

The Influence Of Skills, Work Experience, Compensation, And Motivation On Employee Performance At UD Putri Jaya Tahu Q.

[Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Putri Jaya Tahu Q]

Mochammad Agil Syahril¹⁾, Sriyono²⁾, Sumartik³⁾, Herlinda Maya Kumala Sari⁴⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: Sriyono@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to determine the influence of skills, work experience, compensation and motivation on employee performance. This research uses a quantitative type of research. The sampling technique chosen in this research is nonprobability sampling technique. Where the sampling technique used is a saturated sampling technique using a sample used in this research of 100 employees. The analysis used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, t test and F test. The results of hypothesis testing prove that skills have a significant effect on employee performance. Work experience has a significant effect on employee performance. Compensation has a significant influence on employee performance. Motivation influences employee performance. And skills, work experience, compensation and motivation simultaneously and significantly influence employee performance.*

Keywords – Skills, Work Experience, Compensation, Motivation, and Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang dipilih pada penelitian ini yakni teknik nonprobability sampling. Dimana Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan menggunakan sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 100 karyawan Analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji F. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan keterampilan, pengalaman kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci – Keterampilan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting dalam perusahaan. Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dan operasional, ataupun sarana dan prasarana yang tersedia, akan tetapi tergantung dari sumber daya manusia yang ada. Pentingnya peranan sumber daya manusia tidak lepas dari kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan kegiatan. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, agar dapat menjalankan semua tujuan perusahaan dengan maksimal.

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 [1]. Kinerja ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja perusahaan dan merencanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

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 konseptual ketika mereka bekerja [2]. Jadi, dapat disimpulkan bahwa memiliki keterampilan dan keahlian dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan karena memiliki keterampilan mental, fisik, dan sosial yang baik. Studi sebelumnya yang melibatkan keterampilan kerja [3] dan [4] menemukan bahwa keterampilan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan penelitian [5] menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berdampak positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

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. "Pengalaman kerja" didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh seseorang secara langsung dari aktivitas sehari-hari yang terkait dengan jenis pekerjaannya [6]. Pegawai dengan lebih banyak jam kerja memiliki pengalaman yang lebih baik, yang berarti mereka memiliki kapasitas yang lebih besar untuk mengumpulkan informasi yang lebih luas dan mengaturnya dengan lebih baik. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja. Penelitian tentang pengalaman kerja telah dilakukan [7] dan [8], yang menemukan bahwa pengalaman kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan [9] menemukan bahwa pengalaman kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan secara positif atau signifikan.

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 tersebut. Begitu juga dengan karyawan organisasi, setiap sumber daya manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. dimana karyawan bekerja untuk mendapatkan kompensasi. Imbalan yang dimaksud mencakup kompensasi serta hal-hal lainnya yang berkaitan dengan kompensasi pegawai. Kompensasi juga mempengaruhi kinerja strategis. Kompensasi dapat berupa uang atau barang yang diberikan oleh industri kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau kinerja yang baik [10]. Penelitian tentang kompensasi telah dilakukan [11] dan [12], yang menemukan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian sebelumnya [13] menemukan bahwa kompensasi tidak berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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 langsung 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[14]. Diharapkan dengan memberikan motivasi ini, setiap karyawan akan berusaha keras dan bersemangat untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Studi tentang motivasi telah dilakukan [15] dan [16], yang menemukan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain [17] menemukan bahwa motivasi tidak berdampak positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

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. Sesuai definisi evidence gap bahwa dalam hal ini peneliti menemukan kesenjangan antara hasil penelitian sebelumnya, ketidak konsistensian. 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.”**

Rumusan Masalah: Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Putri Jaya Tahu Q

Pertanyaan Penelitian: Pertama: Apakah Keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? Kedua: Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? Ketiga: Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? Keempat: Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? Kelima: Apakah Keterampilan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

Kategori SDGs:

Sesuai dengan kategori SDG's artikel ilmiah ini menggunakan SDG's point ke 8 (delapan) yakni pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

II. LITERATUR REVIEW

Keterampilan

Kemampuan untuk melakukan pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun dengan mudah dan sesuai dengan situasi untuk mencapai hasil yang diinginkan disebut keterampilan [18]. Kemampuan fisik dan mental seseorang untuk menyelesaikan tugas sumber daya manusia sangat terkait dengan keterampilan kerja mereka. Keterampilan kerja adalah kemampuan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya dapat diperoleh melalui praktek dan dapat ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain [19]. Dengan demikian, keterampilan kerja merupakan hal yang bersifat individual, dan setiap orang akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalaman mereka [20]. Berdasarkan penjelasan kedua teori di atas, keterampilan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu yang diberikan oleh organisasi atau lembaga kepada karyawannya secara fisik maupun mental. Menurut [21], kriteria berikut digunakan untuk mengevaluasi keterampilan:

1. Keterampilan dasar: Keterampilan dasar yang harus dimiliki setiap karyawan
2. Keterampilan teknis: Keterampilan teknis yang diperoleh melalui pembelajaran teknik
3. Keterampilan Interpersonal: Keterampilan yang dimiliki setiap orang dalam berkomunikasi satu sama lain

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan [22]. Pengalaman kerja adalah acuan bagi pegawai untuk menempatkan diri secara tepat, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab, dan mampu berkomunikasi dengan baik untuk menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya [23]. Pengalaman kerja membantu seorang karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang tepat, berani mengambil risiko, percaya diri dalam menghadapi tantangan dengan penuh kewajiban, dan berkomunikasi dengan baik dengan semua pihak untuk memastikan kinerja yang kreatif dan menghasilkan individu yang kompeten di bidang mereka [5]. Menurut [24], kriteria berikut dapat digunakan untuk mengevaluasi pengalaman kerja:

1. Lama masa kerja: Ini mengacu pada jumlah waktu yang telah dihabiskan seseorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dan memahaminya dengan baik.
2. Tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan: Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan menguasai kedua teknik pekerjaan dan peralatan, serta.
3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki: Berdasarkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaan mereka dan perusahaan.

Iklan

Semua pendapatan dalam bentuk uang, baik barang langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan disebut kompensasi [25]. Kompensasi tambahan, baik finansial maupun non finansial, yang diberikan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan kepada semua karyawan dan usaha untuk meningkatkan kesehatan mereka termasuk tunjangan hari raya dan uang pensiun. Semua jenis pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pekerja sebagai hasil dari pekerjaan mereka dikenal sebagai kompensasi karyawan [26]. Ini terdiri dari pembayaran langsung, yang dapat berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan pembayaran tidak langsung, yang dapat berupa tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan. Sebuah item yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan dikenal sebagai kompensasi. Untuk mengurangi ketidakpuasan dan keluhan karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan asas keadilan dan kelayakan saat memberikan kompensasi kepada karyawannya. Karena itu, karyawan harus bekerja dengan baik dan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi [27]. Menurut [28], kriteria yang digunakan untuk menentukan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji: Gaji biasanya dihitung per jam atau per hari.
2. Insentif: Insentif adalah kompensasi tambahan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi.
3. Tunjangan: Ini termasuk asuransi kesehatan dan jiwa, liburan organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang terkait dengan pekerjaan.
4. Fasilitas: Ini termasuk kenikmatan dan fasilitas seperti mobil organisasi, tempat parkir, dan keanggotaan klub.

Motivasi

Motivasi adalah kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh berbagai kekuatan dari luar. Ini berkisar sekitar imbalan finansial dan non finansial, dan dapat berdampak positif atau negatif pada hasil kinerja seseorang [29]. Motivasi adalah dorongan dalam dan luar yang mendorong semangat dan ketekunan untuk melakukan sesuatu [30]. Dari kedua teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam dan luar yang mendorong semangat dan ketekunan untuk melakukan sesuatu atau keinginan untuk bekerja keras untuk mencapai hasil terbaik. Menurut [31], ada indikator yang dapat digunakan untuk mengukur dorongan :

1. Tanggung jawab dalam menjalankan tugas
2. Prestasi yang dicapai
3. Pengembangan diri
4. Kemandirian dalam bertindak

Keputusan Pembelian

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan untuk perusahaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan [32]. Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tingkat kemampuan tertentu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan tingkat pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga karyawan dapat melakukan tugas sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan mereka. Menurut [33], ada metrik yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan:

1. Banyaknya pekerjaan: jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan.
2. Hadir tepat waktu: Karyawan akan menjadi lebih disiplin dan lebih baik dalam kinerja mereka.
3. Kehadiran yang konsisten: Karyawan akan menjadi pribadi yang baik di tempat kerja.
4. Terjalannya kerja sama: Rekan kerja satu sama lain akan membuat karyawan belajar banyak dari satu sama lain..

Hubungan Antara Keterampilan Dengan Kinerja Karyawan

Keterampilan kerja merupakan kemampuan atau kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya dapat diperoleh melalui praktik, baik melalui latihan atau pengalaman langsung. Keterampilan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan karena memiliki keterampilan mental yang baik, keterampilan fisik, dan keterampilan sosial (komunikasi dan kerja sama yang baik) [2]. Oleh karena itu, karyawan dengan keterampilan atau keterampilan yang lebih baik akan memiliki kinerja yang lebih baik, yang berdampak pada tujuan perusahaan. Ketika karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan, mereka akan lebih teliti dalam menyelesaikan setiap tugas. Mereka juga akan lebih mampu mengendalikan diri mereka saat menyelesaikan tugas-tugas tersebut, dan mereka akan memiliki rasa percaya diri dan komitmen yang kuat [18]. Keterampilan kerja memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keahlian dalam bidang mereka dapat

dengan mudah dan cepat beradaptasi dengan pekerjaan mereka atau prestasi kerja mereka [34]. Semua komponen sangat berpengaruh, dan wawasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Wawasan kerja memungkinkan karyawan untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dan hambatan.

Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Karyawan

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 [7]. Pengalaman kerja dapat membantu karyawan menjadi lebih inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan tugas [8]. Selama berbicara tentang organisasi, masalah kinerja pegawai selalu dibicarakan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menilai pegawai yang memiliki prestasi atau pengalaman kerja. Karena organisasi juga membantu karyawan menjadi lebih baik, penelitian [35] menunjukkan bahwa pengalaman kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Pekerja akan memiliki lebih banyak pengalaman dalam pekerjaan mereka, yang membuat mereka lebih mudah dan lebih cepat melakukan tugas mereka. Akibatnya, pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan yang lebih besar, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

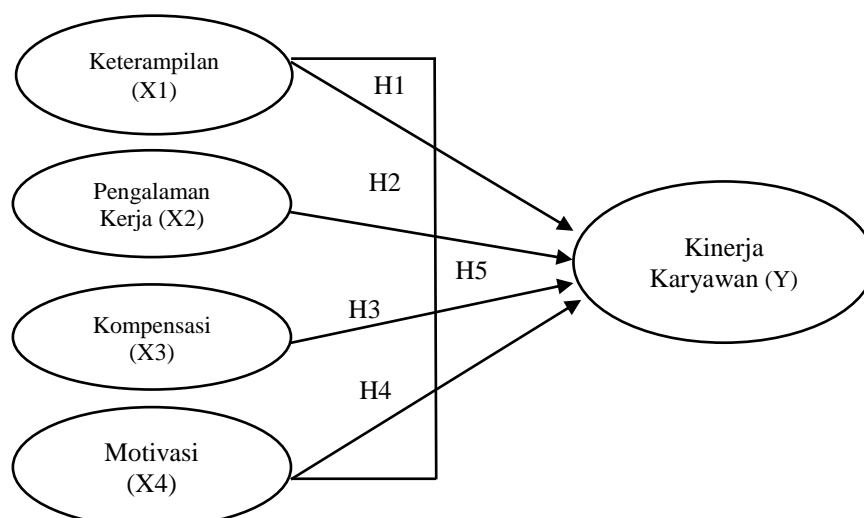
Kompensasi sebagai suatu pencapaian yang berupa uang tunai atau barang yang diberikan oleh industri kepada karyawannya sebagai kompensasi atas kinerja yang baik atau jasa mereka [10]. Pembentukan sistem kompensasi merupakan bagian penting dari pembiayaan sumber daya manusia karena dapat mengapresiasi dan meningkatkan kinerja karyawan serta mengembangkan karyawan yang lebih ahli. Kinerja strategis dipengaruhi oleh kompensasi. Semua pendapatan dalam bentuk uang atau materi yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas layanan mereka kepada perusahaan disebut kompensasi [11]. Ketika karyawan diberi kompensasi, mereka lebih bersemangat untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan perusahaan karena mereka merasa dihargai oleh pimpinan yang layak. Akibatnya, kompensasi berdampak pada kinerja karyawan, yang meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan [24].

Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Jika seorang karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, mereka akan lebih produktif, efisien, dan produktif dalam menyelesaikan tugas mereka dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat motivasi yang lebih rendah [15]. Interaksi antara semua kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada seseorang digambarkan sebagai motivasi [36]. Teori Maslow, yang mengatakan bahwa hirarki kebutuhan manusia dapat digunakan untuk menggambarkan dorongan untuk bekerja. Di sini, kebutuhan seseorang termasuk kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan hak milik, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir bertujuan untuk mengatahui masalah yang akan di teliti, digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. 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 Ketrampilan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Tujuan dari definisi operasional adalah untuk menginterpretasikan variabel penelitian ini untuk memudahkan pengukuran. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel independen yang meliputi Keterampilan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kompensasi (X3), Motivasi (X4), dan satu variabel dependen meliputi Kinerja Karyawan (Y).

Keterampilan (X1)

Kemampuan untuk melakukan pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun dengan mudah dan sesuai dengan situasi untuk mencapai hasil yang diinginkan disebut keterampilan [18]. Kemampuan fisik dan mental seseorang untuk menyelesaikan tugas sumber daya manusia sangat terkait dengan keterampilan kerja mereka. Keterampilan kerja adalah kemampuan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya dapat diperoleh melalui praktek dan dapat ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain [19]. Menurut [21], kriteria berikut digunakan untuk mengevaluasi keterampilan:

1. Keterampilan dasar: Keterampilan dasar yang harus dimiliki setiap karyawan.
2. Keterampilan teknis: Keterampilan teknis yang diperoleh melalui pembelajaran teknik.
3. Keterampilan Interpersonal: Keterampilan yang dimiliki setiap orang dalam berkomunikasi satu sama lain

Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan [22]. Pengalaman kerja adalah acuan bagi pegawai untuk menempatkan diri secara tepat, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab, dan mampu berkomunikasi dengan baik untuk menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya [23]. Menurut [24], kriteria berikut dapat digunakan untuk mengevaluasi pengalaman kerja:

1. Lama masa kerja: Ini mengacu pada jumlah waktu yang telah dihabiskan seseorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dan memahaminya dengan baik.
2. Tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan: Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan menguasai kedua teknik pekerjaan dan peralatan, serta.
3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki: Berdasarkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaan mereka dan perusahaan.

Kompensasi (X3)

Semua pendapatan dalam bentuk uang, baik barang langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan disebut kompensasi [25]. Kompensasi tambahan, baik finansial maupun non finansial, yang diberikan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan kepada semua karyawan dan usaha untuk meningkatkan kesehatan mereka termasuk tunjangan hari raya dan uang pensiun. Semua jenis pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pekerja sebagai hasil dari pekerjaan mereka dikenal sebagai kompensasi karyawan [26]. Menurut [28], kriteria yang digunakan untuk menentukan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji: Gaji biasanya dihitung per jam atau per hari.
2. Insentif: Insentif adalah kompensasi tambahan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi.
3. Tunjangan: Ini termasuk asuransi kesehatan dan jiwa, liburan organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang terkait dengan pekerjaan.
4. Fasilitas: Ini termasuk kenikmatan dan fasilitas seperti mobil organisasi, tempat parkir, dan keanggotaan klub.

Motivasi (X4)

Motivasi adalah kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh berbagai kekuatan dari luar. Ini berkisar sekitar imbalan finansial dan non finansial, dan dapat berdampak positif atau negatif pada hasil kinerja seseorang [29]. Menurut [21], ada indikator yang dapat digunakan untuk mengukur dorongan :

1. Tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

2. Prestasi yang dicapai.
3. Pengembangan diri.
4. Kemandirian dalam bertindak

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tingkat kemampuan tertentu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan tingkat pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga karyawan dapat melakukan tugas sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan mereka. Menurut [23], ada indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan:

1. Banyaknya pekerjaan: jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan.
2. Hadir tepat waktu: Karyawan akan menjadi lebih disiplin dan lebih baik dalam kinerja mereka.
3. Kehadiran yang konsisten: Karyawan akan menjadi pribadi yang baik di tempat kerja.
4. Terjalannya kerja sama: Rekan kerja satu sama lain akan membuat karyawan belajar banyak dari satu sama lain.

III. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Fokus studi ini terdiri dari lima variabel: keterampilan (X1), pengalaman kerja (X2), kompensasi (X3) dan motivasi (X4), dengan kinerja karyawan sebagai variabel (Y).

Populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang ada di UD Putri Jaya Tahu Q yang berjumlah 100 orang. 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 [27]. Maka, sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan UD Putri Jaya Tahu Q.

Waktu Dan Tempat

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.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang diterima dari lapangan atau responden, yaitu karyawan UD Putri Jaya Tahu Q. Sedangkan data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu.

Teknik Pengumpulan

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [27]. Penyusunan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert.

Untuk keperluan penelitian secara kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor yang meliputi:

1. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) akan diberikan bobot 1
2. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) akan diberikan bobot 2
3. Untuk jawaban Netral (N) akan diberikan bobot 3
4. Untuk jawaban Setuju (S) akan diberikan bobot 4
5. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) akan diberikan bobot 5

Teknik Analisis

1. Pengujian Kualitas Data
 - a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner [28]. Pada uji validitas variabel dikatakan valid apabila r hitung positif, serta nilai r hitung > r tabel. Validitas butir instrument dapat diketahui dengan cara membandingkan corrected item-total correlation yang diperoleh dari tabel pada pengujian yang menggunakan SPSS yaitu r hitung dengan (Alpha Cronbach). Jika r hitung lebih besar daripada (Alpha Cronbach), maka butir pernyataan/pertanyaan dinyatakan valid terhadap indikator. Demikian pula sebaliknya, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. 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.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Sebelum dilakukannya pengujian hipotesis ke langkah selanjutnya, maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data dengan tujuan agar data di setiap variabel yang dianalisis harus berdistribusi normal.

Di dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas secara statistik dengan memilih signifikasi pada bagian Kolmogorov – Smirnov. Adapun ketentuan yang digunakan adalah sebagai berikut: Jika angka signifikasi uji Kolmogorov – Smirnov Sig. < 0,05 maka data tidak dapat berdistribusi secara normal. Dan sebaliknya, jika angka signifikasi uji Kolmogorov – Smirnov Sig. > 0,05 maka data dapat disebut berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan agar mengetahui ada atau tidak adanya hubungan diantara variabel bebas apakah memiliki masalah multikorelasi atau korelasi yang tinggi atau rendah yang terjadi diantara variabel bebas. Agar dapat mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinearitas dalam regresi ini adalah sebagai berikut: Tidak akan terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas jika nilai VIF dibawah < 10. Dan jika memiliki angka tolerance sebesar > 0,1.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini menunjukkan bahwa varian variabel tidak sama untuk sebuah penelitian. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ini yaitu dengan cara melihat scatterplot. Sebuah penelitian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu jika didalam scatterplot titik-titik dapat menyebar secara acak, baik dibagian atas, dibagian angka nol dari sumbu vertical atau sumbu Y.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas ini sangat perlu untuk dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda karena analisis tersebut mengansumsikan hubungan diantara variabel yang bersifat linier.

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan Test for linearity dengan ukuran signifikasi sebesar 0,05. Jika nilai signifikasi melebihi nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa antar variabel tidak memiliki hubungan yang linear, namun sebaliknya jika nilai yang didapat kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa antar variabel memiliki hubungan yang linier.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi pada penelitian ini digunakan dalam model regresi linier untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya autokorelasi (korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya).

Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan metode Durbin-Watson. Adapun standart yang biasanya digunakan dalam sebuah penelitian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi jika nilai yang didapatkan dari Durbin-Watson ini dibawah 5.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifikasi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial atau individu terhadap variabel terikat.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel bebas dalam model mempengaruhi variabel terikat.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur suatu variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan untuk menjawab sebuah hipotesis yang telah tercantum dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
 α = Kostantan
 b_1 = Koefisien regresi X_1
 b_2 = Koefisien regresi X_2
 b_3 = Koefisien regresi X_3
 b_4 = Koefisien regresi X_4
 X_1 = Keterampilan
 X_2 = Pengalaman Kerja
 X_3 = Kompensasi
 X_4 = Motivasi
 e = Standart error (tingkat kesalahan).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Berikut adalah deskripsi responden yang dijadikan sampel penelitian untuk mendapatkan data.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Seperti Pada Tabel 1

Tabel 1. Jenis Kelamin

		<i>Jenis Kelamin</i>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
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 1 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 2

Tabel 2. Usia

		<i>Usia</i>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
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 2 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 3

Tabel 3. Pendidikan

		<i>Pendidikan</i>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
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 3 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%.

Identitas Responden Berdasarkan Jawaban Responden Keterampilan Seperti Pada Tabel 4

Tabel 4. Keterampilan

Indikator	STS		TS		Skor N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	X1.1	0	0	0	0	23	23,0	49	49,0	28	
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 4 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 5

Tabel 5. Pengalaman Kerja

Indikator	STS		TS		Skor N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	X2.1	0	0	4	4,0	25	25,0	47	47,0	24	
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 5 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 6

Tabel 6. Kompensasi

Indikator	STS		TS		Skor N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	X3.1	0	0	2	2,0	6	6,0	63	63,0	29	
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 6 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.

Motivasi Seperti Tabel 7**Tabel 7. Motivasi**

Indikator	Skor										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	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 7 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 8**Tabel 8. Kinerja Karyawan**

Indikator	Skor										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	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 8 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.

Pengujian Kualitas Data**Uji Validitas**

Pada distribusi r-tabel 100, korelasi moment pearson $N = 100$ dengan taraf signifikasi 5% ditemukan r-tabel adalah 0,196. Seperti pada tabel 9

Tabel 9. 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	

Pada output pengujian validitas seperti pada tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan kuisioner dari semua variabel lebih dari 0,196 yang artinya semua item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan untuk variabel yang telah diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabel dapat diukur dengan menggunakan *Cronbach alpha*, instrument pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* > 0,6. Hasil pegujian reliabilitas tersedia di sini seperti pada tabel 10:

Tabel 10. 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

Berdasarkan hasil output pengujian reliabilitas seperti pada tabel 10 dari instrument pernyataan kuisioner 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.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian data di uji dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov - Smirnov*, dengan ketentuan, jika angka signifikansi uji lebih dari 0,05, maka data berdistribusi normal, dan jika kurang dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Seperti pada tabel 11 :

Tabel 11. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

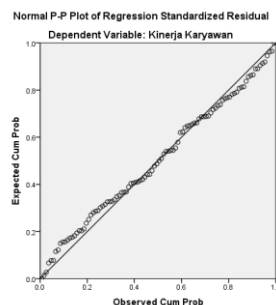
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan hasil pengujian Asymp. Sig. seperti pada tabel 11 dari uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil sebesar 0,200 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat di simpulkan 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:



Gambar 2. 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.

Uji Linieritas

Dalam penelitian ini, uji linearitas digunakan dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hubungan antara variabel dianggap linear jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05; jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hubungan tersebut dianggap tidak linear. Seperti pada tabel 12 :

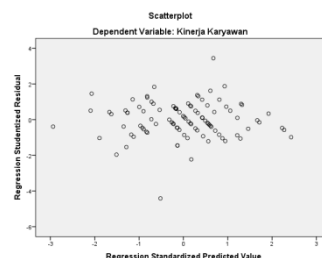
Tabel 12. Uji Linieritas

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

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

Pada penelitian ini dilakukan pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji metode grafik yang hasilnya dapat dilihat dari *Charts Scatterplot*. Seperti gambar 3:

**Gambar 3.** Uji 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 vertikal atau dari sumbu X dan sumbu Y). Maka dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas yang artinya terjadi adalah Homoskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Nilai toleransi yang lebih besar dari 0,01 atau sama dengan nilai VIF yang kurang dari 10 adalah nilai cutoff yang paling umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas. Seperti pada tabel 13 :

Tabel 13. Uji Multikolinearitas

Model		<i>Coefficients^a</i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
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)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas seperti pada tabel 13 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

Dalam penelitian ini, teknik Durbin-Watson digunakan untuk menguji autokorelasi. Menurut standar penetian umum, tidak ada autokorelasi jika nilai yang diperoleh Durbin-Watson di bawah 5. Seperti tabel pada 14 :

Tabel 14. Uji Autokorelasi

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji autokorelasi seperti pada tabel 14 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.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil analisis regresi linier berganda seperti pada tabel 15 :

Tabel 15. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model		<i>Coefficients^a</i>					<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>				
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 pengujian analisis linier berganda seperti pada tabel 15 dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$

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

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.

Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Apabila jumlah thitung lebih besar daripada ttabel, maka hipotesis satu (H1) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak; sebaliknya, jika jumlah thitung lebih rendah daripada ttabel, maka hipotesis nol (H0) ditolak. Hasil uji t adalah seperti pada tabel 16 :

Tabel 16. Hasil Uji t

		<i>Coefficients^a</i>				<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i> <i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	.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 16 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.

Uji F

Uji hipotesis (uji f) biasanya memperlihatkan pengaruh secara simultan. Berikut ini hasil dari pengujian secara parsial (Uji f). Dengan ketentuan sebagai berikut. Jika F hitung < F tabel berarti menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y. Begitupun sebaliknya jika F hitung > F tabel berarti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y. seperti pada tabel 17 :

Tabel 17. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	636.684	4	159.171	150.153	.000 ^b
	Residual	100.706	95	1.060		
	Total	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 17 secara parsial pada tabel di atas 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 di atas juga menunjukkan nilai sig sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0,1$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

B. 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 [2]. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [4] 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 [7]. Hasil penelitian ini sesuai yang dilakukan oleh [8] 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.

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 [10]. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [30] 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 di inginkan karyawan, karyawan berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada dirinya agar kerjanya 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 [26]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [29] 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.

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.

V. SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan diskusi yang diuraikan, dapat dibuat kesimpulan bahwa:

1. 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.

2. 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.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi yang brsikap adil dengan memberikan gaji dalam jumlah yang sesuai dengan upah minimum regional yang berlaku di bidang akan membuat kinerja karyawan maksimal.
4. 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.
5. 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

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus terus memperbaiki keterampilan kerja seorang karyawan, dengan cara memberikan pelatihan kepada para karyawan, kemudian memberikan penugasan-penugasan kepada karyawan sehingga karyawan dapat terus belajar untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. perusahaan juga harus memberikan bimbingan secara khusus kepada para karyawan yang belum memiliki wawasan yang luar terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja seorang karyawan.
3. Kompensasi merupakan factor yang penting dalam kinerja karaywan, sehingga untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perusahaan perlu kebijakan yang mengakomodasi semua pihak dalam rangka meningkatkan kinerja. Dengan cara pemberian penghargaan yang tinggi atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Selain itu perusahaan juga dapat memberikan kompensasi secara langsung dari atasan kepada karyawan agar karyawan merasa diperhatikan dan memberikan dorongan guna menghasilkan semangat kerja dan ketekunan yang dimiliki karyawan.
4. Motivasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu disarankan agar perusahaan mampu membangkitkan motivasi karyawan agar tetap bersemangat dalam bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu dengan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada para pengajar dan dosen pembimbing penelitian di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

REFERENSI

- [1] Reffi, O., & Jhon, F.. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *JURNAL ECONOMINA*, Vol. 2, No. 4. 2023. ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina
- [2] Wirtadipura, Dian. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *Indonesian of Interdisciplinary journal*, Vol. 3, No. 1. 2022.
- [3] Chrisvan, C., Aan, H., Adhie, F., Nurhadian., & Kadir. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, Vol 2, No. 1. 2022. DOI: <https://doi.org/10.55208/aj>
- [4] Gito, S. P., & Jhon, F. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 3 No. 2. 2023. Doi : 10.46306/v1s.v3i2.210 617

- [5] Zainal, A., & Karim, B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Business, dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 1. 2023.
- [6] Tiswanti, A., Ratnawati., Rahma, D., & Ansari. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, Vol 4 No 1. 2022. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>
- [7] Dewi, F., Nurlaela., & Dirarini, S. Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Manaement Business Journal*, Vol. 1 No.1. 2019.
- [8] Eric, H. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, Vol. 22 No. 2. 2022. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- [9] Farhan, S., Alifah J. M., Bayu, P. D., Srirahayu, P., Maharani., Nova, A. N., & Tania, S. R. Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 1 No. 3. 2023 DOI: <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- [10] Ririn, A., Sri, L. R., & Ramon, Z. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, Vol 6. No.1. 2022.
- [11] Nailul, M., & Sri, I. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5 No 2. 2022.
- [12] Catur, S., & Tristiana, R. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang). *Jurnal Mirai Management*, Vo. 7 No. 2. 2022.
- [13] Nailul, M., & Sri, I. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5 No 2. 2022. DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- [14] Siregar, Edison. *Riset Dan Seminar Sumber Daya Manusia. 1st ed.* Bandung: Widina Media Utama. 2022.
- [15] Natalia, A. L., Zandra, D. W., & Laksono, S. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kelurahan Sudiroprajan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitras dan Pelayanan Publik*, Vol. 9 No. 4. 2022.
- [16] Andia, S., & Ian N. S. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, Vol. 8, no. 1. 2022. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>
- [17] Laela, N.D., Dahli, S., & Lukluk A. H. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, Vol. 3, No. 1. 2023.
- [18] Okni, L. N., Hammam, Z., & Wan, L. H. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, Vol. 2 No. 1. 2022.
- [19] Fajriansyah., Muh, I. T., Halida, S., Aminuddin, H., & Fatimah S Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, Vol. 1 No.r 2. 2022. <https://ojs.nitromks.ac.id/index.php/jsmn>
- [20] Isnaeni, R., Heri, S., & Brian, J. B. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, Vol. 19 No.5. 2022.
- [21] Muhamad, R. S., Wawan, P., & Vera, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 3 No. 3. 2022.
- [22] Aulia, F. T., & Jhon, F. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, Vol.2, No.2. 2023. DOI : <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- [23] Elex, S., Lia, A., & Tiara. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 25 No. 01. 2022
- [24] Ni Putu C. S. P., & Ida, A. P. W. S. Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol. 2 No. 4. 2022.
- [25] Komang, A. O., & I Komang, A. Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 11, No. 1. 2022. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11i1.i01.p06>

- [26] Yos, S., & Rahmat, H. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA*, Vol 6 No 1. 2023.
- [27] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Penerbit Alfabeta. 2019
- [28] Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Diponegoro. 2019.
- [29] Machsunah, Nurul Afifatul., Sriyono. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Tk Se-Kecamatan Gempol. *archive.umsida.ac.id*. 2023
- [30] Sitompul, Silvia Sari., Feronika S. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 2(2). 2021 : 142-153. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- [31] Maulana, Muhammad Rafi., Sriyono. 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. 2023.
- [32] Sriyono. Kemampuan Kinerja Keuangan Untuk Meningkatkan Daya Saing UKM Yang Berbasis Green Economy. *Journal Competency of Business*. Vol. 2 No. 2. 2018.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.