

**MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
BERBASIS RESILIENSI PADA
PT. MELADY GARMENT INTERNASIONAL
KABUPATEN DEMAK**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Sony Rio Ramadhan

30401900305

**PRODI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS
RESILIENSI PADA
PT. MELADY GARMENT INTERNASIONAL KABUPATEN DEMAK**

Disusun Oleh:

Sony Rio Ramadhan

Nim : 30401900305

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian skripsi

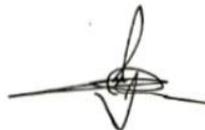
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISULA
جامعة سلطان أبو جوح الإسلامية

Semarang, 24 Agustus 2023

Pembimbing,



Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM

NIK. 210491025

HALAMAN PENGESAHAN
MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS RESILIENSI PADA
PT. MELADY GARMENT INTERNASIONAL KABUPATEN DEMAK

Disusun Oleh :

Sony Rio Ramadhan

30401900305

Telah Dipertahankan Di depan Penguji

Pada tanggal, 22 Agustus 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing,

Penguji I

Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM

NIK. 210491025

Prof. Dr. Mutamimah, SE, M.Si

NIK. 21049026

Penguji II,

Agus Sobari, SE, Msi

NIK. 210401048

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan Untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Tanggal

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T. S.E. MM

NIK. 210499042

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sony Rio Ramadhan

Nim : 30401900305

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : S-1 Manajemen

Judul Usulan Penelitian untuk Skripsi : **“MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS RESILIENSI PADA PT. MELADY GARMENT INTERNASIONAL KABUPATEN DEMAK”**

Dengan ini saya menyatakan bahwa usulan penelitian untuk Skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang tertulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Semarang, 15 Mei 2023
Penulis,



Sony Rio Ramadhan
NIM : 30401900305

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sony Rio Ramadhan

NIM : 30401900305

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis/ Disertasi dengan judul :

“MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS RESILIENSI PADA PT. MELADY GARMENT INTERNASIONAL KABUPATEN DEMAK”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, di alihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan publikasinya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang,
keendat, 6 September 2023

Yang menyatakan,



Sony Rio Ramadhan

NIM. 30401900305

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberikan kelancaran serta kemudahan. shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah dan tcurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, kepada keluarga besar serta sahabatnya yang telah mendahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya.

Atas berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS RESILIENSI PADA PT. MELADY GARMENT INTERNASIONAL KABUPATEN DEMAK ”. Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari kekurangan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas materi dalam penelitian ini. Semua masih jauh dari kata sempurna bagi penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya, yakni Bapak dan Ibu tercinta yang atas jerih payah serta doa mereka, selama ini kepada penulis yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan Studi Strata I ini. Selanjutnya atas dorongan dan bantuan dari

berbagai pihak yang secara moril dan materi dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. E. Marno Nugroho., M.M Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T. S.E. MM. Selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak Dr. E. Marno Nugroho., M.M Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan motivasi dalam memberikan bimbingan, arahan dalam menyelesaikan pra skripsi ini.
5. Seluruh Civitas dan Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pengajaran dan bantuan serta bekal pengetahuan serta staf tata Usaha dan Perpustakaan yang membantu dalam pengerjaan Pra Skripsi ini.
6. Segenap karyawan PT. Melady Garment International yang telah berbaik hati membantu dan memberikan support dalam menjalani penelitian di perusahaan selama pengerjaan Pra Skripsi Ini.
7. Para Responden yang berasal dari karyawan PT. Melady Garment International yang telah meluangkan waktu serta memberikan pengetahuan tentang pekerjaannya dalam hal ini membantu penulis dalam pengerjaan Pra Skripsi.

8. Orang tua dan seluruh keluarga saya terutama Ibu saya yang tercinta, yang senantiasa memberikan support dan dukungan spiritual serta material kepada saya selama masa hidup saya.
9. Sahabat sahabatku yang sangat saya cintai yang telah memberikan dukungan dan motivasi bagi penulis.
10. Sri Wahyuni selaku pemilik separuh hati ini yang telah membantu memberikan motivasi dan semangat serta meluangkan waktunya demi kelancaran penyusunan skripsi ini.

Semua pihak yang telah terlibat dalam membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa Disebutkan satu persatu. Semoga segala kebaikan dan bantuan yang teman dan rekan-rekan berikan mendapat balasan dari Tuhan Yang maha Esa .Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan penuh kekurangan ,Dan harapan penulis agar dengan tersusunnya skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi tambahan pengetahuan untuk semua pihak. Penulis mengucapkan terima kasih dan mohon maaf jika terdapat banyak kekurangan dalam Skripsi ini.

Semarang, 16 Mei 2023



Sony Rio Ramadhan
304019000305

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
2.1. Variabel Penelitian.....	10
2.1.1. Motivasi Kerja.....	10
2.1.2. Kompetensi	12
2.1.3. Resiliensi.....	19
2.1.4. Kinerja.....	26
2.2. Hubungan Antar Variabel.....	29
2.2.1. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Resiliensi	29
2.2.2. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 29	
2.2.3. Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Resiliensi	30
2.2.4. Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.2.5. Hubungan Antara Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.3. Kerangka Pikir	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1. Jenis Penelitian.....	34
3.2. Populasi dan Sampel.....	34

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1. Kesimpulan	70
5.2. Saran	71
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	75



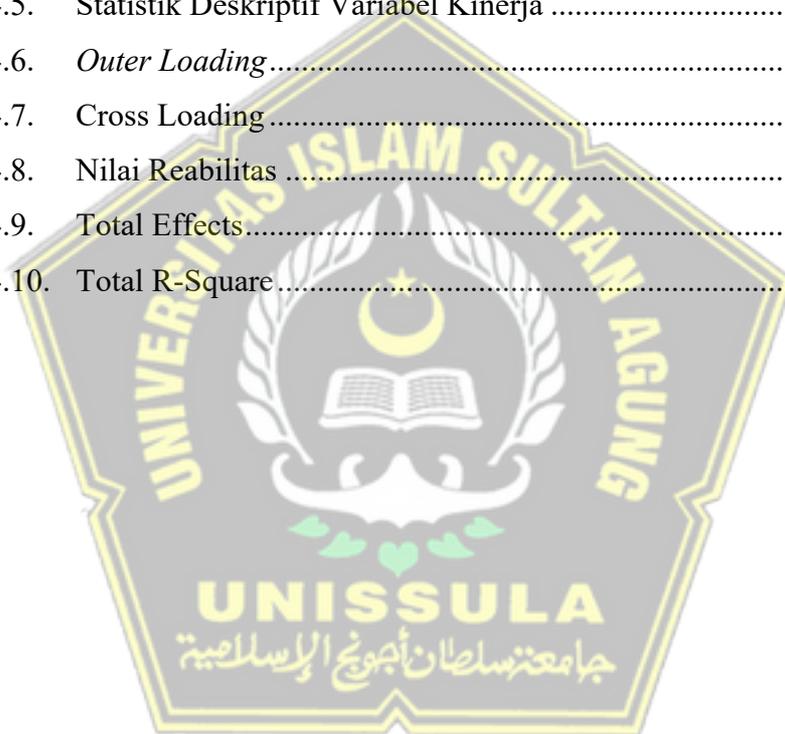
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.1. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model) semula (Sebelum Ada Variabel Yang Di Drop)	54
Gambar 4.2. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model) Gambar Full Model Akhir.....	55
Gambar 4.3. Inner Model Bootstaping T-Value.....	62



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Indeks Point Skala Likert.....	37
Tabel 3.2.	Definisi Operasional	37
Tabel 4.1.	Analisis Deskriptif Responden	46
Tabel 4.2.	Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	49
Tabel 4.3.	Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi	50
Tabel 4.4.	Statistik Deskriptif Variabel Resiliensi.....	51
Tabel 4.5.	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja	52
Tabel 4.6.	<i>Outer Loading</i>	56
Tabel 4.7.	Cross Loading	58
Tabel 4.8.	Nilai Reabilitas	60
Tabel 4.9.	Total Effects.....	61
Tabel 4.10.	Total R-Square.....	66



DAFTAR LAMPIRAN

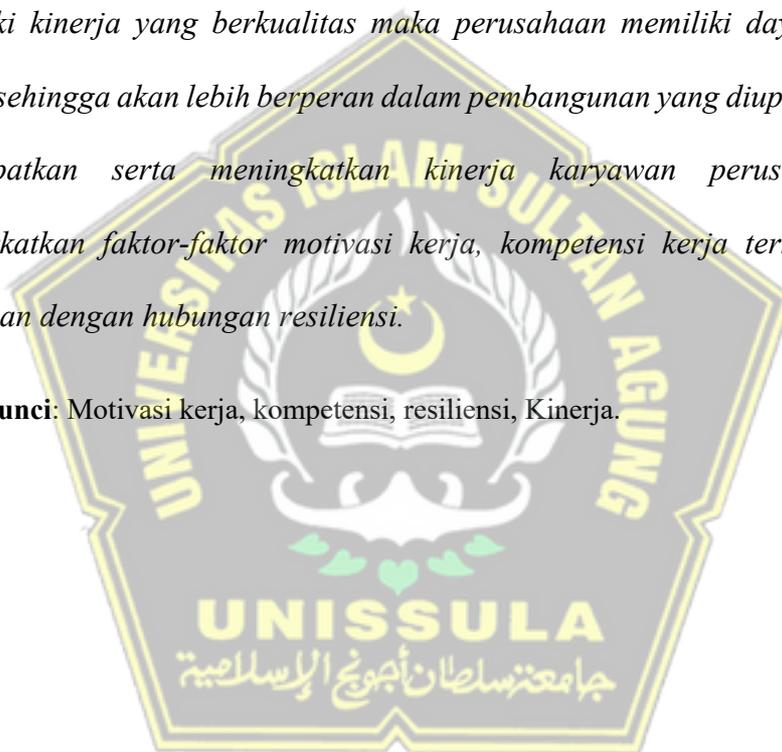
Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian	75
Lampiran 2.	Tabulasi Data Penelitian	79
Lampiran 3.	Deskripsi Responden.....	82
Lampiran 4.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	83
Lampiran 5.	Hasil Output Olah SmartPLS	88



ABSTRAK

Keberhasilan dan kinerja para karyawan dalam bidang pekerjaan ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap tugasnya. Sebuah perusahaan dituntut mampu meningkatkan SDM yang tersedia. Perusahaan yang dinamis ditentukan untuk mencapai tujuan bersama dalam perkembangan oleh visi dan misi, sistem, program kerja, infrastruktur, dan tata kelola. Perusahaan memiliki kinerja yang berkualitas maka perusahaan memiliki daya saing yang tinggi, sehingga akan lebih berperan dalam pembangunan yang diupayakan. Untuk mendapatkan serta meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus meningkatkan faktor-faktor motivasi kerja, kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hubungan resiliensi.

Kata Kunci: Motivasi kerja, kompetensi, resiliensi, Kinerja.



ABSTRACT

The success and performance of employees in the field of work is determined by their competence, professionalism and also their commitment to their duties. A company is required to be able to increase the available human resources. A dynamic company is determined to achieve common goals in development by vision and mission, systems, work programs, infrastructure and governance. The company has a quality performance, so the company has high competitiveness, so that it will play a greater role in the development being pursued. To obtain and improve the performance of company employees must increase the factors of work motivation, work competence on employee performance with a relationship of resilience.

Keywords: *Work motivation, competence, resilience, performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. SDM merupakan penentu untuk keefektifan berjalannya kegiatan didalam perusahaan. Keberhasilan dan kinerja para karyawan dalam bidang pekerjaan ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap tugasnya. Sebuah perusahaan dituntut mampu meningkatkan SDM yang tersedia. Perusahaan yang dinamis ditentukan untuk mencapai tujuan bersama dalam perkembangan oleh visi dan misi, sistem, program kerja, infrastruktur, dan tata kelola.

Perusahaan memiliki kinerja yang berkualitas maka perusahaan memiliki daya saing yang tinggi, sehingga akan lebih berperan dalam pembangunan yang diupayakan. Untuk mendapatkan serta meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus meningkatkan faktor-faktor motivasi kerja, kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hubungan resiliensi.

Faktor yang harus diperhatikan adalah motivasi bekerja para karyawan. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan perusahaan, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 1996: 198). Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya.

Antoni (2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penring dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linier dalam arti dengan pemberian motivasi optimal mempunyai bentuk linier dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Menurut McDonald dalam Oemar Hamalik (1992:73) motivasi merupakan suatu perubahan energi di dalam pribadi seorang karyawan yang ditandai dengantimbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Smith, Viralino dan Yi (dalam Sri Hermi, 2012) menyatakan bahwa resiliensi sebagai prediktor positif yang mampu membangkitkan motivasi, karena dengan sifat resiliensi yang dimilikinya individu mampu bangkit dari kegagalan yang pernah dialami dan menjadikan sebagai sumber motivasi untuk meraih kesuksesan selanjutnya.

Resiliensi sendiri merupakan kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap tekanan ataupun kejadian yang memberikan beban pikiran yang dapat menimbulkan stres secara berlebihan. Menurut Desmita (2015) resiliensi merupakan daya lentur atau daya tahan, kekuatan ataupun kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, kelompok, atau masyarakat untuk melawan, meminimalkan, menghilangkan, akibat kerugian dari kondisi yang tidak

menyenangkan atau merubah keadaan kehidupan yang sengsara menjadi hal wajar untuk diatasi. Individu yang memiliki resiliensi yang bagus akan menganggap segala sesuatu yang telah terjadi dilingkungan kerjanya sebagai kekuatan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik lagi dalam pekerjaannya dan selalu berkonsentrasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya, hal ini disebut *work engagement* yaitu sesuatu keadaan positif di mana karyawan mampu untuk berdedikasi tinggi, mau terlibat penuh dengan pekerjaannya, komitmen tinggi, dan fokus berpikir dan bekerja untuk menyelesaikan tugas ataupun target yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Menurut Desmita (2015) terdapat faktor yang mempengaruhi resiliensi yakni dukungan sosial, kekuatan pribadi, kemampuan untuk melakukan yang dimiliki individu untuk menjalankan hubungan sosial dan interpersonal, oleh individu untuk melakukan hubungan sosial dan interpersonal. Selain itu resiliensi merupakan sebuah kekuatan dan sebuah sistem yang memungkinkan seorang individu untuk terus kuat berada di sebuah keterpurukan (Van Breda, 2013).

Resiliensi dapat disimpulkan sendiri merupakan sesuatu yang dapat membuat seseorang individu untuk terus bertahan dalam menghadapi sebuah tekanan dan mampu untuk bangkit lagi. Hasil penelitian menurut (Athota et al., 2020) pengaruh signifikan resiliensi terhadap kinerja karyawan. Adanya resiliensi yang dimiliki seorang karyawan, maka itu akan berpengaruh positif pula terhadap kinerjanya, hal ini dipengaruhi seberapa besar sifat resiliensi yang dimiliki seorang individu karyawan di sebuah perusahaan.

Resiliensi diartikan sebagai sistem sosio ekologi sebagai terhadap besarnya suatu gangguan ataupun permasalahan yang mampu ataupun dapat ditoleransi oleh suatu sistem maupun daya pikir atau daya tahan mental manusia, dari beberapa pendapat mengenai resiliensi (Hallak et al., 2018) mengungkapkan bahwa saat ini resiliensi telah diperiksa dan diartikan sebagai bentuk organisasi yang tangguh, komunitas yang tangguh serta karyawan maupun pengusaha yang tangguh. Selain itu ada berbagai makna yang banyak mendefinisikan mengenai resiliensi sebagai contoh dalam konteks lingkungan perusahaan yaitu sebagai individu untuk bangkit kembali dari kemunduran dengan tetap efektif dalam menghadapi tuntutan yang mengakibatkan motivasi kerja menurun. Selain itu (Reivich & Shatte, 2002) menyatakan bahwa resiliensi sangat mengganggu dan sangat memengaruhi individu karyawan dari segi kesehatan mental, kesehatan fisik, serta kualitas hubungan antar karyawan.

Selain motivasi dan resiliensi yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan kompetensi sendiri juga berpengaruh, kompetensi karyawan pada dasarnya merupakan kombinasi dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan dibutuhkan oleh organisasi, sehingga mampu menghasilkan kinerja karyawan yang baik karena pada dasarnya kinerja karyawan memiliki pengaruh penting terhadap jalannya suatu perusahaan, karena pada dasarnya karyawan yang memiliki kompetensi yang bagus akan sangat membantu dan menguntungkan karyawan dari segi produktivitas bekerja dan memiliki sikap ataupun sifat untuk terus bertahan dalam menghadapi segala bentuk tuntutan dan tekanan dalam pekerjaan. Kompetensi sendiri menurut

Wibowo (2016) merupakan keahlian dari seseorang atau individu yang menunjukkan dengan cara berpendirian atau pikiran dari seseorang serta menyalurkan situasi yang terjadi dan memberi support untuk batasan yang tidak bisa ditentukan. Beberapa ahli mengatakan bahwa pengertian kompetensi merupakan suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu sesuai dengan apa yang telah diatur oleh perusahaan, selain itu sebagian ahli pada dasarnya mengartikan bahwa kompetensi tidak selalu tentang pengetahuan atau keahlian seseorang, tapi juga keinginan seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya sehingga mampu memberi manfaat.

Pada dasarnya kompetensi merupakan sebuah keahlian, pengetahuan ataupun skill seseorang untuk menjalankan tugas dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2015) kompetensi ialah keahlian yang didukung dengan keterampilan dan pemahaman yang diikuti dengan sikap kerja yang diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan peraturan yang telah dibuat. Dapat dikatakan kompetensi suatu individu dipengaruhi dari faktor eksternal dan internal, yaitu bakat bawaan, motivasi kerja, pengetahuan yang dimiliki, pengalaman, lingkungan hidup, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian dari (Siti Nurjanah & Tri Ratnawati, 2019) menyatakan bahwa kompetensi yang meningkat akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang meningkat juga. Oleh sebab itu tingkat kompetensi karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan serta produktivitasnya.

Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan dalam perusahaan, pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang sifatnya individual, karena setiap individu karyawan memiliki tingkat kemampuan masing-masing. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan, sebaliknya Kinerja karyawan yang buruk juga akan menimbulkan dampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Menurut Wibowo (2010) kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut. Selain itu kinerja karyawan dapat diukur sesuai skor yang telah ditentukan, tujuan pengukuran ini bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas dalam bekerja meskipun dalam keadaan sedang menghadapi tekanan kerja yang mengakibatkan stres kerja yang berlebihan. Pada dasarnya kinerja karyawan yang bagus sangat dibutuhkan perusahaan agar perusahaan sendiri dapat berjalan dan berkembang dengan baik.

Hal-hal yang mengenai motivasi kerja, Resiliensi dan Kompetensi merupakan sesuatu yang sering terjadi di suatu perusahaan khususnya di PT. Melady Garment Internasional yang memiliki tingkat tekanan ataupun tuntutan kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan sesuai target yang telah ditetapkan. Target tersebut berupa tuntutan pekerjaan yang ada di PT. Melady Garment Internasional dan harus diselesaikan sesuai apa yang telah ditetapkan oleh atasan sesuai peraturan perusahaan, PT. Melady Garment Internasional sendiri merupakan sebuah perusahaan ataupun pabrik yang bergerak

dalam bidang industri tekstil yang memiliki tingkat ketelitian yang tinggi dan terstandar sesuai kebutuhan produksi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti berniat untuk meneliti lebih dalam dan menetapkan judul **“Model Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Resiliensi Pada PT Melady Garment Internasional Kabupaten Demak”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang menyangkut tentang tingkat Stres Kerja, Resiliensi dan Kompetensi terhadap pengaruh kinerja seorang karyawan, dan berikut yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh hubungan antara motivasi kerja dengan resiliensi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap resiliensi?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti telah menentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap resiliensi di PT. Melady Garment Internasional.

2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Melady Garment Internasional.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap resiliensi di PT. Melady Garment Internasional.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Melady Garment Internasional.
5. Menganalisis pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan di PT. Melady Garment Internasional.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan motivasi kerja, resiliensi, kompetensi serta kinerja karyawan.

2. PT Melady Garment Internasional

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT Melady Garment Internasional terutama berkaitan dengan hal-hal yang mengenai motivasi kerja, resiliensi, kompetensi serta kinerja karyawan.

3. Karyawan

Dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara motivasi kerja dan Resiliensi serta kompetensi sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

4. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.



BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Variabel Penelitian

2.1.1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik.

Menurut Richard L. Daft (2006) bahwa: “Motivasi (*motivation*) merujuk pada kekuatan-kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu.” Menurut Husaini Usman (2011,) bahwa: “Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.”

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009) bahwa: “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

Hasibuan (2008:141) mengatakan motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

A. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:181) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi di bagi menjadi 2 yakni faktor internal dan eksternal:

1. Faktor internal meliputi:

- a. Keinginan untuk hidup
- b. Keinginan untuk memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor eksternal meliputi:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggungjawab
- f. Peraturan yang fleksibel

B. Unsur-unsur Motivasi

Menurut Sagir dalam Siswanto Sastrohadiwiry (2003) motivasi kerja memiliki beberapa unsur-unsur. Unsur-unsur tersebut antara lain:

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggungjawab
5. Pengembangan
6. Ketertiban
7. Kesempatan

C. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2001), terdapat tiga aspek utama yang menjadi pendorong motivasi kerja seorang karyawan, yaitu:

1. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
2. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukannya dengan baik.
3. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

2.1.2. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian,

kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Menurut Scale (1975), secara harfiah kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang.

Menurut Ruky (2006) Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Sedangkan menurut Spencer and Spencer (1993:9) Mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

Kompetensi menurut Wibowo (dalam Uswatun Hasanah & Siti Mujanah, 2016) merupakan keahlian dari seseorang yang menunjukkan atau mengungkapkan dengan cara berpendirian atau pikiran dari seseorang serta menyelaraskan situasi yang terjadi dan memberikan support untuk batasan yang tidak bisa ditentukan. Pada dasarnya kompetensi merupakan sebuah keahlian, pengetahuan ataupun skill seseorang untuk menjalankan tugas dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2015), kompetensi ialah keahlian yang didukung dengan keterampilan dan pemahaman

yang diikuti dengan sikap kerja yang diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan peraturan yang telah dibuat. Dapat dikatakan kompetensi suatu individu dipengaruhi dari faktor eksternal dan internal, yaitu bakat bawaan, motivasi kerja, pengetahuan yang dimiliki, pengalaman, lingkungan hidup, dan lain sebagainya. Selain itu Hasil penelitian dari (Siti Nurjanah & Tri Ratnawati, 2019) menyatakan bahwa kompetensi yang meningkat akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang meningkat juga. Oleh sebab itu kompetensi dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan serta produktivitasnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakter, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja.

1. Karakteristik Kompetensi

Menurut Sutrisno (2009 hal: 206) Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2. Aspek Dalam Kompetensi

Gordon (1998), menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi (Sutrisno 2009, hal:204), sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu.
- c. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- d. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

f. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Zwell (2000: 56-58) dalam mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang (Wibowo 2016, hal: 283), yaitu sebagai berikut:

a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri yang berpikir ke depan.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat di pelajari, di praktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat di perbaiki dengan instruksi praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan

organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

d. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik daripada mereka yang mudah mengelola respons emosional.

e. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

f. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

g. Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- 1) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan tingkat apa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- 2) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- 3) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- 4) Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- 5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

4. Kompetensi Yang Harus Dimiliki

Kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moehariono, 2009:15) yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan menjalankan tugas (*Task Skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
- b. Keterampilan mengelola tugas (*Task Management Skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda.

- c. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency Management Skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
- d. Keterampilan bekerja sama (*Job Role Environment Skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan.
- e. Keterampilan beradaptasi (*Transfer Skills*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

2.1.3. Resiliensi

Resiliensi (daya lentur atau daya tahan) merupakan sebuah istilah yang relatif baru dalam khasanah psikologi, terutama psikologi perkembangan (Desmita, 2010). Secara bahasa resiliensi merupakan istilah bahasa Inggris yang berasal dari kata “*recilience*” yang berarti daya pegas, daya kenyal atau kegembiraan. Resiliensi secara psikologi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk merespons secara fleksibel atau kemampuan untuk bangkit dari pengalaman emosional yang negatif. Menurut Tugade dan Fredrickson (2004) terdapat individu yang mampu bertahan dan pulih dari situasi negatif secara efektif sedangkan ada individu lain yang gagal karena mereka tidak berhasil keluar dari situasi yang tidak menguntungkan, kemampuan untuk melanjutkan hidup setelah ditimpa kemalangan atau setelah mengalami tekanan yang berat dikenal dengan istilah resiliensi.

Resiliensi merupakan kemampuan individu dalam mengatasi tantangan hidup serta mempertahankan kesehatan dan energi yang baik sehingga dapat melanjutkan hidup secara sehat. Resiliensi suatu bentuk kemampuan untuk

bertahan dan beradaptasi ketika dihadapkan dengan hal yang serba salah (Reivich & Shatte, 2002).

Menurut Siebert (2005), resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi dengan baik perubahan terbesar yang mengganggu dan berkelanjutan dengan 10 mempertahankan kesehatan dan energi yang baik ketika berada dalam tekanan yang konsisten sehingga mampu bangkit kembali dari kemunduran.

Menurut Werner & Smith (dalam Anggraeni, 2008) Resiliensi didefinisikan sebagai kapasitas untuk secara efektif menghadapi stres internal berupa kelemahan secara internal maupun secara eksternal, misalnya penyakit, kehilangan, masalah dengan keluarga dan tekanan kerja atau permasalahan dalam pekerjaan.

Menurut McNaughton & Grey, (2017) Resiliensi atau ketahanan atau Resilience (dalam bahasa Inggris) diadopsi dari bahasa latin yaitu *resilire*, yang bermakna memantul atau bangkit kembali. Pada awalnya Holling, (1973) mengungkapkan bahwa konstruksi dari Resiliensi ini awalnya diperiksa dalam ilmu ekologi yaitu mengenai hubungan timbal balik antara makhluk hidup dengan lingkungan sekitarnya. Selanjutnya (Cooper et al. 2014) mendefinisikan Resiliensi dalam konteks lingkungan perusahaan sebagai kemampuan individu untuk bangkit kembali dari kemunduran dengan tetap dalam menghadapi berbagai tuntutan yang berat dan keadaan sulit, serta tumbuh lebih kuat dalam prosesnya. Sejalan dengan itu (Wang et al. 2014) mengungkapkan bahwa adanya tenaga kerja yang tangguh akan mampu merespons secara positif dan kompeten dalam menghadapi kesulitan serta sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi dan kemakmuran dimasa depan.

Berdasarkan definisi di atas, maka Resiliensi dapat digambarkan sebagai kemampuan yang harus dimiliki seseorang individu maupun karyawan untuk menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan dan untuk menghadapi tekanan-tekanan dalam kehidupan keluarga, masyarakat maupun kehidupan dalam lingkungan pekerjaan, serta belajar untuk dapat memperoleh elemen positif dari kondisi yang tidak menyenangkan tersebut.

1. Faktor Yang Mempengaruhi Resiliensi

Grotberg (dalam Desmita, 2015) mengemukakan faktor-faktor resiliensi yang diidentifikasi berdasarkan sumber-sumber yang berbeda. Ada 3 istilah yang diungkapkannya yakni : A) Istilah I Am digunakan untuk kekuatan dalam diri pribadi individu. B) Istilah I Have digunakan untuk dukungan eksternal dan sumber-sumbernya. C) istilah I Can digunakan untuk kemampuan interpersonal.

a. I Am

Faktor I Am merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri, seperti perasaan, tingkah laku dan kepercayaan yang terdapat dalam diri seseorang. Faktor I Am terdiri dari beberapa bagian yaitu:

- 1) Bangga pada diri sendiri; individu tahu bahwa mereka adalah seorang yang penting dan merasa bangga akan siapakah mereka itu dan apa pun yang mereka lakukan atau akan dicapai. Individu itu tidak akan membiarkan orang lain meremehkan atau merendahkan mereka.
- 2) Perasaan dicintai dan sikap yang menarik; Individu pasti mempunyai orang yang menyukai dan mencintainya. Individu akan bersikap baik

terhadap orang-orang yang menyukai dan mencintainya. Bagian yang lain adalah dipenuhi harapan, iman, dan kepercayaan. Individu percaya ada harapan bagi mereka, serta orang lain dan institusi yang dapat dipercaya.

- 3) Mencintai, empati, altruistik; ketika seseorang mencintai orang lain dan mengekspresikan cinta itu dengan berbagai macam cara. Individu peduli terhadap apa yang terjadi pada orang lain dan mengekspresikan melalui berbagai perilaku atau kata-kata. Individu merasakan ketidaknyamanan dan penderitaan orang lain dan ingin melakukan sesuatu untuk menghentikan atau berbagi penderitaan atau memberikan kenyamanan.
- 4) Mandiri dan bertanggung jawab; Individu dapat melakukan berbagai macam hal menurut keinginan mereka dan menerima berbagai konsekuensi dan perilakunya.

b. I Have

Faktor I Have merupakan bantuan dan sumber dari luar yang meningkatkan resiliensi. Sumber-sumbernya adalah memberi semangat agar mandiri, individu baik yang independen maupun masih tergantung dengan keluarga, secara konsisten bisa mendapatkan pelayanan seperti rumah sakit, dokter, atau pelayanan lain yang sejenis.

Role Model juga merupakan sumber dari faktor I Have yaitu orang-orang yang dapat menunjukkan apa yang individu harus lakukan seperti informasi terhadap sesuatu dan memberi semangat agar individu mengikutinya. Sumber yang terakhir adalah mempunyai hubungan.

c. I Can

Faktor I Can adalah kompetensi sosial dan interpersonal seseorang.

Bagian-bagian dari faktor ini adalah:

- 1) Mengatur berbagai perasaan dan rangsangan di mana individu dapat mengenali perasaan mereka, mengenali berbagai jenis emosi, dan mengekspresikannya dalam kata-kata dan tingkah laku namun tidak menggunakan kekerasan terhadap perasaan dan hak orang lain maupun diri sendiri. Individu juga dapat mengatur rangsangan untuk memukul, kabur, merusak barang, atau melakukan berbagai tindakan yang tidak menyenangkan.
- 2) Mencari hubungan yang dapat dipercaya di mana individu dapat menemukan seseorang misalnya orang tua, saudara, teman sebaya untuk meminta pertolongan, berbagi perasaan dan perhatian, guna mencari cara terbaik untuk mendiskusikan dan menyelesaikan masalah personal dan interpersonal.
- 3) Sumber yang lain adalah keterampilan berkomunikasi di mana individu mampu mengekspresikan berbagai macam pikiran dan perasaan kepada orang lain dan dapat mendengar apa yang orang lain katakan serta merasakan perasaan orang lain.
- 4) Bagian yang terakhir adalah kemampuan memecahkan masalah. Individu dapat menilai suatu masalah secara alami serta mengetahui apa yang mereka butuhkan agar dapat memecahkan masalah dan bantuan apa yang mereka butuhkan dari orang lain.

2. Kemampuan Resiliensi

Menurut (Reivich & Shatte, 2002), terdapat tujuh kemampuan yang membentuk resiliensi. Adapun tujuh kemampuan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Regulasi Emosi

Regulasi emosi merupakan kemampuan untuk tetap tenang dalam kondisi yang penuh tekanan. Individu yang resilien menggunakan serangkaian keterampilan yang telah dikembangkan untuk membantu mengontrol emosi, atensi, dan perilakunya. Kemampuan regulasi penting untuk menjalin hubungan interpersonal, kesuksesan kerja, dan mempertahankan kesehatan fisik. Tidak setiap emosi harus diperbaiki atau dikontrol, ekspresi emosi secara tepatlah yang menjadi bagian dari resiliensi.

b. Kontrol Impuls

Kontrol impuls adalah kemampuan untuk mengontrol dorongan-dorongan yang ada dalam diri dan menunda kepuasan. Kontrol impuls berkaitan erat dengan regulasi emosi. Individu dengan kontrol impuls yang kuat, cenderung memiliki regulasi emosi yang rendah cenderung menerima keyakinan secara impulsif, yaitu suatu situasi sebagai kebenaran dan optimisme.

c. Optimisme

Individu yang resilience adalah individu yang optimis. Individu akan merasa yakin bahwa berbagai hal dapat berubah menjadi lebih baik.

Individu tersebut juga memiliki harapan terhadap masa depan dan percaya akan dapat mengontrol arah kehidupan dengan baik. Dibandingkan orang yang pesimis, individu yang optimis lebih sehat secara fisik, cenderung tidak mengalami depresi, berprestasi lebih baik di sekolah, lebih produktif dalam bekerja, dan lebih berprestasi dalam olahraga. Hal ini merupakan fakta yang ditunjukkan oleh ratusan studi yang terkontrol dengan baik.

d. Analisis Kausal

Analisis kausal merupakan istilah yang merujuk pada kemampuan individu untuk secara akurat mengidentifikasi penyebab-penyebab dari permasalahan mereka. Jika seseorang tidak mampu untuk memperkirakan penyebab dari permasalahannya secara akurat, maka individu tersebut akan membuat kesalahan yang sama.

e. Empati

Empati menggambarkan sebaik apa seseorang dapat membaca petunjuk dari orang lain berkaitan dengan kondisi psikologis dan emosional orang tersebut. Beberapa individu dapat menginterpretasikan perilaku non verbal orang lain, seperti ekspresi wajah, nada suara, bahasa tubuh, serta menentukan apa yang dipikirkan dan dirisaukan orang tersebut menentukan apa yang dipikirkan dan dirisaukan orang tersebut. Ketidakmampuan dalam hal ini akan berdampak dalam kesuksesan bisnis dan menunjukkan perilaku non resilience.

f. Self-Efficacy

Self-Efficacy menggambarkan keyakinan seseorang bahwa ia dapat memecahkan masalah yang di alaminya dan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai kesuksesan. Dalam lingkungan kerja, seseorang yang memiliki keyakinan terhadap dirinya untuk memecahkan masalah muncul sebagai pemimpi masalah muncul sebagai pemimpin.

g. Pencapaian

Pencapaian menggambarkan kemampuan seseorang untuk meningkatkan aspek positif dalam diri. Dalam hal ini terkait dengan keberanian seseorang untuk mencoba mengatasi masalah ataupun melakukan hal-hal yang berada di luar batas kemampuan (berani mengambil risiko). Individu yang resilience menganggap masalah sebagai suatu tantangan bukan ancaman.

2.1.4. Kinerja

Konsep kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi itu dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan perusahaan kepadanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan apa yang diberikan.

Menurut Torang (2012:118) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Moeheriono (2014:95) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa kinerja ialah hasil dari kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan ataupun pegawai dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Bernadine dan Russell indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu (Winanti, 2011), antara lain sebagai berikut:

a. Kualitas (*Quality*)

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektivitas Biaya (*Cost Effectivess*)

Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit.

e. Butuh Pengawasan (*Need For Supervision*)

Tingkat seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

f. Dampak Antar Individu (*Interpersonal impact*)

Tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Husaini (2014), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu berikut ini diantaranya:

- a. Stres kerja, yaitu bentuk tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai.
- b. Motivasi kerja, suatu bentuk dorongan dari faktor internal maupun eksternal yang membentuk sifat antusiasme dalam bekerja.

- c. Kompetensi, kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan serta relevan terhadap pekerjaan dan tugasnya dalam perusahaan.
- d. Resiliensi dalam kinerja, suatu bentuk daya tahan atau daya lentur terhadap suatu tekanan ataupun kondisi yang tidak menyenangkan.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Resiliensi

Motivasi kerja merupakan suatu bentuk pendorong yang melatarbelakangi sifat antusiasme dalam bekerja untuk lebih optimal, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yakni suatu bentuk yang mendasari tingkat resiliensi karyawan. Dapat dipastikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bekerja akan memungkinkan karyawan untuk memiliki sifat yang lebih resilien terhadap hal-hal yang terjadi di perusahaan.

Jadi berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap resiliensi karyawan, karena pada dasarnya motivasi adalah suatu hal yang mendasari tingkat resiliensi pada karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini yaitu Eka Herdiyanti, Ria Novianti, Enda Puspitasari (2018). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap resiliensi.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap resiliensi karyawan.

2.2.2. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah bentuk pendorong ataupun pendukung yang mendasari antusiasme seorang karyawan dalam bekerja, dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja akan memungkinkan seorang karyawan bekerja lebih giat dan lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

Mereka dengan motivasi kerja yang tinggi berpotensi meraih prestasi selama masa kerjanya, dan begitu sebaliknya, mereka yang kurang termotivasi cenderung kurang dalam hal prestasi kerja. Motivasi karyawan bisa berasal dari dalam maupun luar diri mereka.

Jadi berdasarkan hal di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang pernah diteliti oleh Taufik Rachim (2014). Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.2.3. Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Resiliensi

Kompetensi dalam resiliensi merupakan suatu bentuk *knowledge* yang mendukung dan meningkatkan tingkat resiliensi seorang karyawan dalam menghadapi suatu bentuk tekanan ataupun kondisi yang kurang menyenangkan, seorang karyawan yang berkompeten dapat dipastikan memiliki tingkat resiliensi (daya tahan) yang tinggi dalam menghadapi suatu tekanan, oleh sebab itu kompetensi sangat berpengaruh terhadap resiliensi karena pada dasarnya kompetensi sendiri merupakan suatu bentuk kombinasi dari pengetahuan

(knowledge) dan keterampilan (skill), sikap (attitude) yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan maupun kondisi lingkungan dalam suatu pekerjaan

Hasil penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini yaitu Uswatun Hasanah, Siti Mujanah (2016). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap tingkat resiliensi seorang karyawan.

H3 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi (daya tahan) karyawan.

2.2.4. Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi sendiri dapat digambarkan sebagai berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena 3 hal yaitu knowledge, skill, attitude yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. Karena pada dasarnya kinerja karyawan pun sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu perusahaan, maka jika sebuah perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kompetensi yang tinggi itu akan sangatlah berpengaruh tingkat perkembangan perusahaan itu sendiri, selain itu kompetensi karyawan yang tinggi juga akan memberikan tingkat pertumbuhan produktivitas perusahaan yang lebih baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi yang tinggi di antara karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan hal tersebut, selain itu juga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sendiri memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Hasil penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini yaitu Nofi Naifatul Muslimah (2016), Moeheriono (2012). Hasil ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.5. Hubungan Antara Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan

Resiliensi merupakan suatu bentuk daya tahan ataupun kemampuan untuk bangkit di saat menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan di dalam perusahaan atau lingkup lingkungan pekerjaan. Resiliensi sendiri merupakan sesuatu yang pada dasarnya harus dan wajib dimiliki oleh individu karyawan, agar supaya di saat menghadapi hal-hal yang tidak menyenangkan individu tersebut mampu untuk bangkit kembali dan mengambil pembelajaran dari hal tersebut untuk dijadikan bahan evaluasi diri supaya menjadi lebih baik lagi dalam bekerja.

Adapun hubungan antara Resiliensi terhadap kinerja karyawan itu sendiri berupa proses pembelajaran yang menjadikan karyawan itu kuat dan mudah beradaptasi dengan keadaan yang terjadi, selain itu karyawan yang memiliki Resiliensi yang kuat cenderung memiliki sifat yang baik dan stabil yang akan membuat kinerjanya di perusahaan akan cenderung lebih baik jika dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat resiliensi yang rendah. Karena pada dasarnya kestabilan dan kemampuan untuk bangkit serta bertahan sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang memiliki tingkat tuntutan kerja yang tinggi dalam pekerjaannya.

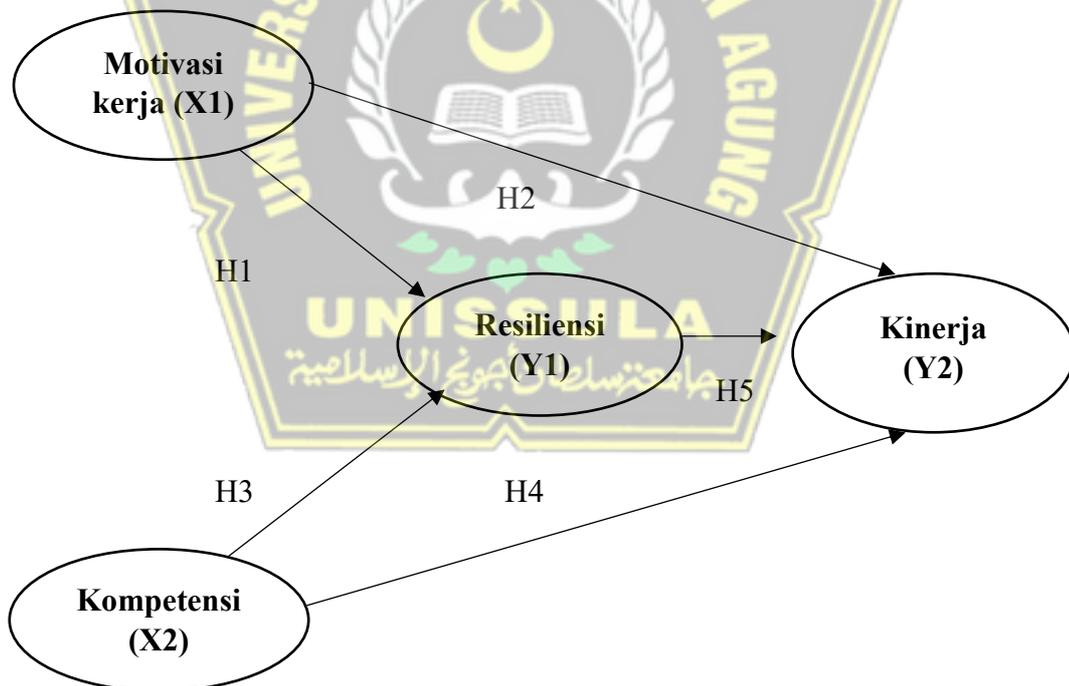
Hasil penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini yaitu Dian Arinda Puspita Pratiwi dan Siti Mujanah (2018), penelitian tersebut menemukan

bahwa Resiliensi yang kuat yang dimiliki karyawan akan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Satria Antaran Prima TBK Surabaya.

H5 : Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori maka dibuatlah kerangka pikir sebagai berikut, bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kemudian diikuti dengan kompetensi, selain itu resiliensi sebagai variabel interveningnya, yang memiliki pengaruh positif dan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah gambar kerangka pikir penelitian ini:



Gambar 2.1.
Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian eksplanatory research ini ditujukan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian (Sugiyono, 2010:11). Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pengumpulan data berupa kuesioner dan skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengetahui tolak ukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang ataupun kelompok orang tentang fenomena sosial. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono 2010:133).

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Melady Garment Internasional.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:56), sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampling dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2015:85) *purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Dalam *purposive sampling* yaitu sampel dipilih dengan pertimbangan tertentu yang telah disesuaikan dengan tujuan yang terdapat pada penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Melady Garment Internasional,

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian maka digunakan teori Roscoe. Menurut Roscoe (Sugiyono, 2015:131), ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500, selain itu bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari variabel yang diteliti.

Berdasarkan poin di atas maka jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah 40 karena memiliki 4 variabel. Namun pada penelitian ini akan digunakan 100 responden agar hasil akurasi dari kuesioner dapat lebih akurat.

3.3. Sumber dan Metode Pengumpulan

3.3.1. Sumber Data

1. Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung objek yang akan diteliti, yaitu berupa kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:193) yang dimaksud dengan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul

data. Sedangkan menurut Muhammad (2008:101) data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh perorangan atau organisasi dari objeknya.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019: 193) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur.

3.3.2. Metode Pengumpulan Data

Angket atau kuesioner adalah metode yang di gunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk di jawab dengan di jawabnya pertanyaan atau pernyataan bertujuan untuk memperoleh data yang akurat dan relevan sesuai dengan masalah dari penelitian.

Kuesioner ataupun daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup atau terbuka dengan jawaban yang telah disediakan dan harus diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia beserta alasannya.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan skala likert yang menggunakan metode *scoring*, angka 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan angka 5 (sangat setuju), dengan begitu pemberian skala dari 1-5 diharapkan dapat

memudahkan responden dalam memberikan penilaian atas pertanyaan yang diajukan.

Tabel 3.1.
Indeks Point Skala Likert

Point Skala Likert	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

3.4. Variabel dan Indikator

Definisi variabel dan indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian dijabarkan dalam tabel berikut :

Tabel 3.2.
Definisi Operasional

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja(X1)	Motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daya pendorong, naluri untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan. 2. Kemauan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal. 3. Kerelaan, sebuah bentuk persetujuan atas permintaan dari orang lain. 4. Tanggung jawab, tindak lanjut atas kewajiban yang diemban oleh setiap karyawan 	Likert 1-5
Kompetensi(X2)	Kemampuan dan kecakapan yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu sehingga dapat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan yang mumpuni dalam menjalankan tugas yang berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. 2. Bentuk pengalaman yang cukup mendalam 	Likert 1-5

	<p>melakukan perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan baik (Daryanto 2015:163).</p>	<p>dalam menjalan suatu tugas dalam bidang tertentu.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Kepribadian yang menjunjung tinggi kejujuran dan profesionalisme. 4. Memiliki nilai-nilai positif terhadap sesuatu hal dan berkeyakinan dalam menjalankan suatu hal ataupun tugas. 5. Pemahaman yang mendalam tentang sesuatu tugas ataupun tanggung jawab yang telah dibebankan. 	
Resiliensi	<p>Resiliensi merupakan daya lentur atau daya tahan, kekuatan ataupun kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, kelompok, atau masyarakat untuk melawan, meminimalkan, menghilangkan, akibat kerugian dari kondisi yang tidak menyenangkan atau merubah keadaan kehidupan yang sengsara menjadi hal wajar untuk diatasi (Desmita, 2015).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kekuatan yang berasal dari diri sendiri dan bersifat seperti kepercayaan diri. 2. Bantuan dari sumber luar atau faktor eksternal yang memberikan dukungan. 3. Tingkat Kompetensi karyawan dalam hal pengetahuan. 4. Motivasi, tingkat motivasi yang memungkinkan karyawan ingin mencapai suatu tujuan ataupun suatu pencapaian di dalam perusahaan. 	Likert 1-5
Kinerja	<p>Kinerja atau <i>performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas baik pada hasil akhir dari tugas yang telah ditentukan perusahaan. 2. Kuantitas yang melebihi harapan dari apa yang telah ditetapkan perusahaan. 3. Disiplin dalam ketepatan waktu penyelesaian tugas yang 	Likert 1-5

	dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (2014:95).	telah diberikan perusahaan. 4. Efektivitas, di mana kinerja karyawan dinilai seberapa efektif seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. 5. Kemandirian, tingkat di mana nantinya seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya tanpa menerima bantuan dan bimbingan dari pengawas pekerjaan.	
--	---	---	--

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Kuantitatif

Teknik analisis data ini menjelaskan tentang metode analisis yang dipakai dalam melakukan uji hipotesis guna mendukung penelitian ini. Pada penelitian ini analisis yang dipakai ialah analisis data kuantitatif. Penggunaan analisis ini ialah untuk data numerik (bilangan) dan pengukuran variabel, diikuti dengan keterangan informasi yang didapatkan dari proses sistematisa hitungan tersebut. Pada penelitian ini, software Smart PLS digunakan untuk membantu analisis statistik. Karena tidak ada batasan jumlah sampel, maka akan digunakan 97 orang sebagai sampel.

3.5.2. Uji Validitas

Sugiyono, 2018:267 menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada

kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrumen itu dianggap tidak valid dan jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen dianggap tidak valid.

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya di bawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.3. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Cronbach's alpha yang besarnya antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

- a. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha >$ 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

- b. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliabel.

3.5.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Menurut Ghazali (2018: 145) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

2. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai Inflation faktor (VIF) pada model regresi. Apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedestisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara uji Harvey. Uji Harvey adalah meregresikan nilai

absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018:137). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai p value $\geq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai p value $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengidentifikasi nilai dan sifat pengaruh serta hubungan antar yang diberikan variabel independen (Stres Kerja dan Kompetensi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan (Resiliensi) sebagai variabel intervening. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + e$$

Keterangan:

Y_1 = Resiliensi

Y_2 = Kinerja Karyawan

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kompetensi

β = Besarnya koefisien masing-masing variabel

e = Residual/ Error

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model

regresi. Metode pengujian yang digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa bebas dari autokorelasi.

6. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah sebuah prosedur penelitian yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara ilmiah melalui analisa statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Uji hipotesis digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (H_0 ditolak) dan sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana H_0 diterima. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari uji F (simultan), uji t (parsial) dan uji korelasi dan determinasi (R^2).

a. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:98) uji statistik t (parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara untuk melakukan uji t (parsial) adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan t- tabel.

Untuk menguji apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Pada uji t secara parsial dapat dilihat dengan kriteria sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis masing-masing

- H_0 : Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- H_a : Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel:

- H_0 diterima, apabila t-hitung $<$ t-tabel, artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- H_0 diterima, apabila t-hitung $>$ t-tabel, artinya variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

3) Menentukan tingkat signifikansi, yaitu 5% (0,05).

- Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 artinya hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi $<$ 0,05 artinya hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan) variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji F (Simultan)

Uji F menurut Imam Ghozali (2016:97) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan variabel independen terhadap variabel dependen, pada program SPSS . Di mana dalam penelitian ini yaitu profesionalisme auditor, pengalaman audit dan etika profesi sebagai variabel independennya, dan pertimbangan tingkat

materialistis sebagai variabel dependennya. Dengan menggunakan derajat signifikan sebesar 0,05, untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara simultan, uji F dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

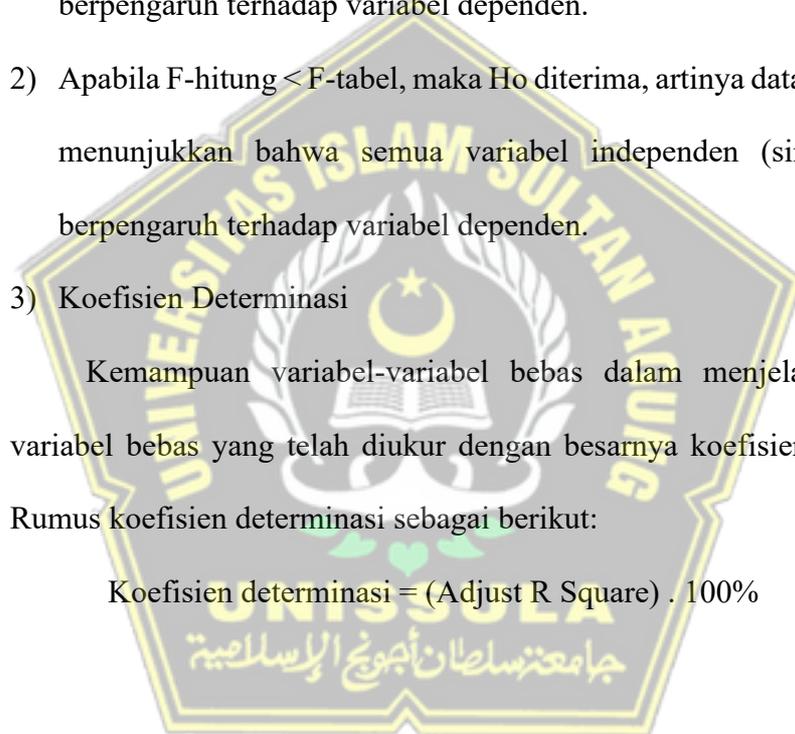
- 1) Apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya data statistik yang digunakan menunjukkan bahwa semua variabel independen (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima, artinya data statistik yang menunjukkan bahwa semua variabel independen (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3) Koefisien Determinasi

Kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan tentang variabel bebas yang telah diukur dengan besarnya koefisien determinasi.

Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\text{Koefisien determinasi} = (\text{Adjust R Square}) \cdot 100\%$$



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Responden yang di analisis dalam studi ini adalah para pekerja terhadap kinerja karyawan dengan resiliensi sebagai variable intervenig yang memenuhi kriteria-kriteria sebagai mana yang telah ditentukan pada pembahasan sebelumnya. Jumlah responden yang dianalisis sebanyak 97 orang, dimana jumlah tersebut di tentukan melalui perhitungan tahun 2023. Penjabaran detail terkait deskripsi responden diuliskan pada table dibawah ini.

Tabel 4.1.
Analisis Deskriptif Responden

No.	DESKRIPSI	Frekuensi	PRESENTASE
1.	JENIS KELAMIN		
1.	LAKI-LAKI	22	23%
2.	PEREMPUAN	75	77%
	TOTAL	97	100%
2.	UMUR		
1.	<20 TAHUN	7	7%
2.	21-30 TAHUN	74	76%
3.	31-40 TAHUN	11	11%
4.	41-60 TAHUN	5	5%
	TOTAL	97	100%
4.	PENDIDIKAN		
1.	SMP	3	3%
2.	SMA	3	3%
3.	D3	66	68%
4.	S1	25	25%
	TOTAL	97	100%
5.	STATUS		
1.	DUDA/JANDA	2	2%
2.	BELUM MENIKAH	67	69%
3.	MENIKAH	28	29%
	TOTAL	97	100%
6.	POSISI KERJA		
1.	KARYAWAN	96	99%

2. ADMIN	1	1%
TOTAL	97	100%
TOTAL RESPONDEN	97	100%

SUMBER : DATA PRIMER YANG DIOLAH

Berpedoman pada table 4.1 tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki. Ini artinya mayoritas para pekerja yang ada di dalam pengisian kuisisioner ini atau para pekerja adalah perempuan. Dimana mereka memang dan mampu dan sangat mendukung untuk kinerja karyawan.

Dan dalam hal ini para pekerja lebih banyak berusia antara 21-30 Tahun dan disusul oleh para pekerja yang berumur 31-40 tahun dengan rata-rata tingkat Pendidikan paling tinggi adalah strata D3 dan disusul oleh S1. Hal tersebut menandakan bahwa mayoritas para pekerja perempuan belum menikah dibandingkan dengan bekerja sebagai admin, atau jumlah responden sebanyak 96 orang.

4.2. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini menjelaskan mengenai tanggapan responden terhadap jawaban yang dipilih melalui kuisisioner yang telah disebut. Variable tersebut diantaranya yaitu: Motivasi Kerja, Kompetensi, Resiliensi, dan Kinerja. Untuk mendeskripsikan bahwa masing-masing variable dalam penelitian ini menggunakan indeks. Angka indeks yang digunakan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai variable yang diteliti. Perhitungan indeks dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = (\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4) + (\%F5x5) / 5$$

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Jawaban responden menggunakan skala likert angka yang dihasilkan adalah sebagai berikut: Perhitungan Skala $1+(5/2) = 3$

$$(5-1)/4 = 4/4 = 1,0$$

Dari rumus tersebut dapat diketahui angka indkes yang dihasilkan akan dimulai dari angka 1 sampai dengan rentang 5 Panjang kelas interval adalah 6 kemudian dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan masing-masing bagian dengan rentang sebesar 0,6 kemudian akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

< 2,4 : Rendah

3,1 – 3,6 : Sedang

> 3,6 : Tinggi

4.2.1. Motivasi Kerja

Variable Motivasi Kerja dapat dijabarkan melalui 4 indikator, meliputi: Daya pendorong, naluri untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan. Kemauan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Kerelaan, sebuah bentuk persetujuan atas permintaan dari orang lain. Tanggung jawab, tindak lanjut atas kewajiban yang diemban oleh setiap karyawan. Dengan penjabaran diskripsi sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Independent	Skala Tanggapan Responden										Rata-Rata	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	2	0%	1	0%	5	3%	32	30%	57	66%	4,45	Tinggi
X1.2	1	0%	3	2%	17	13%	39	39%	37	46%	4,11	Tinggi
X1.3	2	0%	2	1%	9	7%	38	37%	46	55%	4,27	Tinggi
X1.4	1	0%	2	1%	14	10%	41	40%	39	48%	4,18	Tinggi
X1.5	3	1%	1	0%	4	3%	36	34%	53	62%	4,39	Tinggi
Rata-Rata Nilai Indeks											4,28	Tinggi

SUMBER : DATA PRIMER YANG DIOLAH

Berpedoman pada table 4.2 tersebut, diperoleh penjelasan bahwa nilai rata-rata keseluruhan indicator sebesar 4,28 sehingga data tersebut termasuk pada kategori tinggi. Ini artinya Motivasi kerja pada kinerja menjadi salah satu pertimbangan penting bagi para pekerja tersebut untuk meraih tujuan dan meraih keberhasilan kinerjanya. Indicatormotivasi kerja memperoleh penilaian tinggi oleh para pekrja. Ini berarti motivasi kerja mampu memenuhi kinerja para pekerja, sehingga para pekerja merasa aman dan nyaman bila motivasis kerja dipenuhi, kemauan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal sekaligus memuaskan para pekerja.

Indikator motivasis kerja ini juga bisa terbentuk dari sebuah kerelaan atas terbentuknya persetujuan dan permintaan dari orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa motivasis kerja memang terbukti menindak lanjuti atas kewajiban yang diemban pada setiap karyawannya.

4.2.2. Kompetensi

Variable Kompetensi dapat dijabarkan melalui 5 indikator, meliputi: Keterampilan yang mumpuni dalam menjalankan tugas yang berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Bentuk pengalaman yang cukup mendalam dalam menjalankan suatu tugas dalam bidang tertentu. Kepribadian yang menjunjung tinggi kejujuran dan profesionalisme. Memiliki nilai-nilai positif terhadap sesuatu hal dan berkeyakinan dalam menjalankan suatu hal ataupun tugas. Pemahaman yang mendalam tentang sesuatu tugas ataupun tanggung jawab yang telah dibebankan. Dengan penjabaran diskripsi sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi

Independent	Skala Tanggapan Responden										Rata-Rata	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	1	0%	3	1%	4	3%	33	31%	56	65%	4,44	Tinggi
X1.2	1	0%	3	1%	4	3%	36	34%	53	62%	4,41	Tinggi
X1.3	0	0%	3	1%	14	10%	30	29%	50	60%	4,30	Tinggi
X1.4	0	0%	3	1%	7	5%	45	43%	42	50%	4,29	Tinggi
X1.5	1	0%	2	1%	7	5%	40	38%	47	56%	4,34	Tinggi
Rata-Rata Nilai Indeks											4,36	Tinggi

SUMBER : DATA PRIMER YANG DIOLAH

Berpedoman pada table 4.3 tersebut, dapat diperoleh penjelasan bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari indicator Kompetensi sebesar 4,36 sehingga data tersebut dikategorikan sebagai kategori tinggi. Ini artinya kompetensi pada kinerja karyawan menjadi salah satu bagian penting bagi para pekerja setelah variable motivasi kerja untuk menjadikan para pekerja meraih tujuan kesuksesan kinerja karyawan dalam meraih tujuan dan meraih keberhasilannya. Indicator kompetensi memperoleh penilaian tinggi oleh kinerja karyawan. Ini berarti kompetensi mampu

memberikan peran ataupun berpengaruh bagi kinerja karyawan, sehingga tingkat kompetensi dan motivasi kerja akan berpengaruh bagi kinerja karyawan.

Indikator kompetensi ini juga terbentuk dari sebuah perilaku dan soft skill dari karyawan dalam memperolehnya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kompetensi terbentuk dari pemahaman yang mendalam tentang tanggung jawab yang dibebankan pada setiap karyawan. Kepribadian yang menjunjung tinggi atas kejujuran dan profesionalisme akan berpengaruh untuk kinerja karyawan.

4.2.3. Resiliensi

Variabel Resiliensi dapat dijabarkan melalui 4 indikator meliputi: Kekuatan yang berasal dari diri sendiri dan bersifat seperti kepercayaan diri. Bantuan dari sumber luar atau faktor eksternal yang memberikan dukungan. Tingkat Kompetensi karyawan dalam hal pengetahuan. Motivasi, tingkat motivasi yang memungkinkan karyawan ingin mencapai suatu tujuan ataupun suatu pencapaian di dalam perusahaan. Dengan penjabaran deskripsi sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Statistik Deskriptif Variabel Resiliensi

Independent	Skala Tanggapan Responden										Rata-Rata	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1	0	0%	1	0%	15	11%	31	29%	50	59%	4,34	Tinggi
Y1.2	2	0%	4	2%	8	6%	36	35%	47	57%	4,25	Tinggi
Y1.3	0	0%	5	2%	12	9%	43	43%	37	46%	4,15	Tinggi
Y1.4	1	0%	2	1%	7	5%	42	40%	45	54%	4,31	Tinggi
Y1.5	1	0%	3	1%	11	8%	38	37%	44	53%	4,24	Tinggi
Rata-Rata Nilai Indeks											4,26	Tinggi

SUMBER : DATA PRIMER YANG DIOLAH

Berpedoman pada table 4.4 tersebut, diperoleh penjelasan bahwa nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,26 sehingga data tersebut termasuk pada kategori tinggi. Ini artinya resiliensi pada kinerja menjadi salah satu pertimbangan yang penting

bagi kinerja untuk menjadikan karyawan tersebut meraih tujuan dan meraih keberhasilannya. Indikator resiliensi memperoleh penilaian tinggi oleh karyawan. Ini berarti kekuatan yang berasal pada diri sendiri dan kepercayaan diri yang tinggi membuat kinerja menjadi tinggi. Dan variable resiliensi ini telah menjembatani antara motivasi kerja dan kompetensi menuju kepada variable kinerja.

Indikator resiliensi ini juga dapat terbentuk dari sebuah perasaan kesenangan pada karyawan dalam meraih atau memperolehnya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa resiliensi memang terbukti mempunyai nilai keunggulan yang mampu membuat kinerja karyawan, sehingga lebih dapat dipercaya. Tingkat kompetensi karyawan dalam hal pengetahuan, motivasi yang memungkinkan karyawan untuk mencapai keinginan dan tujuan di dalam perusahaan, merupakan perhal penting dalam pengelolaan dan peningkatan kinerja karyawan.

4.2.4. Kinerja

Variabel kinerja dapat dijabarkan melalui 5 Indikator yang meliputi: Kualitas baik pada hasil akhir dari tugas yang telah ditentukan perusahaan. Kuantitas yang melebihi harapan dari apa yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin dalam ketepatan waktu penyelesaian tugas yang telah diberikan perusahaan. Efektivitas, di mana kinerja karyawan dinilai seberapa efektif seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kemandirian, tingkat di mana nantinya seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya tanpa menerima bantuan dan bimbingan dari pengawas pekerjaan. Dengan penjabaran deskripsi sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Independent	Skala Tanggapan Responden					Rata-Rata	Kategori
	1	2	3	4	5		

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y2.1	0	0%	1	0%	14	10%	40	39%	42	51%	4,26	Tinggi
Y2.2	0	0%	2	1%	7	5%	40	38%	48	56%	4,38	Tinggi
Y2.3	0	0%	3	1%	5	3%	27	25%	62	71%	4,52	Tinggi
Y2.4	0	0%	6	3%	3	2%	31	29%	57	66%	4,43	Tinggi
Y2.5	0	0%	2	1%	9	6%	35	33%	51	60%	4,39	Tinggi
Rata-Rata Nilai Indeks											4,40	Tinggi

SUMBER : DATA PRIMER YANG DIOLAH

Berpedoman pada table 4.5 tersebut, diperoleh penjelasan bahwa nilai rata-rata keseluruhan indicator sebesar 4,40 yang dapat diartikan bahwa data yang diperoleh termasuk kepada kategori data yang tinggi. Ini artinya variable yang membantu meningkatkan kinerja pada karyawan yaitu motivasis kerja, kompetensi, dan dijembatani oleh resiliensi, indicator kienrja pada karyawan tersbeut meraih tujuan dan meraih keberhasilannya untuk para pekerja atau karyawan. Ini berate motivasis kerja dan kompetensi yang baik akan berpenhgaruh untuk kinerja pada karyawan. Begitupun sebaliknya, jika motivasis kerja dan kompetensi yang buruk, maka kinerja pada karyawan akanjuga berpengeruhu buruk.

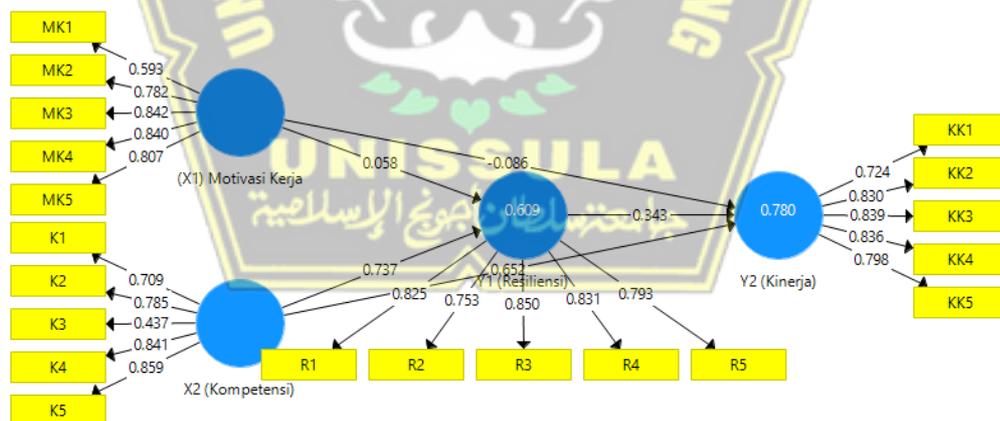
Indikator kinerja juga dpaat terbentuk dari sebuah kualitas yang baik pada hasil akhir dari tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan, kuantitas yang melebihi harapan bagi apa yang telah ditetapkan perusahaan, disiplin dalam ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan, efektivitas kinerja karyawan yang dinilai dari seberapa aktif seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dan yang terakhir yaitu kemandirian atau tingkat dimana kayawan menyelesaikan pekerjaannya tanpa menerima bantuan dan bimbingan dari pengawas pekerjaan.

4.3. Analisis Statistik

Analisis data pengujian model menggunakan Smart PLS 3.0. Dalam analisis PLS menggunakan dua sub model yaitu outer model yang digunakan untuk uji validitas dan uji reabilitas dan model inner model yang digunakan untuk uji hipotesis.

4.3.1. Pengujian Model Pengukur (Outer Model)

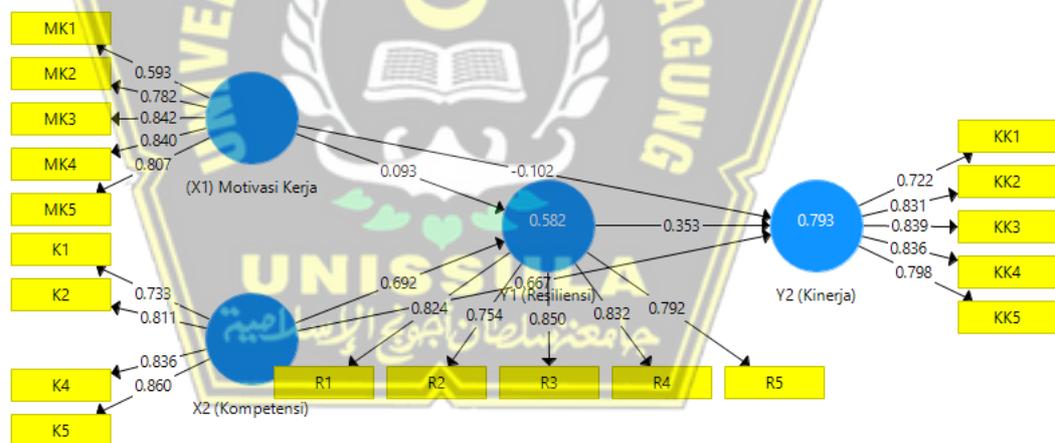
Pada pengujian outer model ini dilakukan pengujian atau evaluasi validitas dan reliabilitas penelitian. Dimana evaluasi validitas mencakup *Convergent Validity* (*Outer Loadings*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*) dan *Discriminant Validity* (*Fornell Larcker Criterion/HTMT* dan *Cross Loading*). Sedangkan pe



Gambar 4.1. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model) semula (Sebelum Ada Variabel Yang Di Drop)

Gambar 4.1 diatas terlihat bahwa terdapat indicator yang mempunyai nilai rendah, yaitu X2/K3 (Kompetensi Kerja – Kepribadian yang menjunjung tinggi

kejujuran dan profesionalisme) yang mempunyai nilai loading yaitu 0.437. Ini artinya indikator “Kepribadian yang menjunjung tinggi kejujuran dan profesionalisme” mempunyai nilai korelasi yang rendah dengan variable kompetensi. Sementara itu indikator X1, X2, Y1, Y2 mempunyai nilai loading 0,5 sampai 0,7. Hal ini masih bisadipakai mengingat riset untuk pengembangan skala masih bisa diizinkan apabila mempunyai loading 0,5- 0,6 (Ghozali & Latan, 2015) . Selanjutnya dilakukan reestimasi kembali, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua indikator telah mempunyai nilai loading diatas 0,5 dan signifikan sehingga memenuhi convergen validity.



Gambar 4.2. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model) Gambar Full Model Akhir

Tabel 4.6.
Outer Loading

	(X1) Motivasi Kerja	X2 (Kompetensi)	Y1 (Resiliensi)	Y2 (Kinerja)
K1		0,733		
K2		0,811		
K4		0,836		
K5		0,860		
KK1				0,722
KK2				0,831
KK3				0,839
KK4				0,836
KK5				0,798
MK1	0,593			
MK2	0,782			
MK3	0,842			
MK4	0,840			
MK5	0,807			
R1			0,824	
R2			0,754	
R3			0,850	
R4			0,832	
R5			0,792	

Tabel 4.6 diatas dapat terlihat bahwa pendapatan indicator yang mempunyai nilai tinggi dan nilai tertinggi diraih oleh variable Komptensi dengan indicator yaitu “Pemahaman yang mendalam tentang sesuatu tugas ataupun tanggung jawab yang telah dibebankan”. Dengan angka yaitu 0.860. hasilnya menunjukkan bahwa semua indicator yang mempunyai nilai loading diatas 0.50 dan signifikan sehingga memenuhi *Convergent Validity*.

a. Convergent Validity

Pengujian convergent validiy dari model pengukuran (measurement model) dengan indikator reflektif atau indikator yang sesuai dengan classical test theory yang arah hubungannya dari konstruk ke indikator, dapat dilihat dari

korelasi antara skor item atau indikator dengan skor konstruksinya. Suatu indikator individu dapat dianggap reliabel apabila memiliki nilai korelasi lebih dari 0,70. Namun dalam riset yang masih tahap pengembangan skala loading 0,50-0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas (measurement model atau outer loadings) terlihat bahwa nilai dari setiap indicator semuanya adalah signifikan. Dapat dilihat bahwa nilai dari variable motivasi kerja, kompetensi, resiliensi, dan kinerja karyawan dengan angka 0,593-0,860 hasilnya menunjukkan bahwa semua indicator dikatakan valid, karena nilai diatas 0,50.

b. Uji Discriminant Validity

Discriminant Validity dapat dilihat dari cross loading antara indikator dengan kontruk lain. Hasilnya menunjukkan bahwa korelasi semua kontruk dengan indikatornya masing masing lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator dengan kontruk lainnya.

Sebagai misal hasil korelasi X1.1 sampai dengan X1.5 terhadap Kompetensi menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan jika dikorelasikan terhadap kontruk lain. Demikian juga dengan indikator masing-masing kontruk yang lain, menunjukkan nilai lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai, korelasi terhadap kontruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kontruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik jika dibandingkan dengan memprediksi dengan indikator di blok lain.

Tabel 4.7.
Cross Loading

	(X1) Motivasi Kerja	X2 (Kompetensi)	Y1 (Resiliensi)	Y2 (Kinerja)
K1	0,708	0,733	0,472	0,544
K2	0,691	0,811	0,485	0,610
K4	0,555	0,836	0,717	0,777
K5	0,517	0,860	0,725	0,802
KK1	0,417	0,622	0,678	0,722
KK2	0,443	0,703	0,572	0,831
KK3	0,525	0,770	0,575	0,839
KK4	0,524	0,688	0,740	0,836
KK5	0,512	0,676	0,651	0,798
MK1	0,593	0,434	0,389	0,358
MK2	0,782	0,641	0,458	0,509
MK3	0,842	0,571	0,484	0,490
MK4	0,840	0,620	0,541	0,506
MK5	0,807	0,584	0,462	0,464
R1	0,455	0,598	0,824	0,661
R2	0,528	0,583	0,754	0,607
R3	0,523	0,631	0,850	0,692
R4	0,484	0,643	0,832	0,631
R5	0,458	0,626	0,792	0,641

SUMBER : DATA PRIMER YANG DIOLAH

Berdasarkan table 4.7 Cross Loadings juga diuji dengan membandingkan antara nilai dari uji indikator yang telah dihitung dengan pengujian dari indikator lainnya. Terlihat bahwa nilai dari hasil indicator Kompetensi lebih tinggi dibandingkan dengan Motivasi kerja, Resiliesi, dan Kinerja. Selanjutnya Kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan Motivasi kerja, Resiliesi, dan Kompetensi. Yang Ketiga Motivasi Kerja lebih tinggi dibandingkan dengan Kompetensi, Resiliesi, dan Kinerja. Dan yang terakhir yaitu Kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan Motivasi kerja, Resiliesi, dan Kompetensi.

Berdasarkan table 4.7 Cross Loadings juga diuji dengan membandingkan antara nilai dari uji indicator yang telah dihitung dengan pengujian dari indicator lainnya. Terlihat bahwa variable Motivasi Kerja dengan indicator Daya pendorong, naluri untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan. Kemauan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Kerelaan, sebuah bentuk persetujuan atas permintaan dari orang lain. Tanggung jawab, tindak lanjut atas kewajiban yang diemban oleh setiap karyawan. Mendapatkan nilai yang lebih besar dari pada Kompetensi, Resiliensi, dan Kinerja dengan nilai yaitu 0,593-0,842 dan dikatakan valid.

Berdasarkan table 4.7 Cross Loadings juga diuji dengan membandingkan antara nilai dari uji indicator yang telah dihitung dengan pengujian dari indicator lainnya. Terlihat bahwa variable Kompetensi dengan indicator Keterampilan yang mumpuni dalam menjalankan tugas yang berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Bentuk pengalaman yang cukup mendalam dalam menjalankan suatu tugas dalam bidang tertentu. Kepribadian yang menjunjung tinggi kejujuran dan profesionalisme. Memiliki nilai-nilai positif terhadap sesuatu hal dan berkeyakinan dalam menjalankan suatu hal ataupun tugas. Pemahaman yang mendalam tentang sesuatu tugas ataupun tanggung jawab yang telah dibebankan. Mendapatkan nilai yang lebih besar dari pada Motivasi kerja, Resiliensi, dan Kinerja dengan nilai yaitu 0,733-0,860 dan dikatakan valid.

Berdasarkan table 4.7 Cross Loadings juga diuji dengan membandingkan antara nilai dari uji indicator yang telah dihitung dengan pengujian dari indicator lainnya. Terlihat bahwa variable Resiliensi dengan indicator Kekuatan yang berasal

dari diri sendiri dan bersifat seperti kepercayaan diri. Bantuan dari sumber luar atau faktor eksternal yang memberikan dukungan. Tingkat Kompetensi karyawan dalam hal pengetahuan. Motivasi, tingkat motivasi yang memungkinkan karyawan ingin mencapai suatu tujuan ataupun suatu pencapaian di dalam perusahaan. Mendapatkan nilai yang lebih besar dari pada Motivasi kerja, Kompetensi, dan Kinerja dengan nilai yaitu 0,754-0,850 dan dikatakan valid.

Berdasarkan table 4.7 Cross Loadings juga diuji dengan membandingkan antara nilai dari uji indicator yang telah dihitung dengan pengujian dari indicator lainnya. Terlihat bahwa variable Kinerja dengan indicator Kualitas baik pada hasil akhir dari tugas yang telah ditentukan perusahaan. Kuantitas yang melebihi harapan dari apa yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin dalam ketepatan waktu penyelesaian tugas yang telah diberikan perusahaan. Efektivitas, di mana kinerja karyawan dinilai seberapa efektif seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kemandirian, tingkat di mana nantinya seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya tanpa menerima bantuan dan bimbingan dari pengawas pekerjaan. Mendapatkan nilai yang lebih besar dari pada Motivasi kerja, Kompetensi, dan Kompetensi dengan nilai yaitu 0,722-0,839 dan dikatakan valid.

1. Uji Reabilitas

Analisis uji reabilitas menggunakan kriteria nilai Cronbach alpha dengan hasil kalkulasi sebagai berikut:

Tabel 4.8.
Nilai Reabilitas

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1 (Motivasi Kerja)	0,883	0,606
X2 (Kompetensi)	0,885	0,658
Y1 (Resiliensi)	0,906	0,658
Y2 (Kinerja)	0,903	0,650

SUMBER : DATA PRIMER YANG DIOLAH

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai AVE semua kontruks antara 0,606 sampai 0,658. Semua kontruks mempunyai nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga memenuhi persyaratan reabilitas. Nilai Composite Reability dari 4 kontruks yang diuji mempunyai nilai antara 0,883 sampai dengan 0,906. Semua kontruks nilai Composite Reability lebih dari 0,50 sehingga dapat dikatakan reliabel. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kontruks *variable Motivasi Kerja, Kompetensi, Resiliensi, dan Kinerja* semuanya reliabel.

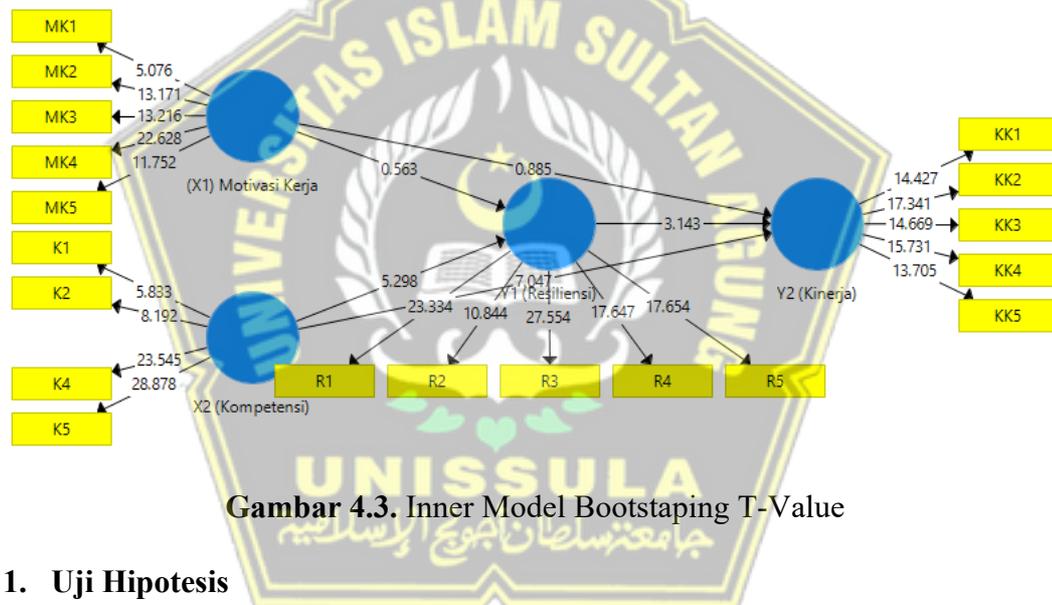
4.3.2. Uji Reabilitas

Model structural (Structural model) atau dapat disebut dengan Inner Model menunjukkan kekuatan estimasi antar variable laten atau kontruks berdasarkan pada substantive theory. Rangkuman analisis Inner Model serta penjelasan sebagaimana table 4.8.

**Tabel 4.9.
Total Effects**

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 (Motivasi Kerja) -> Y1 (Resiliensi)	0,093	0,529	0,597
X1 (Motivasi Kerja) -> Y2 (Kinerja)	-0,070	0,474	0,635
X2 (Kompetensi) -> Y1 (Resiliensi)	0,692	4,917	0,000
X2 (Kompetensi) -> Y2 (Kinerja)	0,911	8,362	0,000
Y1 (Resiliensi) -> Y2 (Kinerja)	0,353	3,155	0,002

SUMBER : DATA PRIMER YANG DIOLAH



Gambar 4.3. Inner Model Bootstaping T-Value

1. Uji Hipotesis

Uji selanjutnya untuk melihat bagaimana signifikansi pengaruh antar variable dengan melihat nilai dari koefisien parameter dan nilai signifikansi dari T-Statistik yaitu dengan menggunakan metode bootstaping. (Ghozali & Latan, 2015). Apabila nilai dari T-Statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai P-Value kecil dari pada tingkat signifikansi yang digunakan 0,05 (5%).

a. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Resiliensi Karyawan

Berdasarkan table 4.9, dapat diketahui regresi P-Value sebesar 0,597 dan T-Statistik sebesar 0,529 yang mana nilai T-Statistik lebih kecil dari 1,96 atau P-Value lebih besar dari 0,05. Artinya H0 berpengaruh positif atas H1. Melalui indikator Daya pendorong, naluri untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan. Kemauan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Kerelaan, sebuah bentuk persetujuan atas permintaan dari orang lain. Tanggung jawab, tindak lanjut atas kewajiban yang diemban oleh setiap karyawan. Berhubungan dengan Hipotesis 1: *Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap resiliensi karyawan.*

b. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 4.9, dapat diketahui regresi P-Value sebesar 0,635 dan T-Statistik sebesar 0,474 yang mana nilai T-Statistik lebih kecil dari 1,96 atau P-Value lebih besar dari 0,05. Artinya H0 berpengaruh positif atas H1. Melalui indikator Daya pendorong, naluri untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan. Kemauan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Kerelaan, sebuah bentuk persetujuan atas permintaan dari orang lain. Tanggung jawab, tindak lanjut atas kewajiban yang diemban oleh setiap karyawan. Berhubungan dengan Hipotesis 2: *Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

c. Pengaruh Kompetensi Secara Signifikan Mempengaruhi Resilensi Karyawan

Berdasarkan table 4.9, dapat diketahui regresi P-Value sebesar 0,000 dan T-Statistik sebesar 4,917 yang mana nilai T-Statistik lebih besar dari 1,96 atau P-Value lebih besar dari 0,05. Artinya H0 berpengaruh positif atas H1 dan bernilai signifikan. Melalui indikator Keterampilan yang mumpuni dalam menjalankan tugas yang berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Bentuk pengalaman yang cukup mendalam dalam menjalankan suatu tugas dalam bidang tertentu. Kepribadian yang menjunjung tinggi kejujuran dan profesionalisme. Memiliki nilai-nilai positif terhadap sesuatu hal dan berkeyakinan dalam menjalankan suatu hal ataupun tugas. Pemahaman yang mendalam tentang sesuatu tugas ataupun tanggung jawab yang telah dibebankan. Berhubungan dengan Hipotesis 3: *Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat resiliensi (daya tahan) karyawan*. Pada dasarnya Ketika kompetensi meningkat dirasakan oleh setiap karyawannya, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Kompetensi Secara Signifikan Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 4.9, dapat diketahui regresi P-Value sebesar 0,000 dan T-Statistik sebesar 8,362 yang mana nilai T-Statistik lebih besar dari 1,96 atau P-Value lebih besar dari 0,05. Artinya H0 berpengaruh positif atas H1 dan bernilai signifikan. Melalui indikator keterampilan yang mumpuni dalam menjalankan tugas yang berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Bentuk pengalaman yang cukup mendalam dalam menjalankan suatu tugas dalam bidang tertentu. Kepribadian yang menjunjung tinggi

kejujuran dan profesionalisme. Memiliki nilai-nilai positif terhadap sesuatu hal dan berkeyakinan dalam menjalankan suatu hal ataupun tugas. Pemahaman yang mendalam tentang sesuatu tugas ataupun tanggung jawab yang telah dibebankan. Berhubungan dengan Hipotesis 4: *Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*. Pada dasarnya Ketika kompetensi meningkat dirasakan oleh setiap karyawannya, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh Resiliensi Secara Signifikan Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 4.9, dapat diketahui regresi P-Value sebesar 0,002 dan T-Statistik sebesar 3,155 yang mana nilai T-Statistik lebih besar dari 1,96 atau P-Value lebih besar dari 0,05. Artinya H_0 berpengaruh positif atas H_1 dan bernilai signifikan. Melalui indikator Kekuatan yang berasal dari diri sendiri dan bersifat seperti kepercayaan diri. Bantuan dari sumber luar atau faktor eksternal yang memberikan dukungan. Tingkat Kompetensi karyawan dalam hal pengetahuan. Motivasi, tingkat motivasi yang memungkinkan karyawan ingin mencapai suatu tujuan ataupun suatu pencapaian di dalam perusahaan. Berhubungan dengan Hipotesis 4: *Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*. Pada dasarnya Ketika resiliensi yang meningkat dan dirasakan oleh setiap karyawannya, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji kemampuan serta pengaruh suatu model dalam menerangkan berupa variasi variable dependen yang terbesar antara kisaran nol sehingga satu. Pengujian terhadap model structural dilakukan dengan melihat R-Square yang merupakan uji goodness-fit model. Menurut (Ghozali, 2014) R-Square 0,67 mengindikasikan bahwa model tersebut baik (kuat), 0,33 mengindikasikan bahwa model tersebut sedang (moderat), dan 0,19 mengindikasikan bahwa model tersebut buruk (lemah).

Tabel 4.10.
Total R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y1 (Resiliensi)	0,582	0,573
Y2 (Kinerja)	0,793	0,786

Data penelitian ini terdapat dua variable yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu Resiliensi (Y1) dan Kinerja (Y2). Penelitian ini variable variable Resiliensi dipengaruhi oleh variable Motivasi Kerja dan Kompetensi

R-Square Resiliensi

Berdasarkan table 4.10 hasil uji R-Square dapat diketahui bahwa nilai R-Square pada variable Resiliensi adalah 0,582. Hal ini menjelaskan bahwa variable Resiliensi dipengaruhi oleh variable Motivasi kerja dan Kompetensi sebesar 58,2%.

R-Square Kinerja

Berdasarkan table 4.10 hasil uji R-Square dapat diketahui bahwa nilai R-Square pada variable Resiliensi adalah 0,793. Hal ini menjelaskan bahwa

variable Kinerja dipengaruhi oleh variable Motivasi kerja dan Kompetensi sebesar 79,3%.

4.4. Pembahasan Hasil dan Penelitian

4.4.1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap resiliensi karyawan.

Dari hasil penelitian ini, bahwa variable motivasi kerja berpengaruh positif terhadap resiliensi karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap resiliensi karyawan

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Eka Herdiyanti, Ria Novianti, Enda Puspitasari (2018) Dapat dipastikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat Motivasi yang tinggi dalam bekerja akan memungkinkan karyawan untuk memiliki sifat yang lebih resilien terhadap hal-hal yang terjadi di perusahaan.

4.4.2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini, bahwa variable motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Taufik Rachim (2014) motivasi kerja yang tinggi berpotensi meraih prestasi selama masa kerjanya, dan begitu sebaliknya, mereka yang kurang termotivasi cenderung kurang dalam hal prestasi kerja. Motivasi karyawan bisa berasal dari dalam maupun luar diri mereka.

4.4.3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat resiliensi karyawan.

Dari hasil penelitian ini, bahwa variable Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, adanya pengaruh antara kompensasi terhadap resiliensi karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Uswatun Hasanah, Siti Mujanah (2016). Kompetensi dalam resiliensi merupakan suatu bentuk knowledge yang mendukung dan meningkatkan tingkat resiliensi seorang karyawan dalam menghadapi suatu bentuk tekanan ataupun kondisi yang kurang menyenangkan, seorang karyawan yang berkompeten dapat dipastikan memiliki tingkat resiliensi (daya tahan) yang tinggi dalam menghadapi suatu tekanan, oleh sebab itu kompetensi sangat berpengaruh terhadap resiliensi karena pada dasarnya kompetensi sendiri merupakan suatu bentuk kombinasi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill), sikap (attitude) yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan maupun kondisi lingkungan dalam suatu pekerjaan

4.4.4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini, bahwa variable Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nofi Naifatul Muslimah (2016), Moehariono (2012). Kompetensi sendiri dapat digambarkan sebagai berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena 3 hal yaitu knowledge, skill, attitude yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. Karena pada

dasarnya kinerja karyawan pun sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu perusahaan, maka jika sebuah perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kompetensi yang tinggi itu akan sangatlah berpengaruh tingkat perkembangan perusahaan itu sendiri, selain itu kompetensi karyawan yang tinggi juga akan memberikan tingkat pertumbuhan produktivitas perusahaan yang lebih baik.

4.4.5. Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini, bahwa variable resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, adanya pengaruh antara resiliensi terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Dian Arinda Puspita Pratiwi dan Siti Mujanah (2018) Resiliensi merupakan suatu bentuk daya tahan ataupun kemampuan untuk bangkit di saat menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan di dalam perusahaan atau lingkup lingkungan pekerjaan. Resiliensi sendiri merupakan sesuatu yang pada dasarnya harus dan wajib dimiliki oleh individu karyawan, agar supaya di saat menghadapi hal-hal yang tidak menyenangkan individu tersebut mampu untuk bangkit kembali dan mengambil pembelajaran dari hal tersebut untuk dijadikan bahan evaluasi diri supaya menjadi lebih baik lagi dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan variabel Motivasi, Kompetensi dan Resiliensi serta kinerja maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap Resiliensi. Artinya bentuk proses psikologis yang membangkitkan kekuatan dalam bentuk kemampuan untuk meminimalisir kerugian akibat kondisi yang tidak menyenangkan, melalui daya pendorong untuk menggerakkan kepercayaan diri agar mampu secara tepat mencapai tujuan.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bentuk proses psikologis yang mengarahkan ketekunan untuk mencapai tingkat pencapaian demi mewujudkan sebuah visi dan misi, melalui kemauan yang dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal agar terciptanya kualitas serta kuantitas dari tugas yang telah ditentukan perusahaan.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi. Artinya tingkat pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan merupakan kekuatan utama dalam menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan, melalui bentuk pengalaman yang cukup mendalam untuk menimbulkan kepercayaan diri bahwa dirinya mampu menghilangkan kondisi yang tidak menyenangkan.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan merupakan kunci penting dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai visi dan misi perusahaan, melalui

bentuk keterampilan yang meningkatkan kualitas serta kuantitas dari hasil akhir sebuah tugas yang telah ditentukan perusahaan.

5. Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tingkat daya tahan seorang karyawan dalam menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan merupakan gambaran tingkat pencapaian untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terwujudnya tujuan perusahaan, melalui bentuk kepercayaan diri agar terciptanya kualitas yang baik pada tugas yang telah ditentukan perusahaan.

5.2. Saran

Berdasarkan Hasil pembahasan dan kesimpulan, peneliti mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil variabel penelitian di ketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap tingkat resiliensi dan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, apabila memungkinkan perusahaan diharapkan mengatur program edukasi yang memotivasi karyawannya untuk meningkatkan tingkat motivasi karena hal tersebut terbukti berpengaruh positif yang pada akhirnya akan berimbas kepada perusahaan PT Melady Garment Internasional.
2. Berkaitan dengan Kompetensi karyawan, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi serta kinerja. Oleh Karena itu perusahaan harus lebih teliti dalam memilih karyawan, hal ini diharapkan agar perusahaan memiliki karyawan yang kompeten untuk memastikan tingkat resiliensi yang tinggi dan juga karyawan dengan kinerja yang baik.

3. Berkaitan dengan Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan tingkat resiliensi karyawannya karena hal ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pada dasarnya tingkat resiliensi yang tinggi pada karyawan memungkinkan untuk lebih resilien dalam menghadapi segala bentuk kondisi yang terjadi pada PT Melady Garment Internasional yang memiliki banyak tekanan dan tuntutan dalam pekerjaannya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan dan ketidaksempurnaan yang dapat dijadikan pertimbangan bagi penelitian berikutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengkaji tentang variabel motivasi yang berpengaruh terhadap resiliensi serta kinerja, yang hanya memiliki pengaruh positif pada PT Melady Garment Internasional.
2. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner skala likert. Sehingga informasinya terbatas pada poin pernyataan yang harus diisi oleh para responden, yang terkadang jawaban pada kuesioner tersebut tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dilapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, Ajeng Tyas Handoko. 2018. *Pengaruh resiliensi terhadap work engagement pada masinis yang bertugas di stasiun tugu Yogyakarta*. Vol. 2. 2 vol.
- Fairus Abdillah, R. Ramlawati, dan Fadhil Hamzah. 2022. *Pengaruh Achievement - Motivation-Training , Religiusitas dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar*. Vol. 6.
- Manajemen, Jurnal Sains. 2021. *Jurnal Sains Manajemen Volume. 7 No. 2 Tahun. 2021*. 2 vol.
- Muslimah, Nofi Naifatul. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kitadin Tanggarong Seberang*. Vol. 1. 2 vol.
- Ocktafian, Qikki. 2021. *Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Hidup*. Vol. 9. 2 vol.
- Oktaviani, Devina Nur Irmayanti, Nur. 2021. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 2. 1 vol.
- Rahayu, Triana Puji Liana, Lie . 2020. *Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang)*. Vol. 6. 3 vol.
- Robbins, Stephen P Judge, Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.)*. Vol. 6681.
- Rosmaini, Rosmaini Tanjung, Hasrudy. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Vol. 2. 1 vol.
- Sastrosadarpo, D Wahyuni, D U. 2018. *Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Bersama Sukses Surabaya*.
- Siti Santi, Dyan Evita. 2020. *Resiliensi terhadap Tekanan Pekerjaan Pada Staf Lapangan Perusahaan Konstruksi di Surabaya*. Vol. 1. September vol.
- Steven, Juda Prihatsanti, Unika. 2017. *Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta*. Vol. 6. 3 vol.
- Suka, Herry Ginting Barus, Tanta Bina Ginting, Nadela Veronika Gultom, Try Cyntia. 2019. *Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Murni Perkasa*. Vol. 9. 1 vol.

- Tonnisen, Utomo Kevin Ie, Mei. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Vol. 4. 1 vol.
- Winanti, Marliana Budhiningtias. 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Vol. 7. 2 vol.
- Yıldırım, S. 2022. *Pengaruh resiliensi, etos kerja dan self awareness terhadap kinerja karyawan*.
- Yulianti, Nyayu Apni Marnisah, Luis Roswaty, Roswaty. 2022. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang*. Vol. 3. 1 vol.

