

# PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD PUTRI JAYA TAHU Q.

Oleh:

Mochammad Agil Syahrial

Dosen Pembimbing

Sriyono

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2024

# Pendahuluan

Pada penelitian ini, UMKM UD Putri Jaya Tahu Q adalah perusahaan yang bergerak dalam industri makanan, khususnya bahan pangan pokok seperti tahu. Adanya perusahaan saat ini berdampak besar pada lingkungan sekitar pabrik, membuka lapangan pekerjaan baru bagi orang-orang di daerah sekitar dan di luar daerah yang bekerja sebagai pedagang kecil atau karyawan. Dengan cara ini, UMKM di Sidoarjo dapat ditingkatkan. Untuk memastikan bahwa produk Tahu Q selalu diminati oleh masyarakat dan konsumen lainnya puas dengan produk mereka, perusahaan Tahu Q ini sangat berfokus pada kualitas produk.

Dengan begitu untuk mendorong hasil produk dari UD Putri Jaya Tahu Q harus memperhatikan kinerja karyawan, UD Putri Jaya Tahu Q memerlukan kinerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Oleh karena itu, Standar kerja yang ada di UD Putri Jaya Tahu Q perlu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan. UD Putri Jaya Tahu Q mengharapkan kinerja yang tinggi dari karyawannya, sehingga semakin tinggi kinerja karyawan makasemakin tinggi pula produktivitas total bagi perusahaan sehingga UD Putri Jaya Tahu Q dapat bersaing di pangsa pasarnya. Didefinisikan sebagai "kinerja karyawan", hasil kerja atau perilaku kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka.

Keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan atau pegawai dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sesuai prosedur, dan tepat waktu. Tetapi UD Putri Jaya Tahu Q menghadapi beberapa masalah yang berkaitan dengan keterampilan. Dengan pekerja yang berganti-ganti secara berkala, sehingga keterampilan karyawan menjadi kurang dan terlihat rendah. Karena mereka harus mulai mengajarkan karyawan baru cara membuat tahu yang benar dan berkualitas. Keterampilan kerja yang tinggi diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keterampilan kerja adalah kemampuan karyawan yang memiliki keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan konsepsional ketika mereka bekerja

# Pendahuluan

Pengalaman kerja diperlukan dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. UD Putri Jaya Tahu Q yang dimana terdapat karyawan yang mempunyai pengalaman yang kurang. Karena dengan adanya pergantian karyawan baru tersebut ternyata karyawan pada saat di interview berkata bahwa mempunyai pengalaman yang sesuai dengan yg dibutuhkan, tetapi ketika sudah berada dalam pekerjaan tersebut nyatanya karyawan belum mahir dalam menjalankan tugasnya. Sehingga secara tidak langsung pengalaman yang kurang akan memengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja adalah komponen tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pekerja.

Kompensasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan UD Putri Jaya Tahu Q. Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja ditinjau dari perilaku karyawan saat mendapat kompensasi dari UD Putri Jaya Tahu Q. Setiap perusahaan, tentu mengharapkan karyawan yang bekerja dengan kinerja yang maksimal. Dengan adanya sikap semangat kerja yang tinggi didalam diri pegawai, maka meningkatkan kinerjanya didalam organisasi tersrebut.

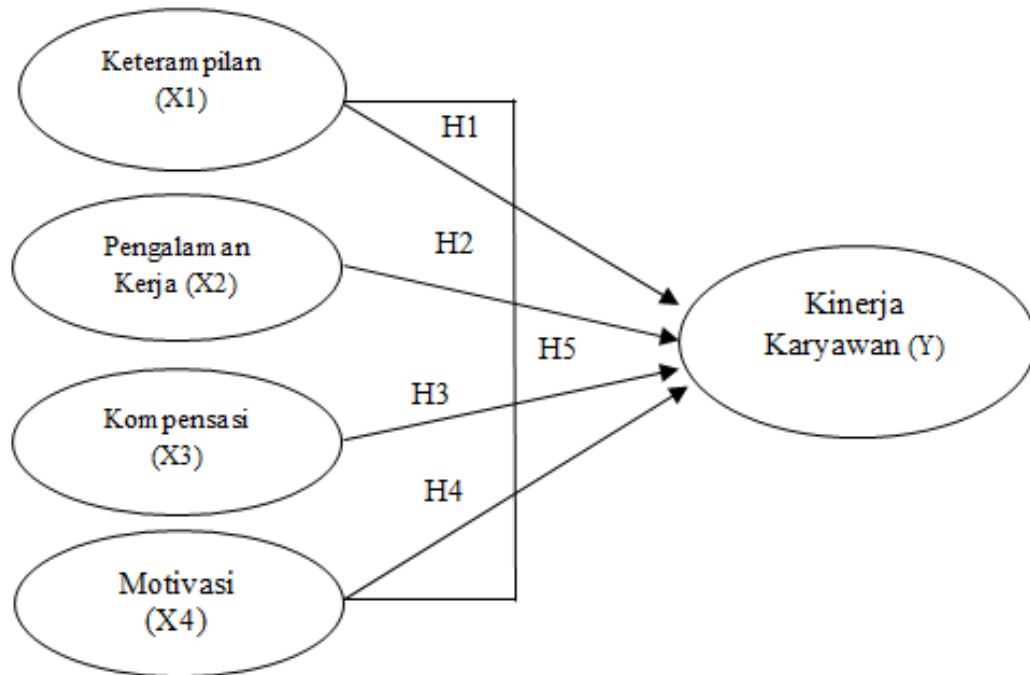
Motivasi juga dapat meningkatkan kinerja pekerja. Berdasarkan kenyataan yang dihadapi oleh UD Putri Jaya Tahu Q masih adanya karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga secara tidak langsgng mengakibatkan terdapat karyawan yang datang terlambat. Hal itu merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seseorang karyawan dengan pekerjaannya. Motivasi adalah apa yang mendorong, dan motivasi kerja adalah apa yang mendorong semangat kerja.

Terkait dengan fenomena diatas ditemukan kesenjangan hasil penelitian terdahulu. Evidence gap menekankan kesenjangan bukti penelitian. Untuk menjadi tolok ukur adanya perbedaan adalah fakta umum yang sudah biasa terjadi. Sehingga penelitian ini menggunakan evidence gap dari teori yang ada. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian tambahan untuk mengetahui apakah keterampilan, pengalaman kerja, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan UD Putri Jaya Tahu Q. Judul penelitian yang akan dipilih adalah **“Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Putri Jaya Tahu Q.”**

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah Keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Keterampilan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

# Kerangka Konseptual



## Hipotesis:

H1: Terdapat pengaruh yang positif antara Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Terdapat pengaruh yang positif antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Terdapat pengaruh yang positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

H5: Terdapat pengaruh yang positif antara Keterampilan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

# METODE PENELITIAN



Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif. Adapun fokus dalam penelitian ini terdapat lima variabel, yaitu Keterampilan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Motivasi (X4) dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y).

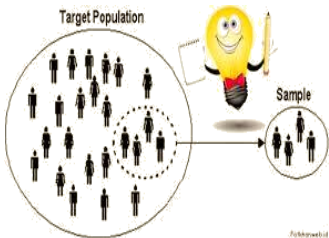


Penelitian ini dilakukan di UD Putri Jaya Tahu Q di Jl. Raya Durung Bedug No. 273, Bedugdowo, Durungbedug, Kec. Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61271

**Populasi** : Populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang ada di UD Putri Jaya Tahu Q yang berjumlah 100 orang.

**Sampel** : Teknik sampling yang dipilih pada penelitian ini yakni teknik *nonprobability sampling*. Dimana Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik sampling jenuh*, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi

Maka, sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan UD Putri Jaya Tahu Q.



# Metode

- ✓ Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner
- ✓ Olah data menggunakan software SPSS
- ✓ Analisis data antara lain :
  1. Pengujian Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)
  2. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi dan Uji Multikolinieritas)
  3. Analisis Regresi Linier Berganda
  4. Uji Hipotesis (Uji t), (Uji f)

# Hasil Penelitian (Analisis Deskriptif)

## Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Seperti Pada Tabel 2

Tabel 2. Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	98	98.0	98.0	98.0
	Perempuan	2	2.0	2.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Hasil pengujian data tentang jenis kelamin seperti tabel 2 menunjukkan bahwa 100 karyawan terlibat dalam penelitian ini; 98 dari responden laki-laki memiliki prosentase 98,0%, dan 2 responden perempuan memiliki prosentase 2,0%.

## Identitas Responden Berdasarkan Usia Seperti Pada Tabel 3

Tabel 3. Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	13	13.0	13.0	13.0
	31-40 Tahun	69	69.0	69.0	82.0
	41-50 Tahun	18	18.0	18.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Hasil pengujian data tentang usia seperti pada tabel 3 menunjukkan bahwa responden penelitian dari usia 20-30 tahun sebanyak 13 memiliki presentase 13,0%; usia 31-40 tahun sebanyak 69 memiliki presentase 69,0%; usia 41-50 tahun sebanyak 18 memiliki presentase 18,0%.

## Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Seperti Pada Tabel 4

Tabel 4. Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	3	3.0	3.0	3.0
	SMA/SLTA	91	91.0	91.0	94.0
	SMP	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Hasil pengujian tentang Pendidikan seperti pada tabel 4 menunjukkan bahwa responden penelitian dengan kualifikasi pendidikan S1 3 memiliki presentase 3,0%, SMA/SLTA 91 memiliki presentase 91,0%, dan SMP 6 memiliki presentase 6,0%.

# Hasil Penelitian (Analisis Deskriptif)

## Identitas Responden Berdasarkan Jawaban Responden Keterampilan Seperti Pada Tabel 6

Tabel 6. Keterampilan

Indikator	STS		TS		Skor				SS		Mean
					N		S				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	0	0	0	0	23	23,0	49	49,0	28	28,0	4,05
X1.2	0	0	2	2,0	23	23,0	48	48,0	27	27,0	4,00
X1.3	0	0	0	0	25	25,0	56	56,0	19	19,0	3,94

Hasil pengujian tentang identitas responden berdasarkan jawaban responden seperti pada tabel 6 menunjukkan jawaban rata-rata responden tertinggi pada indikator X1.1 hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab dengan keterampilan yang saya miliki akan memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya.

## Pengalaman Kerja Seperti Pada Tabel 7

Tabel 7. Pengalaman Kerja

Indikator	STS		TS		Skor				SS		Mean
					N		S				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	0	0	4	4,0	25	25,0	47	47,0	24	24,0	3,91
X2.2	0	0	10	10,0	28	28,0	44	44,0	18	18,0	3,70
X2.3	0	0	2	2,0	23	23,0	56	56,0	19	19,0	3,92

Hasil pengujian tentang identitas responden berdasarkan jawaban responden seperti pada tabel 7 menunjukkan jawaban rata-rata responden tertinggi pada indikator X2.3 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Saya memiliki pengetahuan yang terampil mengenai pekerjaan yang diberikan oleh UD Putri Jaya Tahu Q kepada saya.

## Kompensasi Seperti Pada Tabel 8

Tabel 8. Kompensasi

Indikator	STS		TS		Skor				SS		Mean
					N		S				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X3.1	0	0	2	2,0	6	6,0	63	63,0	29	29,0	4,19
X3.2	1	1,0	4	4,0	20	20,0	54	54,0	21	21,0	3,90
X3.3	0	0	5	5,0	26	26,0	39	39,0	30	30,0	3,94
X3.4	0	0	3	3,0	14	14,0	54	54,0	29	29,0	4,09

Hasil pengujian tentang identitas responden berdasarkan jawaban responden seperti pada tabel 8 menunjukkan jawaban rata-rata responden tertinggi pada indikator X3.1, hal ini menunjukkan mayoritas responden menjawab UD Putri Jaya Tahu Q bersikap adil dengan memberikan gaji dalam jumlah yang sesuai dengan upah minimum regional yang berlaku di bidang.

# Hasil Penelitian (Analisis Deskriptif)

## Motivasi Seperti Tabel 9

Tabel 9. Motivasi

Indikator	STS		TS		Skor N				S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
	X4.1	3	3,0	17	17,0	30	30,0	42	42,0	8	8,0	3,35	
X4.2	2	2,0	15	15,0	40	40,0	34	34,0	9	9,0	3,33		
X4.3	2	2,0	4	4,0	19	19,0	56	56,0	19	19,0	3,86		
X4.4	0	0	8	8,0	19	19,0	53	53,0	20	20,0	3,85		

Hasil pengujian tentang identitas responden berdasarkan jawaban responden seperti pada tabel 9 menunjukkan jawaban rata-rata responden tertinggi pada indikator X4.3, hal ini menunjukkan mayoritas responden menjawab untuk mencapai tujuan yang telah saya tetapkan, saya berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri saya.

## Kinerja Karyawan Seperti Pada Tabel 10

Tabel 10. Kinerja Karyawan

Indikator	STS		TS		Skor N				S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
	Y1.1	2	2,0	15	15,0	40	40,0	34	34,0	9	9,0	3,33	
Y1.2	2	2,0	4	4,0	19	19,0	56	56,0	19	19,0	3,86		
Y1.3	0	0	8	8,0	19	19,0	53	53,0	20	20,0	3,85		
Y1.4	3	3,0	4	4,0	26	26,0	47	47,0	20	20,0	3,77		

Hasil pengujian tentang identitas responden berdasarkan jawaban responden seperti pada tabel 10 menunjukkan jawaban rata-rata responden tertinggi pada indikator Y1.2, mayoritas orang yang menjawab saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja ataupun tim dalam membantu rekan kerja saya dalam menyelesaikan tugasnya agar target dapat tercapai.

# Hasil Penelitian (Penguujian Kualitas Data)

## UJI VALIDITAS

Tabel 11. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r tabel	Keterangan
Keterampilan (X1)	X1.1	0,696	0,196	Valid
	X1.2	0,730		Valid
	X1.3	0,668		Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,813		Valid
	X2.2	0,826		Valid
	X2.3	0,790		Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,626		Valid
	X3.2	0,766		Valid
	X3.3	0,851		Valid
	X3.4	0,791		Valid
Motivasi (X4)	X4.1	0,647		Valid
	X4.2	0,793		Valid
	X4.3	0,675		Valid
	X4.4	0,731		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,716	Valid	
	Y1.2	0,719	Valid	
	Y1.3	0,853	Valid	
	Y1.4	0,828	Valid	

Jika nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari ( $r_{tabel}$ ) maka dikatakan valid.  
 Jika nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) lebih kecil dari ( $r_{tabel}$ ) maka dikatakan tidak valid.

Pada distribusi r-tabel 100, korelasi moment pearson N = 100 dengan taraf signifikansi 5% ditemukan r-tabel adalah 0,196.

Pada output pengujian validitas seperti pada tabel 11 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan kuisisioner dari semua variabel lebih dari 0,196 yang artinya semua item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan untuk variabel yang telah diteliti..

## UJI RELIABILITAS

Tabel 12. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Keterampilan (X1)	0,772	0,6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,830	0,6	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,803	0,6	Reliabel
Motivasi (X4)	0,782	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,808	0,6	Reliabel

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Demikian pula sebaliknya, maka dikatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil output pengujian reliabilitas seperti pada tabel 12 dari instrument pernyataan kuisisioner dari seluruh variabel, menunjukkan jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan jika item pernyataan seluruh variabel adalah reliabel.

# Hasil Penelitian (Penguujian Kualitas Data)

## UJI VALIDITAS

Tabel 11. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r tabel	Keterangan
Keterampilan (X1)	X1.1	0,696	0,196	Valid
	X1.2	0,730		Valid
	X1.3	0,668		Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,813		Valid
	X2.2	0,826		Valid
	X2.3	0,790		Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,626		Valid
	X3.2	0,766		Valid
	X3.3	0,851		Valid
	X3.4	0,791		Valid
Motivasi (X4)	X4.1	0,647		Valid
	X4.2	0,793		Valid
	X4.3	0,675		Valid
	X4.4	0,731		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,716	Valid	
	Y1.2	0,719	Valid	
	Y1.3	0,853	Valid	
	Y1.4	0,828	Valid	

Jika nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari ( $r_{tabel}$ ) maka dikatakan valid.  
Jika nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) lebih kecil dari ( $r_{tabel}$ ) maka dikatakan tidak valid.

Pada distribusi r-tabel 100, korelasi moment pearson N = 100 dengan taraf signifikansi 5% ditemukan r-tabel adalah 0,196.

Pada output pengujian validitas seperti pada tabel 11 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan kuisisioner dari semua variabel lebih dari 0,196 yang artinya semua item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan untuk variabel yang telah diteliti..

## UJI RELIABILITAS

Tabel 12. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Keterampilan (X1)	0,772	0,6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,830	0,6	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,803	0,6	Reliabel
Motivasi (X4)	0,782	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,808	0,6	Reliabel

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Demikian pula sebaliknya, maka dikatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil output pengujian reliabilitas seperti pada tabel 12 dari instrument pernyataan kuisisioner dari seluruh variabel, menunjukkan jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan jika item pernyataan seluruh variabel adalah reliabel.

# Hasil Penelitian (Uji Asumsi Klasik)

## UJI NORMALITAS

Tabel 13. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00857877
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.051
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

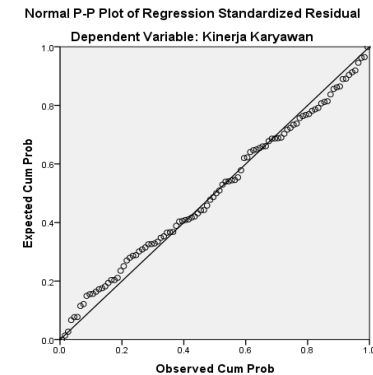
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Ketentuan :

1. Angka signifikansi uji Kolmogrov-Smirnov Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji Kolmogrov-Smirnov Sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.



Gambar  
Normal Probability Plot

Hasil pengujian normalitas seperti pada gambar 2 menunjukkan bahwa plot kemungkinan normal mensyaratkan bahwa sebaran data harus berada di wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas. Oleh karena itu, data yang diteliti dianggap berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengujian Asymp. Sig. seperti pada tabel 13 dari uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil sebesar 0,200 ( $0,200 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Plot Regression Residual Standar dapat digunakan untuk menentukan apakah data tersebut normal atau tidak. Jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal, data dapat didistribusikan secara normal, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:

# Hasil Penelitian (Uji Asumsi Klasik)

## UJI LINIERITAS

Tabel 14. Uji Linieritas

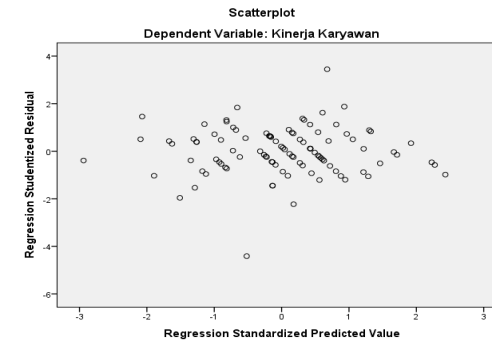
Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1 → Y	52,567	0,000	Sig.<0,05	Linier
X2 → Y	55,818	0,000	Sig.<0,05	Linier
X3 → Y	61,371	0,000	Sig.<0,05	Linier
X4 → Y	75,849	0,000	Sig.<0,05	Linier

### Ketentuan :

Jika nilai signifikansi pada Linearity lebih kecil dari 0,05 ( $<0,05$ ) maka hubungan antar variabel dinyatakan linier, sebaliknya apabila Linearity lebih besar dari 0,05 ( $>0,05$ ) maka hubungan antara variabel dinyatakan tidak linier.

Berdasarkan hasil pengujian linieritas seperti pada tabel 14 didapatkan nilai sig. Linearity guna variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), dan variable motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Dari seluruh variable tersebut usai menunjukkan nilai sig. Linearity  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa hubungan antar variable bersifat linier.

## UJI HETEROSKEDASTISITAS



Gambar  
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas seperti pada gambar 3 dapat dilihat bahwa data – data dapat menyebar secara merata di seluruh kuadran (diatas dan dibawah nilai 0 dari garis horizontal dan vertikan atau dari sumbu X dan sumbu Y). Maka dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas yang artinya terjadi adalah Homoskedastisitas.

# Hasil Penelitian (Uji Asumsi Klasik)

## UJI MULTIKOLINIERITAS

Tabel 15. Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Keterampilan	0,897	1,115
Pengalaman Kerja	0,610	1,639
Kompensasi	0,645	1,550
Motivasi	0,689	1,452

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Ketentuan :

Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $> 0,01$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$ .

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas seperti pada tabel 15 didapatkan nilai tolerance pada variabel keterampilan sebesar 0,897 dan nilai VIF sebesar 1,115, variabel pengalaman kerja sebesar 0,610 dan nilai VIF sebesar 1,639, variabel kompensasi sebesar 0,645 dan nilai VIF sebesar 1,550, serta variabel motivasi sebesar 0,689 dan nilai VIF sebesar 1,452. Ke-empat variabel tersebut masing-masing memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas

## UJI AUTOKORELASI

Tabel 16. Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 <sup>a</sup>	.863	.858	1.030	2.158

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Keterampilan, Kompensasi, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Adapun standart yang biasanya digunakan dalam sebuah penetian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi jika nilai yang didapatkan dari *Durbin-Watson* ini dibawah 5.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi seperti pada tabel 16 di dapatkan nilai Durbin-Waston sebesar 2,158. Adapun nilai standart yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin Watson di bawah 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi karena nilai durbin watson  $2,158 < 5$ .

# Hasil Penelitian (Analisis Regresi Berganda)

**Tabel Uji Regresi Linier Berganda**

Tabel 17. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.936	1.020		.918	.361		
Keterampilan	.172	.073	.095	2.363	.020	.897	1.115
Pengalaman Kerja	.223	.068	.159	3.273	.001	.610	1.639
Kompensasi	.228	.055	.196	4.151	.000	.645	1.550
Motivasi	.803	.050	.741	6.220	.000	.689	1.452

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan tersebut diatas, maka dapat diartikan bahwa :

**Nilai konstanta adalah 0,936**

Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu keterampilan (X1), pengalaman kerja (X2), kompensasi (X3) dan Motivasi (X4), maka nilai variabel terikat kinerja karyawan (Y) tetap konstan.

**Keterampilan (X1)**

Nilai koefisien regresi dari variabel keterampilan (X1) sebesar 0,172 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel keterampilan (X1), akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,172 .

**Pengalaman Kerja (X2)**

Nilai koefisien regresi dari variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,223 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel pengalaman kerja (X2), akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,223 .

**Kompensasi (X3)**

Nilai koefisien regresi dari kompensasi (X3) sebesar 0,228 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kompensasi (X3), akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,228.

**Motivasi (X4)**

Nilai koefisien regresi dari motivasi (X4) sebesar 0,803 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi (X4), akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,803.

Dari pengujian analisis linier berganda seperti pada tabel 17 dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 0,936 + 0,172X_1 + 0,223X_2 + 0,228X_3 + 0,803X_4 + e$$

# Hasil Penelitian (Uji t)

## 1. Uji t ( Parsial )

Tabel 17. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.936	1.020		.918	.361		
Keterampilan	.172	.073	.095	2.363	.020	.897	1.115
Pengalaman Kerja	.223	.068	.159	3.273	.001	.610	1.639
Kompensasi	.228	.055	.196	4.151	.000	.645	1.550
Motivasi	.803	.050	.741	6.220	.000	.689	1.452

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian uji t seperti pada tabel 18 dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5% (0,05) dan tingkat kebebasan  $k = 4$  dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $100 - 4 - 1 = 95$ ), nilai t-tabel diperoleh sebesar 1,66105.

### Variabel Keterampilan (X1)

Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,363, sehingga nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu 1,66105. Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,020 < 0,05$ . Maka berdasarkan aturan pengambilan keputusan didapatkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Diperoleh nilai t hitung sebesar 3,273, sehingga nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu 1,66105. Dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka berdasarkan aturan pengambilan keputusan didapatkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengalaman kerja.

### Variabel Kompensasi (X3)

Diperoleh nilai t hitung sebesar 4,151, sehingga nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu 1,66105. Dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka berdasarkan aturan pengambilan keputusan didapatkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti variabel physical evidence berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

### Variabel Motivasi (X4)

Diperoleh nilai t hitung sebesar 6,220, sehingga nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu 1,66105. Dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka berdasarkan aturan pengambilan keputusan didapatkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

# Hasil Uji f

## Uji F

**Tabel 19.** Hasil Uji F  
*ANOVA<sup>a</sup>*

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	636.684	4	159.171	150.153	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	100.706	95	1.060		
	<i>Total</i>	737.390	99			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Motivasi, Keterampilan , Kompensasi, Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji f) seperti pada tabel 19 secara parsial pada tabel diatas hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 150,153 sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 10% dan  $df1 = k - 1 (4 - 1) = 3$  dan  $df2 = n-k-1 (100-4-1=95)$  maka didapat nilai Ftabel sebesar 2,47. Oleh karena itu Fhitung 150,153 lebih besar dari Ftabel 2,47 dan tabel diatas juga menunjukkan nilai sig sebesar 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,1$  maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

# Pembahasan

## **H1 : Keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD Putri Jaya Tahu Q.**

Hasil analisis data dapat membuktikan jika keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan pada UD Putri Jaya Tahu Q. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi keterampilan yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga semakin bagus. Dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan di UD Putri Jaya Tahu Q memiliki keterampilan teknis dalam mengoperasikan mesin produksi pada saat bekerja. Selain itu karyawan UD Putri Jaya Tahu Q juga memiliki keterampilan interpersonal yang bagus, sehingga ketika dalam tim terdapat masalah dapat memecahkan masalah tersebut. Penelitian ini sejalan teori keterampilan kerja merupakan kemampuan atau kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya dapat diperoleh melalui praktik, baik melalui latihan atau pengalaman langsung. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menunjukkan bahwa Keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang dapat diandalkan akan menyelesaikan serangkaian pekerjaan yang dibuat dari akibat persiapan dan pengalaman.

## **H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD Putri Jaya Tahu Q.**

Hasil analisis data dapat membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan yang memiliki pengetahuan yang terampil mengenai pekerjaan yang diberikan oleh UD Putri Jaya Tahu Q dapat meningkatkan hasil kinerja seorang karyawan. Lama waktu bekerja juga dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan yang bekerja di UD Putri Jaya Tahu Q akan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena apabila semakin lama bekerja akan meningkatkan pengalaman seseorang. Karyawan yang sudah menguasai pekerjaan maupun peralatan yang di sediakan oleh UD Putri Jaya Tahu Q, akan dapat memudahkan menyelesaikan pekerjaan sesuai yang dibutuhkan oleh UD Putri Jaya Tahu. Penelitian ini sejalan dengan teori pengalaman kerja termasuk proses yang dialami oleh karyawan yang memungkinkan mereka untuk mengubah sikap dan perilaku mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan proses tersebut. Hasil penelitian ini sesuai yang dilakukan oleh peneliti terdahulu menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Karyawan yang memiliki pengalaman yang tinggi memiliki kinerja yang baik dalam suatu perusahaan.

# Pembahasan

## **H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD Putri Jaya Tahu Q.**

Hasil analisis data dapat membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan kompensasi yang diberikan oleh UD Putri Jaya Tahu Q bersikap adil dengan memberikan gaji dalam jumlah yang sesuai dengan upah minimum regional yang berlaku di bidang. UD Putri Jaya Tahu Q juga memberikan fasilitas dengan menyediakan tempat parkir yang luas, sehingga karyawan tidak khawatir akan keamanan kendaraan yang karyawan parkir. Selain itu UD Putri Jaya Tahu Q memberikan uang tunjangan pada karyawan dengan baik, seperti memberikan tunjangan hari raya pada karyawan. Pemberian insentif diberlakukan sama untuk semua karyawan tanpa pengecualian. Penelitian ini sesuai dengan teori Kompensasi sebagai suatu pencapaian yang berupa uang tunai atau barang yang diberikan oleh industri kepada karyawannya sebagai kompensasi atas kinerja yang baik atau jasa mereka. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin besar kompensasi yang didapatkan oleh karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.

## **H4 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD Putri Jaya Tahu Q.**

Hasil analisis data dapat membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Karena dengan adanya keinginan dari dalam diri karyawan untuk meningkatkan kreativitas yang tinggi untuk mendapatkan prestasi, maka akan semakin baik kinerja seorang karyawan. Untuk mencapai tujuan yang telah diinginkan karyawan, karyawan berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada dirinya agar kinerjanya maksimal. Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan hasil yang memuaskan. Setiap karyawan UD Putri Jaya Tahu Q akan mendapatkan bonus apabila karyawan dapat melebihi target yang ada dalam UD Putri Jaya Tahu Q. Penelitian ini sesuai dengan teori Interaksi antara semua kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada seseorang digambarkan sebagai motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu ] yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi tiap individu tidak sama, maka dari itu hal ini harus diperhatikan untuk selalu mengupayakan pegawainya agar memiliki motivasi kerja yang tinggi karena motivasi kerja yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

# Pembahasan

## **H5 : Keterampilan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD Putri Jaya Tahu Q.**

Hasil analisis membuktikan bahwa keterampilan, pengalaman kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel keterampilan, pengalaman kerja, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya keinginan dari dalam diri karyawan untuk meningkatkan kreativitas yang tinggi untuk mendapatkan prestasi, maka akan semakin baik kinerja seorang karyawan. Sehingga karyawan termotivasi untuk hadir tepat waktu. Ketika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, maka karyawan akan selalu hadir tepat waktu agar tidak terlambat. Selain itu karyawan yang memiliki pengetahuan yang terampil mengenai pekerjaan yang diberikan oleh UD Putri Jaya Tahu Q dapat meningkatkan hasil kinerja seorang karyawan. Kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kompensasi yang diberikan oleh UD Putri Jaya Tahu Q bersikap adil dengan memberikan gaji dalam jumlah yang sesuai dengan upah minimum regional yang berlaku di bidang. Dapat menunjang presensi absen yang bagus, karena karyawan mempunyai sifat kehadiran yang konsisten. Artinya saya tidak akan absen jika tidak ada keperluan yang sangat penting. Dan jika motivasi yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

# Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi yang diuraikan, dapat disimpulkan bahwa:

- ✓ Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga semakin bagus. Karena dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- ✓ Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan yang memiliki pengetahuan yang terampil mengenai pekerjaan yang diberikan, dan dapat meningkatkan hasil kinerja seorang karyawan.
- ✓ Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi yang bersikap adil dengan memberikan gaji dalam jumlah yang sesuai dengan upah minimum regional yang berlaku di bidang akan membuat kinerja karyawan maksimal
- ✓ Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Karena dengan adanya keinginan dari dalam diri karyawan untuk meningkatkan kreativitas yang tinggi untuk mendapatkan prestasi, maka akan semakin baik kinerja seorang karyawan.
- ✓ Keterampilan, pengalaman kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh secara simultan, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel keterampilan, pengalaman kerja, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

# Referensi

- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dewi, Archika Pramita., Siti Chamidah., Titis Purwaningrum. 2022. Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward, Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, Vol. 2 No. 2. Doi : 10.53363/buss.v2i2.70 429
- Novita, Lucky, et al. 2021. Pengaruh Penilaian Kinerja, Profesionalisme, Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Hr. Collection Bagian Tenun Di Desa Troso Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen*.
- Mooduto, Yuyun Sriwahyuni., Moh. Rolli Paramata., Deby R. Karundeng. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 6 No. 1.
- C.K. Fanulene., V.P.K. Lengkong., L.O.H. Dotulong. 2022. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura I(Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 10 No. 1.
- Muslim, M., Nurwanah, A., Sari, R., & Arsyad, M. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit. *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 8(2), 100-112.
- Kitta, Syafruddin. 2023. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 6 No 1. DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Lela, Neneng., Syahrul Hidayat., Widwi Handari Adji. 2022. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol. 3, No. 2. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sitompul, Silvia Sari., Feronika Simamora. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol. 2, No. 2. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rianda, Sevnica., Alex Winarno. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*, Vol. 9, No. 2.
- Sutrisno., Herdiyanti., M. Asir., M. Yusuf., R. Ardianto. 2022. Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol. 3, No. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Fahrain, Firda., Rinaldi Syarif. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, Vol. 5, No. 1.
- F. Nelwan., L. Manake., H. Tawas. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Artha Graha International Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 4.
- Rizal, Abdul, Zamzam Fakhry, and Marnisah Luis. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*. Vol. 2, No.1.
- Fenetiruma, Lidia Novita., Edward Clan., J.J Kastanya. 2023. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Salawati Motorindo. *Jurnal Manajemen dan Entrepreneurship*, Vol. 3 No. 1.
- Fitriani, Febrina., D. F. Ananda. 2023. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mba. *Media Bisnis*, Vol. 15, No. 1. <http://jurnaltsm.id/index.php/MB>
- Maulana, Muhammad Rafi., Sriyono. 2023. Analisis Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Astellas Pharma Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, Vol. 12 No. 1.
- Sriyono. 2018. Kemampuan Kinerja Keuangan Untuk Meningkatkan Daya Saing UKM Yang Berbasis *Green Economy*. *Journal Competency of Business*. Vol. 2 No. 2

