan masalah dari yang tersulit sampai yang paling mudah.	0	0	16	58	27	101	4,11	Setuju
Saya dapat memecahkan masalah yang berbeda dengan cepat.	0	2	24	47	28	101	4,00	Setuju
Saya memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang saya lakukan.	1	2	11	52	35	101	4,17	Setuju
Sangat menyenangkan penilaian Saya saat mengikuti training.	0	0	16	47	38	101	4,22	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi ialah 4,24 sehingga dapat dikategorikan Sangat Setuju.

**Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetensi Keterampilan**

Pertanyaan	1	2	3	4	5	Total Skor	Rata-Rata	Keterangan
	S T S	T S	N	S	SS			
Saya merasa semangat saat menjalankan tugas kreativitas kerja.	1	0	6	52	41	101	4,32	Sangat Setuju
Saya bekerja tanpa menunggu perintah terlebih dahulu.	0	5	11	48	37	101	4,16	Setuju

**PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI**

dalam bekerja dapat dilakukan oleh pegawai yang memiliki keterampilan tinggi.	1	2	12	57	29	101	4,10	Setuju
---	---	---	----	----	----	-----	------	--------

Saya berusaha mencari informasi tambahan terkait pekerjaan.	1	1	4	53	42	101	4,33	Sangat Setuju
---	---	---	---	----	----	-----	------	---------------

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi ialah 4,33 sehingga dapat dikategorikan sangat setuju.

**Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetensi Karakteristik Pribadi**

Pertanyaan	1	2	3	4	5	Total Skor	Rata-Rata	Keterangan
	S T S	T S	N	S	SS			
Emosi yang tinggi disebabkan karena melakukan kesalahan kerja.	7	10	22	34	26	101	3,36	Netral
Perasaan emosi sangat mempengaruhi saya saat bekerja dirumah.	2	10	23	40	24	101	3,75	Setuju
Saya mampu mengontrol kekhawatiran saat bekerja.	0	1	9	63	28	101	4,17	Setuju
Saya sangat mudah menilai pekerjaan sulit yang diberikan.	1	6	18	46	30	101	3,97	Setuju
Saya percaya diri dalam hal bekerja.	0	2	5	51	43	101	4,32	Sangat Setuju

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Saya membutuhkan waktu yang lama untuk menyesuaikan diri terhadap hal yang baru.	4	6	28	42	21	101	3,69	Setuju
Kita seharusnya bergaul pada orang-orang yang setaraf dengan kedudukan kita dalam bekerja dan bersosial.	13	11	13	42	22	101	3,49	Setuju
Saya mampu bekerja secara profesionalisme.	0	0	3	54	43	101	4,40	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi ialah 4,40 sehingga dapat dikategorikan sangat setuju.

**Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan**

Pertanyaan	1	2	3	4	5	Total Skor	Rata-Rata	Keterangan
	S T S	T S	N	S	SS			
Tingkat perhatian Saya pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja sangat tinggi.	0	1	5	60	35	101	4,28	Sangat Setuju
Saya sangat mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan								

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

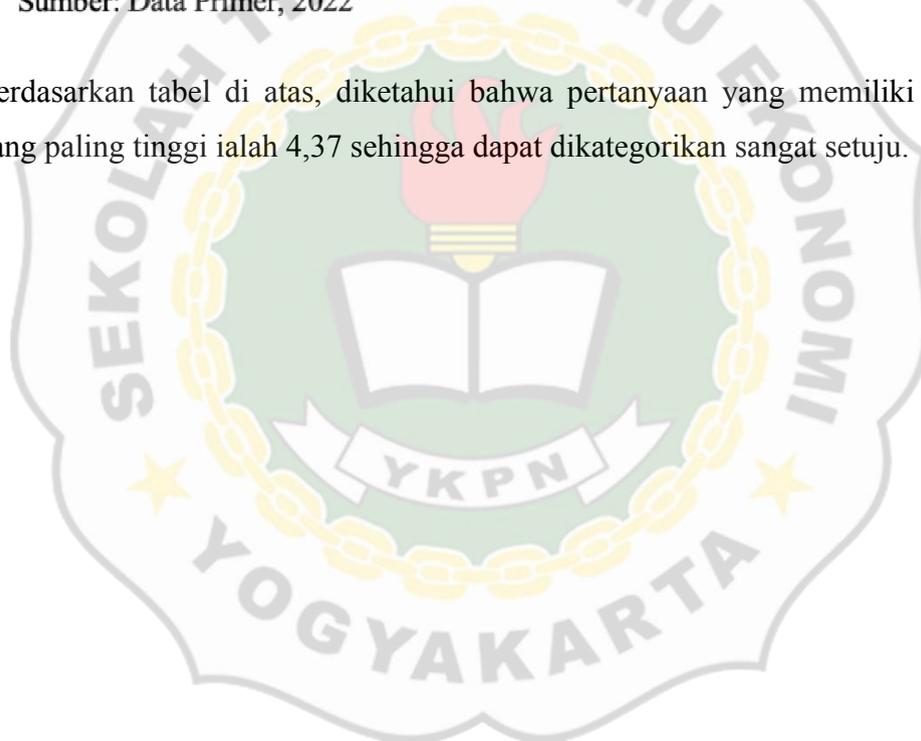
pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.	1	0	10	55	35	101	4,22	Sangat Setuju
Saya memahami konsekuensi atas keputusan dan tindakan yg telah saya ambil sesuai dg tugas dan tanggung jawab.	0	0	12	48	41	101	4,29	Setuju
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target Saya.	1	1	8	50	41	101	4,28	Setuju
Waktu yang Saya butuhkan saat bekerja dengan tim sangat cepat.	0	0	7	49	44	101	4,37	Sangat Setuju
Saya lebih senang bekerja sendiri dibandingkan bekerja tim.	10	21	27	29	14	101	3,16	Netral
Saya sering melimpahkan pekerjaan pada orang lain.	22	29	18	17	15	101	2,74	Netral
Saya merasa semangat saat mendapatkan tugas baru yang lebih sulit dari biasanya.	2	2	25	41	31	101	3,96	Setuju
Saya lebih menyukai								

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

diberi pekerjaan yang mudah dibandingkan pekerjaan yang sulit dari atasan.	2	5	25	44	25	101	3,84	Setuju
Saya menunda pekerjaan untuk kepentingan pribadi.	20	17	22	22	19	101	3,03	<del>Netral</del>

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi ialah 4,37 sehingga dapat dikategorikan sangat setuju.



<i>Most Extreme Difference</i>	<i>Positive</i>	0.047
<i>Negative</i>		-0.041
<i>Significance (2-tailed)</i>		(.20)

Sumber: Data Primer, 2022

**Pembahasan Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas yaitu suatu keadaan yang terjadi ketika beberapa variabel prediktor yang termasuk dalam model dikorelasikan dengan variabel prediktor lainnya. Multikolinearitas yang parah berprolematis, sebab bias mengupgrade varians dari koefisien regresi. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari koefisien masing-masing variabel bebas. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

**Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Variabel	VIF	<i>Tolerance</i>	Keterangan
Kompetensi Faktor Pengetahuan	1,524	0,656	Tidak terdapat masalah multikolinearitas.
Kompetensi Faktor Keterampilan	1,712	0,584	Tidak terdapat masalah multikolinearitas.
Kompetensi Faktor Karakteristik Pribadi	1,408	0,710	Tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan data di atas, diketahui nilai VIF ketiga variabel independen lebih kecil dari 10, dan nilai *tolerance* dari keempat variabel independen lebih besar dari 0,1 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas.

**Pembahasan Hasil Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastitas berguna untuk mengetahui apakah model regresi yang dipakai ketidasselarasan varian residual dari satu observasi yang lain ke observasi yang lain.

a. Hasil Uji *White*

Berdasarkan data di bawah, diketahui nilai R Square ialah 0,053. Untuk mendapatkan nilai *chi square* hitung, maka  $n \times R \text{ Square} (101 \times 0,077) = 7,777$ .

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Setelah memperoleh nilai *chi square* hitung, maka nilai *chi square* tabel dapat diperoleh melalui rumus  $Df=k-1$  ( $4-1=3$ ), sehingga nilai *chi square* tabel ialah 7,815. Dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas karena nilai *chi square* hitung lebih kecil dari *chi square* tabel ( $7,777 < 7,815$ ).

**Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Heterokedastisitas**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,278	0,077	0,049	18,96217

Sumber: Data Primer, 2022

## Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig.
Konstanta	0,856		
Kompetensi Faktor Pengetahuan (X1)	0,083	0,667	0,506
Kompetensi Faktor Keterampilan (X2)	0,623	4,989	0,000
Kompetensi Faktor Karakteristik Pribadi (X3)	0,398	3,427	0,001

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, telah diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 0,856 + 0,083X_1 + 0,623X_2 + 0,398X_3 + e$$

Melalui persamaan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai 0,856 dapat memiliki pengertian apabila kompetensi faktor pengetahuan, kompetensi faktor keterampilan, kompetensi faktor karakteristik pribadi yang terbentuk tetaplah sama atau konstan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi faktor pengetahuan ialah 0,083 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi faktor pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT.Sinar Dinamika Kapuas.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi faktor keterampilan ialah 0,623 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi faktor keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT.Sinar Dinamika Kapuas.
4. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi faktor karakteristik pribadi ialah 0,398 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi faktor karakteristik pribadi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT.Sinar Dinamika Kapuas.

## Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah metode pengujian yang digunakan peneliti untuk mengetahui apakah suatu variabel independen secara pasti bisa menjelaskan variasi atau memprediksi variabel dependen. Analisis ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F-hitung dengan F tabel. Variabel independen bisa menjelaskan atau memprediksi pada variabel dependen apabila memperoleh hasil F hitung  $>$  dari F tabel dan juga mempunyai tingkat signifikan pada angka  $< 0,05$ , begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2018). Berdasarkan tabel di bawah, diperoleh F hitung sebesar 31.640, dengan F tabel sebesar 2,70. Setelah itu, diketahui nilai F hitung  $>$  F tabel ( $31.640 > 2,70$ ), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen.

F Hitung	31.640
<i>Adjusted R Square</i>	0,479

## Uji Parsial (Uji T)

Uji-t adalah metode yang dapat melakukan uji hipotesis untuk investigasi dengan set data terdistribusi t. Uji t terdiri dari beberapa langkah perhitungan, aspek

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

utamanya adalah perhitungan statistik uji menggunakan formulanya dan pencarian dalam tabel distribusi t. Uji statistik t pada dasarnya dibuat untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengamatan ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%. Diperoleh nilai T tabel sebesar 1,98 sehingga diperoleh perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial**

<b>Variabel</b>	<b>T Hitung</b>	<b>T Tabel</b>
X1	0,667	1,98
X2	4,989	1,98
X3	3,427	1,98

Sumber: Data Primer, 2022

1. Nilai T hitung untuk variabel X1 lebih kecil dari nilai T Tabel sehingga dapat ditarik kesimpulan ahwa H1 ditolak: kompetensi faktor pengetahuan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT.Sinar Dinamika Kapuas.
2. Nilai T hitung untuk variabel X2 lebih besar dari nilai T Tabel sehingga dapat ditarik kesimpulan ahwa H2 diterima: kompetensi faktor keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT.Sinar Dinamika Kapuas.
3. Nilai T hitung untuk variabel X3 lebih besar dari nilai T Tabel sehingga dapat ditarik kesimpulan ahwa H3 diterima: kompetensi faktor karakteristik pribadi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT.Sinar Dinamika Kapuas.

## **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien R<sup>2</sup> adalah alat statistik yang digunakan dalam model statistik seperti regresi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.21 diketahui nilai

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

*Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,479, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompetensi faktor pengetahuan, kompetensi faktor keterampilan dan kompetensi faktor karakteristik pribadi sebesar 47,9%, dan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### **Pengaruh Kompetensi Faktor Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengetahuan merupakan hal yang sangat penting karena dengan memiliki pengetahuan maka pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, karyawan PT.Sinar Dinamik Kapuas perlu lebih mengembangkan pengetahuan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi faktor pengetahuan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT.Sinar Dinamika Kapuas. Simpulan tersebut dapat diartikan bahwa karyawan PT.Sinar Dinamik Kapuas perlu lebih mengembangkan pengetahuan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
2. Kompetensi faktor keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT.Sinar Dinamika Kapuas. Simpulan tersebut dapat diartikan apabila keterampilan karyawan PT.Sinar Dinamik Kapuas semakin bagus, maka kinerja karyawan PT Sinar Dinamika Kpuas juga akan mengalami peningkatan.
3. Kompetensi faktor karakteristik pribadi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT.Sinar Dinamika Kapuas. Simpulan tersebut dapat diartikan apabila karakteristik pribadi yang dimiliki oleh karyawan PT.Sinar

Dinamik Kapuas semakin bagus, maka kinerja karyawan PT Sinar Dinamika Kpuas juga akan mengalami peningkatan.

## Keterbatasan Penelitian

Peneliti sadar bahwa dalam penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan antara lain:

1. Pengambilan data terbatas, hanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner karena adanya kondisi COVID-19.
2. Penelitian hanya menguji pengaruh dari variabel kompetensi faktor pengetahuan, kompetensi faktor keterampilan dan kompetensi faktor karakteristik pribadi sedangkan masih terdapat variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Pengujian yang hanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner,terkadang dapat terjadi bias karena responden kadang mengisi kuesioner tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi.

## Saran

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah responden, memperluas wilayah penelitian dan menambah variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selain itu berdasarkan hasil penelitian, penulis juga mengajukan saran terhadap PT.Sinar Dinamika Kapuas agar selalu mempertahankan kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan, salah satunya dengan memberikan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan.

