

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan, peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam perusahaan, yaitu mereka yang terlibat dalam operasionalisasi bisnis perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang berperan penting dalam perkembangan organisasi untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang di milikinya sehingga secara tidak langsung kualitas sumber daya perusahaan akan meningkat.

Industri perhotelan merupakan salah satu bentuk industri jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan hotel lainnya. Saat ini, industri perhotelan sedang berkembang, karena pada dasarnya hotel menjadi kebutuhan bagi setiap kalangan baik swasta maupun pemerintah. Hal tersebut menyebabkan semakin ketatnya persaingan di bidang perhotelan. Namun, bagi hotel non bintang di Kabupaten Kebumen justru tingkat penghunian kamar hotel mengalami penurunan.

Berikut data tingkat penghunian kamar hotel non bintang di Kabupaten Kebumen tahun 2016 – 2018.

Tabel 1. 1 Tingkat Penghunian Kamar Hotel Non Bintang di Kabupaten Kebumen Tahun 2016-2018

Tahun	Tingkat Penghunian Kamar Hotel Non Bintang
2016	34,85%
2017	35,54%
2018	32,86%

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat hunian hotel di Kabupaten Kebumen bersifat fluktuatif dimana pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 0,69%. Kemudian pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 2,68%. Penurunan tingkat penghunian kamar hotel non bintang ini disebabkan karena munculnya hotel bintang yang memiliki fasilitas lebih baik. Selain itu, hotel bintang juga menerapkan strategi pemasaran yang menarik sehingga dapat mencuri perhatian masyarakat. Dengan adanya hal-hal tersebut diharapkan hotel non bintang dapat mengikuti perkembangan zaman agar tetap dapat menjaga eksistensinya di masyarakat.

Hotel Candisari merupakan salah satu hotel non bintang di Kabupaten Kebumen, letaknya strategis di Jalur Selatan Pulau Jawa, memiliki 67 kamar dengan konsep taman teduh dan asri, restaurant 24 jam, *meeting room*, dan SPBU. Munculnya hotel baru di Kebumen, mengharuskan Hotel Candisari untuk senantiasa mengembangkan SDM yang dimiliki agar dapat memprediksi apa yang

membuat tamu nyaman saat menginap. Selain itu diperlukan juga pembenahan dari internal hotel itu sendiri agar kinerja karyawan selalu maksimal.

Berikut data absensi karyawan Hotel Candisari Kebumen tahun 2016 – 2018 dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Hotel Candisari Kebumen Tahun 2016 – 2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir				
			Alpha	Sakit	Ijin	Total	Persentase
2016	42	317	14	12	10	36	11,35%
2017	39	317	8	12	15	35	11,04%
2018	41	317	12	11	17	40	12,61%
2019	41	317	10	13	19	42	13,24%

Sumber : Hotel Candisari Kebumen

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama bekerja mengalami fluktuasi dari tahun 2016-2018. Tingkat ketidakhadiran karyawan juga melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu 5% per tahun. Pada tahun 2016, jumlah karyawan yang tidak hadir yaitu 36 orang dengan persentase 11,35%. Tahun 2017, jumlah karyawan yang tidak hadir yaitu 35 orang karyawan dengan persentase 11,04%, dimana mengalami penurunan sebesar 0,31% dari tahun sebelumnya. Tahun 2018, jumlah karyawan yang tidak hadir yaitu 40 orang dengan persentase 12,61% dan mengalami kenaikan sebesar 1,57% dari tahun sebelumnya. Tahun 2019, jumlah karyawan yang tidak hadir yaitu 42 orang dengan persentase 13,24% dan mengalami kenaikan sebesar 0,63%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya persentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Kenaikan ketidakhadiran

karyawan yang tidak masuk kerja baik karena tanpa alasan, sakit, dan ijin akan berdampak buruk pada kinerja karyawan karena kehadiran karyawan akan menunjang pencapaian kinerja sehingga jika karyawan tidak hadir maka pencapaian kinerja akan terganggu. Maka dari itu, untuk memperoleh kinerja yang baik sebaiknya didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang akan dibahas yaitu motivasi kerja dan *personal knowledge*.

Di Hotel Candisari sendiri, motivasi karyawan masih rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya karyawan yang bermalasan dalam bekerja dan kurang mengecek setiap sudut hotel dengan teliti, sehingga banyak fasilitas hotel yang kurang terawat. Fasilitas-fasilitas tersebut seperti bak mandi ada yang bocor, peralatan sudah tua, AC tidak dingin, air panas tidak nyala, dan limbah yang belum dikelola dengan baik sehingga muncul aroma tidak sedap.

Selain itu, dalam hal *personal knowledge*, manajemen hotel terlambat mengaplikasikan platform digital yang berkembang saat ini karena hotel kurang cepat dalam merespon perkembangan teknologi. Akibatnya target tidak tercapai. Manajemen hotel harus mengikuti dan mengaplikasikan teknologi yang berkembang agar tidak tertinggal sehingga target dapat tercapai dan kinerja karyawan akan maksimal.

Berikut hasil pra survei 30 responden mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Candisari Kebumen.

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei Mengenai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Hotel Candisari

No.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1.	Motivasi Kerja	10	33,3%
2.	Disiplin Kerja	7	23,3%
3.	Pengalaman dan Pengetahuan	9	30%
4.	Lainnya	4	13,3%
	Total	30	100%

Sumber : Hasil Pra Survei 30 Responden Karyawan Hotel Candisari

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dengan jumlah karyawan yang memilih yaitu 10 dan persentase sebesar 33,3%. Kemudian ada pengalaman dan pengetahuan dengan persentase 30% atau 9 karyawan. Sebesar 23,3% atau 7 karyawan memilih disiplin kerja dan 4 karyawan atau sebesar 13,3% memilih faktor lainnya seperti *mood* karyawan yang berubah-ubah. Dari tabel di atas, motivasi, pengalaman dan pengetahuan (termasuk ke dalam variabel *personal knowledge*) menempati urutan kedua sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja.

Motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja, karena semakin kuat dorongan atau motivasi maka akan membuat semakin tinggi kinerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Shadare (2009) bahwa motivasi karyawan merupakan salah satu

strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk mengatasi motivasi yang masih rendah, Hotel Candisari senantiasa memberikan dukungan kepada karyawannya agar karyawan selalu semangat dalam bekerja. Motivasi tersebut dapat diberikan secara langsung oleh atasan kepada karyawan atau pihak hotel akan mengundang pembicara dari luar untuk memotivasi karyawannya. Motivasi tersebut diberikan saat kinerja karyawan mulai mengendur. Selain itu, motivasi juga ada yang dikhususkan bagi para atasan dengan tujuan agar para atasan sadar akan tanggung jawabnya yang besar dan sadar bahwa mereka adalah leader yang menjadi teladan bagi para bawahannya.

Berdasarkan wawancara dengan Duty Manajer Hotel Candisari, Bapak Ahmad Nizar, kurangnya dorongan dalam diri karyawan menyebabkan karyawan lesu dalam bekerja, sehingga perlu adanya motivasi baik dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan agar bisa membangkitkan semangat bekerja. Kurangnya motivasi dalam bekerja juga diindikasikan dengan karyawan datang terlambat. Selain itu, kinerja karyawan tergantung dari pengalaman dan pengetahuan (*personal knowledge*) yang dimiliki oleh karyawan. Jika pengetahuan karyawan sudah tinggi maka akan mudah untuk mengarahkan karyawan dalam bekerja. Jadi jika pengalaman dan pengetahuan karyawan tinggi, maka kinerja karyawan pun akan tinggi.

Personal knowledge meliputi pengalaman seseorang, kemampuan menyerap, kemampuan belajar, dan kemampuan personal menjadi salah satu faktor bagi individu dalam organisasi untuk mengetahui dengan jelas peran dan tanggung

jawab masing-masing dalam mengelola pengetahuan dan menjalankan proses *knowledge management* (mempelajari, meningkatkan, atau mengalirkan pengetahuan). Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang maksimal terhadap para tamunya agar para tamu merasa puas dan yakin untuk terus menerus menggunakan jasa mereka. Maka dari itu setiap karyawan perlu pengetahuan pribadi yang mendalam agar tidak salah bertindak. *Personal knowledge* bisa didapatkan dari pendidikan yang pernah ditempuh, karena dengan menempuh pendidikan bisa mendapatkan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan yang luas.

Berikut data tingkat pendidikan karyawan Hotel Candisari.

Tabel 1. 4 Tingkat Pendidikan Karyawan Hotel Candisari

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	0	0
2.	SMP	5	12,20%
3.	SMA	33	80,48%
4.	D1	1	2,44%
5.	S-1	2	4,88%
Total		41	100%

Sumber : Hotel Candisari Kebumen, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan telah menempuh pendidikan SMA/SMK sebanyak 33 karyawan dengan persentase 80,48% karena saat ini untuk menjadi karyawan Hotel Candisari kualifikasi pendidikan yang harus dimiliki adalah lulusan SMA/SMK. Terdapat 5 responden

dengan persentase 12,20% telah menempuh pendidikan SMP yang merupakan karyawan yang sudah bekerja cukup lama dan terdapat 1 responden dengan persentase 2,44% menempuh pendidikan D1. Sementara itu terdapat 2 responden dengan persentase 4,88% berpendidikan S1 yang merupakan manajer di Hotel Candisari Kebumen. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi *personal knowledge* yang dimiliki karena selama menempuh pendidikan mendapatkan wawasan yang luas dan banyak pengalaman yang dapat diperoleh sehingga karyawan akan mudah memahami tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah motivasi kerja dan *personal knowledge* dalam kaitannya dengan kinerja karyawan di Hotel Candisari Kebumen. Maka dalam penelitian ini penulis memilih judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Personal Knowledge* terhadap Kinerja Karyawan Hotel Candisari Kebumen”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan, terlihat adanya permasalahan yang dihadapi oleh Hotel Candisari Kebumen mengenai kinerja karyawan dilihat dari data absensi karyawan dari tahun 2016 – 2019 dimana tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2016, ketidakhadiran karyawan mengalami penurunan sebesar 0,31%, tetapi pada tahun 2017 – 2019 mengalami tingkat kenaikan ketidakhadiran berturut-turut sebesar 1,57% dan 0,63%.

Dari uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *personal knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja dan *personal knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah *personal knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah motivasi kerja dan *personal knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk semua pihak yang membutuhkan.

1.4.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bentuk bahasan dan saran-saran serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyelesaikan masalah.

1.4.2 Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bacaan bagi civitas akademi sehingga dapat menambah fungsi kepastakaan universitas sebagai wahana menggali ilmu pengetahuan serta mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.4.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan disiplin ilmu yang didapatkan selama kuliah dan menambah wawasan tentang apa yang terjadi di perusahaan.

1.5 Kerangka Teori

Kerangka teori yang akan dibahas didalam penelitian ini, yaitu:

1.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (dalam Tri Budianto dan Amelia Katini, 2015:112) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- a. Faktor individu : keterampilan, latar belakang keluarga, *personal knowledge*, dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi : motivasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Berdasarkan pendapat Gibson di atas, terdapat faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor individu yang salah satunya terdapat *personal knowledge* dan faktor psikologis yang salah satunya motivasi kerja, dimana motivasi kerja dan *personal knowledge* merupakan faktor yang menarik untuk diteliti. Hal tersebut di dukung dengan penelitian dari Rio Sanjaya (2015) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros Inn Yogyakarta”, dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dorongan dari dalam individu untuk bekerja lebih giat akan meningkatkan kinerja individu tersebut.

Selain itu, *personal knowledge* yang merupakan faktor individu juga menarik untuk diteliti, didukung dengan penelitian dari Reiza Zarkowi (2016) yang berjudul “Pengaruh *Personal Knowledge*, *Organizational Learning*, dan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Patra Jasa Semarang”, dimana *personal knowledge* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Personal knowledge* dari masing-masing individu berbeda-beda karena setiap individu mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang berbeda-beda. Maka dari itu setiap individu mempunyai kinerja yang berbeda juga. Dapat disimpulkan bahwa faktor psikologis yaitu motivasi kerja dan faktor individu yaitu *personal knowledge* merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.5.2 Faktor Internal Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor internal individu, yaitu motivasi kerja dan *pesonal knowledge*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Sutermeister dalam Bintoro dan Daryanto (2017:111) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga tujuan dapat tercapai. Seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan, dan prestasi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika seseorang memandang pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan maka akan mempunyai kinerja yang rendah. Motivasi memberikan energi untuk menggerakkan perilaku kearah yang mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, maka semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaannya. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya akan semakin luas dan memungkinkan peningkatan kinerja.

1.5.3 Evaluasi Kinerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:127), penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan

menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan manajemen karir, dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya.

1.5.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi yang tinggi menyebabkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Sejalan dengan pendapat Robin (2003:224) bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila karyawan termotivasi dalam bekerja maka seseorang akan bekerja dengan senang hati dan bersemangat sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian di tersebut, di duga ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.5.5 Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Menurut Mc Clelland seseorang dianggap mempunyai motivasi apabila ia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain. Terdapat tiga kebutuhan manusia di dalam organisasi tentang motivasi mereka yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi

Motivasi untuk berprestasi karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya. Pencapaian tersebut bersifat realistis dan ada kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

2. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain. Ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

3. Kebutuhan untuk berafiliasi

Kebutuhan untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat dengan rekan kerja atau karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

1.5.6 Pengaruh *Personal Knowledge* terhadap Kinerja Karyawan

Wright (2005) mendefinisikan bahwa *personal knowledge* adalah kombinasi dari pengetahuan kognitif, informasi, sosial, pembelajaran, dan pengembangan kompetensi di mana setiap individu berperan secara efektif dalam lingkungan kerja. Menurut Wright ada tiga proses dalam *personal knowledge* yaitu pemecahan masalah, menggali pengetahuan, dan pembelajaran. Ketiga proses

tersebut dapat menjadi wawasan baru bagi karyawan dan dapat dijadikan acuan dalam bersikap.

Personal knowledge yang meliputi pengalaman seseorang, kemampuan menyerap, kemampuan belajar, dan kemampuan personal menjadi salah satu faktor bagi individu dalam organisasi untuk mengetahui dengan jelas peran dan tanggung jawab masing-masing dalam mengelola pengetahuan dan menjalankan proses *knowledge management* (mempelajari, meningkatkan, atau mengalirkan pengetahuan). Karena setiap individu memiliki pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang berbeda, maka berbeda pula kualitas kinerja. Berdasarkan penelitian Artifasari (2013), semakin tinggi *personal knowledge*, maka kinerja karyawan akan semakin baik karena karyawan telah memiliki banyak pengetahuan mengenai pekerjaannya sehingga karyawan mengetahui mana yang baik dan tidak baik bagi pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, di duga terdapat pengaruh antara *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan.

1.5.7 Knowledge Management

Menurut Davidson dan Voss (dalam Nawawi, 2012:2) mengartikan manajemen pengetahuan atau *knowledge management* sebagai sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas para karyawannya untuk perbaikan perusahaan. *Knowledge management* diimplementasikan oleh para manajer sebagai sumber daya penggerak organisasi untuk lebih kompetitif dan berdaya saing sehingga ketercapaian hasil kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam pengembangan manajemen pengetahuan, Polanyi (dalam Nawawi, 2012:6) menyatakan bahwa pengetahuan terdiri dari dua jenis yaitu :

1. *Tacit knowledge*

Pengetahuan yang ada dalam diri seseorang yang diperolehnya melalui pengalaman dan pekerjaan.

2. *Explicit knowledge*

Pengetahuan yang sudah direkam dan didokumentasikan, sehingga lebih mudah didistribusikan dan dikelola.

Berdasarkan pendapat Nawawi di atas, *personal knowledge* termasuk ke dalam *tacit knowledge* karena pada dasarnya *tacit knowledge* bersifat personal, dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan (Carrillo et al, 2004). *Tacit knowledge* tidak dinyatakan dalam bentuk tulisan, melainkan sesuatu yang terdapat dalam benak orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi. Menurut Polanyi (1966), *tacit knowledge* secara umum dijabarkan sebagai pemahaman dan aplikasi pikiran bawah sadar, susah untuk diucapkan, berkembang dari kejadian langsung dan pengalaman, dan berbagi pengetahuan melalui percakapan.

1.5.8 Pengaruh Motivasi Kerja dan *Personal Knowledge* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2005:14) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil seperti yang diharapkan. Adanya motivasi

kerja mendorong karyawan untuk disiplin dalam bekerja karena dengan adanya dorongan dari dalam diri karyawan maka karyawan tersebut akan menyelesaikan tugas-tugasnya secara tepat waktu. Untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, seorang karyawan memerlukan pengetahuan supaya pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik. Pengetahuan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan seseorang individu atau organisasi, dan masyarakat berperilaku cerdas. Pengetahuan dapat berasal dari pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual, dan lain-lain. Kombinasi antara motivasi kerja dan *personal knowledge* menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat karena tugas-tugas atau pekerjaan karyawan akan selesai dengan baik dan tepat waktu. Sehingga kinerja karyawan baik dan dapat menunjang tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian di atas di duga terdapat pengaruh antara motivasi kerja *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan.

1.5.9 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 5 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rio Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros Inn Yogyakarta	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros Inn Yogyakarta. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros Inn Yogyakarta. Disiplin kerja dan

			motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros Inn Yogyakarta
2.	Reiza Zarkowi (2016)	Pengaruh <i>Personal Knowledge</i> , <i>Organizational Learning</i> , dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Patra Jasa Semarang	Terdapat pengaruh positif antara pengaruh <i>personal knowledge</i> , <i>organizational learning</i> , dan teknologi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel <i>personal knowledge</i> , <i>organizational learning</i> , dan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Aprilla Utami Putri, Darmawan Ockto, A. Faidlal Rahman (2018)	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ibis Style Malang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge management</i> secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan antara <i>job procedure</i> terhadap <i>technology</i> , dan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah <i>personal knowledge</i> .
4.	Suryana H. Achmad (2016)	The Effect Of Competency, Motivation, And Organizational Culture On The Employee	The results showed that: employees' competence tended to be at a sufficient value (a significant effect

		Performance At The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia	on the performance); employees' motivation tended to be at a good value (a significant effect on the performance); and work culture tendency tended to be at a sufficient value to affect the performance. In conclusion, statistical hypotheses were accepted, indicating direct influence of X1 on Y was 9.61%. The value of indirect effect of X1 through X2 on Y was 9.85%, and that of X1 through X3 on Y was 5.39%. The total effect of X1 was 24.80%.
--	--	--	--

Pada penelitian ini menggunakan motivasi dan *personal knowledge* sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Menurut penelitian Rio Sanjaya (2015) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut penelitian Reiza Zarkowi (2016) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, locus penelitian termasuk salah satu hotel yang terletak di daerah yang cukup strategis, dimana lokasinya dilalui jalur bus antarkota dan antarprovinsi. Selain itu, Hotel Candisari dapat menjaga eksistensinya di masyarakat padahal hotel ini tidak termasuk hotel berbintang yang di Kabupaten Kebumen sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan di Hotel

Candisari Kebumen. Penelitian ini menjelaskan bahwa apabila motivasi yang dimiliki karyawan tinggi maka akan membuat kinerja meningkat. Begitu juga apabila *personal knowledge* yang dimiliki baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

1.6 Hipotesis Penelitian

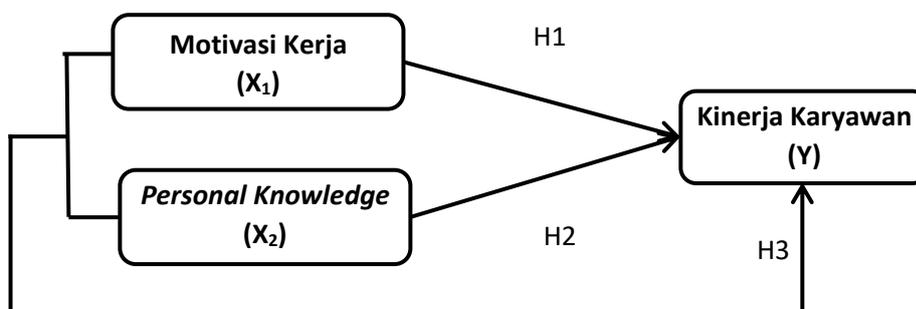
Menurut Sugiyono (2006:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah dalam penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Personal knowledge* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja dan *personal knowledge* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis



1.7 Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan tahap pemberian penjelasan mengenai pembatasan pengertian dari hal-hal yang diamati. Definisi konsep sangat dibutuhkan dalam suatu penelitian khususnya dalam pembatasan masalah agar tidak terjadi ketidakjelasan mengenai pengertian masing-masing variabel penelitian. Definisi konsep dalam penelitian ini adalah :

1.7.1 Motivasi Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2003:252) motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

1.7.2 *Personal Knowledge*

Menurut Martin (2010) *personal knowledge* meliputi pengetahuan yang diperoleh dari intruksi formal dan informal, ingatan, pengalaman, cerita, kontak pribadi, hubungan, buku yang dibaca atau ditulis, catatan, dokumen, dan foto-foto.

1.7.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2003:94) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

1.8 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran konsep dalam kegiatan yang lebih konkret sebab definisi konsep sifatnya masih abstrak sehingga perlu dioperasionalkan. Selain itu definisi operasional juga dapat diartikan sebagai suatu unsur penelitian yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dalam rangka memudahkan penelitian di lapangan sehingga memerlukan operasionalisasi dari masing-masing konsep yang digunakan dalam menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dengan kata-kata yang dapat diuji dan diketahui kebenarannya (Singarimbun dan Sofyan, 2000:23).

Dalam penelitian ini, definisi operasional ditunjukkan oleh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel secara terperinci yaitu sebagai berikut :

1.8.1 Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan pribadi karyawan Hotel Candisari yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Indikator dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2000:140) yaitu sebagai berikut :

1. Keinginan untuk memperoleh penghasilan
2. Kemauan untuk berprestasi
3. Kemauan untuk mendapatkan penghargaan
4. Hubungan dengan pemimpin dan rekan kerja

1.8.2 *Personal Knowledge*

Personal knowledge meliputi pengetahuan yang diperoleh karyawan Hotel Candisari dari intruksi formal dan informal, ingatan, pengalaman, cerita, kontak

pribadi, hubungan, buku yang dibaca atau ditulis, catatan, dokumen, dan foto-foto.

Indikatornya adalah :

1. Pengalaman pribadi karyawan selama bekerja
2. Wawasan karyawan terhadap pekerjaannya
3. Pengetahuan karyawan mengenai tanggung jawabnya
4. Kemampuan karyawan dalam menyampaikan informasi
5. Permasalahan yang pernah dialami oleh karyawan selama bekerja

1.8.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan Hotel Candisari dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2007:67) indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Pencapaian hasil atas target yang telah ditetapkan perusahaan
3. Sedikitnya kesalahan-kesalahan yang dilakukan
4. Perilaku tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

1.9 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain :

1.9.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini tipe penelitian yang digunakan merupakan tipe penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori bersifat mendasar dan bertujuan untuk memperoleh keterangan, informasi, data mengenai hal-hal yang belum diketahui. Penelitian eksplanatori yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan mengenai hubungan antar variabel melalui penjelasan hipotesis. Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan dan penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Adapun penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2006) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Oleh karena itu dalam penelitian ini nantinya akan dijelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi. Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh motivasi kerja dan *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari Kebumen.

1.9.2 Populasi dan Sampel

1.9.2.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dst. (Djawranto, 1994 : 420). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif Hotel Candisari Kebumen sebanyak 41 karyawan.

1.9.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116) sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel penelitian menurut Arikunto (2010:112) jika subjeknya kurang dari 100 orang, sebaiknya subjek diambil semuanya. Terbatasnya jumlah karyawan di Hotel Candisari Kebumen maka seluruh populasi dalam penelitian ini akan diteliti yaitu 41 orang, sehingga digunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi akan diteliti untuk dijadikan sampel.

1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi yang relatif kecil. Dalam penelitian ini, populasinya berjumlah 41 orang dimana jumlahnya kurang dari 100 orang.

1.9.4 Sumber Data

Ada dua jenis sumber data dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer

Data primer yang diperoleh pada penelitian ini merupakan informasi yang diperoleh langsung dari narasumber yaitu responden yang telah mengisi kuesioner dan data-data yang dimiliki perusahaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang diperoleh pada penelitian ini adalah keterangan maupun informasi yang berhubungan dengan penelitian yang sifatnya

melengkapi atau mendukung seperti informasi dari internet atau E-journal dan buku-buku yang ada di perpustakaan.

1.9.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dalam penelitian ilmiah adalah prosedur sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dan studi pustaka.

1. Kuesioner

Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, dimana kuesioner ini menyajikan daftar pertanyaan yang alternatif jawabannya sudah disediakan oleh peneliti. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner ini yaitu data primer yang berupa data identitas responden, data statistik atas jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja, variabel *personal knowledge*, dan variabel kinerja karyawan.

2. Wawancara

Dengan wawancara akan memperoleh data primer yang berupa data hunian kamar Hotel Candisari Kebumen dan informasi dari responden yang lebih mendalam mengenai kondisi perusahaan dan kondisi responden selama bekerja.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan mempelajari berbagai referensi dari buku

ilmu pengetahuan, artikel, karya ilmiah, dan jurnal. Dalam hal ini, data yang diperoleh adalah data sekunder yang berupa jurnal penelitian dan buku-buku mengenai variabel motivasi kerja, pengetahuan pribadi, dan kinerja. Selain itu, dipelajari juga dokumen-dokumen yang diberikan dari Hotel Candisari Kebumen seperti sejarah perusahaan, fasilitas yang tersedia, struktur beserta *jobdesk* karyawan, dan tata nilai perusahaan.

1.9.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan kegiatan mengolah data supaya menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk tujuan sesuai dengan yang direncanakan.

1. Pengeditan (*Editing*)

Proses pemeriksaan dan pengoreksian yang dilakukan setelah data terkumpul untuk mengetahui apakah jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan sudah lengkap atau belum.

2. Pemberian Kode (*Coding*)

Pembagian Kode yaitu pemberian tanda, simbol, atau kode bagi yang masuk dalam kategori yang sama untuk diklasifikasikan dan dikelompokkan menurut kategori yang sudah ditetapkan.

3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Kegiatan mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam data kuantitatif. Perolehan data tersebut akan dipergunakan dalam pengujian hipotesis.

4. Tabulating (*Tabulating*)

Kegiatan yang menyajikan data dalam bentuk tabel. Untuk memudahkan dalam menganalisis data dan pengolahan data tersebut.

1.9.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka sehingga akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif (Sugiyono, 2012:131-132).

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran yang bersifat interval dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132). Dengan skala Likert, jawaban yang sangat menunjang diberi skor tinggi, sedangkan untuk jawaban yang tidak atau kurang menunjang diberi skor rendah.

Penentuan nilai atas skor pada skala interval adalah sebagai berikut :

- | | |
|---|---|
| 1. Kategori sangat setuju diberi skor | 5 |
| 2. Kategori setuju | 4 |
| 3. Kategori ragu-ragu/netral diberi skor | 3 |
| 4. Kategori tidak setuju diberi skor | 2 |
| 5. Kategori sangat tidak setuju diberi skor | 1 |

Keterangan :

1. Skor 5 untuk jawaban yang dinilai sangat mendukung secara positif terhadap pertanyaan penelitian.

2. Skor 4 untuk jawaban yang dinilai mendukung secara positif terhadap pertanyaan penelitian
3. Skor 3 untuk jawaban yang dinilai ragu-ragu atau netral terhadap pertanyaan penelitian
4. Skor 2 untuk jawaban yang dinilai kurang mendukung secara positif terhadap pertanyaan penelitian
5. Skor 1 untuk jawaban yang dinilai tidak mendukung secara positif terhadap pertanyaan penelitian

1.9.8 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010:199). Hasil dari jawaban responden yang tertera dalam kuesioner harus di uji tingkat validitas dan reliabilitasnya terhadap instrumen penelitian.

1.9.9 Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk pendapat atau judgement sehingga tidak berupa angka, melainkan berupa kata atau kalimat (Suliyanto, 2006).

2. Analisis Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2010). Analisis kuantitatif yang digunakan yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah indikator yang dipakai dapat digunakan untuk mengukur variabel yang merupakan variasi yang memiliki nilai. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:45). Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi r hitung $>$ r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka kuesioner tersebut dikatakan valid. Sebaliknya bila r hitung lebih kecil daripada r tabel, kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas ini dilakukan menggunakan uji satu sisi dengan taraf signifikansi 5%.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner untuk mengukur variabel. Pengujian ini digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak sebagai hasil penelitian yang baik. Suatu kuesioner dikatakan reliabel ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam SPSS diberikan fasilitas untuk

mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha, suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Rumus Cronbach's Alpha :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right]$$

dimana :

r_{11}	= Reliabilitas instrumen
K	= Banyaknya butir instrumen
$\sum \delta_b^2$	= Jumlah varians butir
δ_t^2	= Varians total

c. Uji Koefisien Korelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh variabel uji independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji koefisien korelasi dapat menggunakan bantuan) *software* SPSS for Windows versi 23.0, dengan *Analyze Regression Linear*. Nilai koefisien korelasi pada output SPSS, dilihat pada kolom R, tabel Model Summary.

Menurut (Sugiyono, 2010) disebutkan bahwa untuk menentukan keeratan hubungan/koefisien korelasi antar variabel tersebut, diberikan patokan-patokan sebagai berikut :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	sangat lemah
0,20 – 0,399	lemah
0,40 - 0,599	sedang
0,60 – 0,799	kuat
0,80 – 1,000	sangat kuat

Apabila nilai r mendekati 0 artinya pengaruh yang dihasilkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen adalah lemah. Sedangkan apabila nilai mendekati 1 artinya pengaruh yang dihasilkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen adalah kuat.

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat.

Berikut rumus koefien determinasi :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen semakin kuat, dan sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah (Nawari, 2010).

e. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan analisis yang digunakan untuk menentukan uji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dampak dari penggunaan analisis ini dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen (Sugiyono, 2010).

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila $X = 0$,

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan dependen yang didasarkan pada variabel independent. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

f. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Alat ini digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

dimana :

Y = Variabel dependen

a = Konstanta (bilangan tetap)

X1, X2 (variabel independen)

X1 = Motivasi Kerja

X2 = *Personal Knowledge*

b1 = Koefisien regresi X1 terhadap Y

b2 = Koefisien regresi X2 terhadap Y

g. Uji t

Uji t merupakan pengujian secara individual, pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individual berpengaruh berarti atau tidak terhadap variabel terikat (Y) digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2.

Langkah-langkah uji t adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

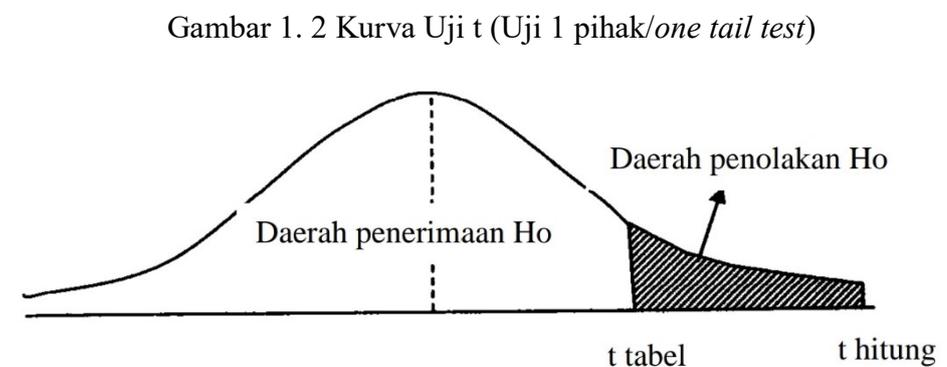
H_0 = artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (X1) dan variabel (X2) secara individu terhadap variabel dependen (Y).

H_a = artinya ada pengaruh antara variabel independen (X1) dan variabel (X2) secara individu terhadap variabel dependen (Y).

2. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5 % dengan menggunakan *one tail test*.

3. Membandingkan antara t hitung dan t tabel

- H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, berarti ada pengaruh antara variabel (X1) dan variabel (X2) terhadap variabel dependen (Y).
- H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel (X1) dan variabel (X2) terhadap variabel dependen (Y).



h. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah pengaruh secara bersama-sama variabel independent (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependent (Y).

Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
 - H_0 = artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
 - H_a = artinya ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen
2. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikan $\alpha = 0,05$ atau sangat signifikan 5 %.
3. Membandingkan nilai statistik F dengan titik kritis menurut tabel.
 - H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya variabel bebas (X) secara bersama tidak mempengaruhi variabel terikat (Y).
 - H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel bebas (X) secara bersama mampu mempengaruhi variabel (Y).

Gambar 1. 3 Kurva Uji F

