

# FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (PADA CV. JASMINE CELLULER)

*by Syaraswati Kusumawardhani .*

---

**Submission date:** 25-Jan-2022 08:01AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1747482626

**File name:** FAKTOR.pdf (86.78K)

**Word count:** 1071

**Character count:** 7928

### 3 FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (PADA CV. JASMINE CELLULER)

Syaraswati Kusumawardhani

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta

#### ABSTRACT

*This study aims to determine (1) the effect of competence on employee performance CV. Jasmine Celluler, (2) the influence of motivation on employee performance CV. Jasmine Celluler, (3) the influence of leadership on employee performance CV. Jasmine Celluler. The method used in this research is associative research method that connect two or more variables. The population in this study were all employees in CV. Jasmine Cellular, totaling 39 people. The sampling technique used is a saturated sample. Data collection was carried out using a questionnaire technique. The data analysis technique used is Instrument Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test and Hypothesis Testing.*

*Based on the results of the study, it can be concluded that the results of this study indicate that competence, motivation and leadership together have an effect on employee performance. Other results show that partially leadership and motivation have appositive effect on employee performance. Meanwhile, competence partially has no effect on employee performance.*

*Keywords: competence, motivation, leadership and employee performance*

#### 1. Pendahuluan

Kinerja menjadikan faktor yang menjadi patokan apakah industri tersebut sudah benar dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan faktor penentu SDM dapat bekerja secara optimal ataupun tidak dalam mencapai kinerja perusahaan.

Kompetensi adalah sebuah ketrampilan dan pengetahuan yang dikuasai. Diperoleh dari lingkungan sosial dan kerja yang digunakan sebagai instrumen dalam hal upaya menciptakan suatu nilai dengan cara menjalankan suatu pekerjaan maupun tugas secara maksimal, berdasarkan definisi tersebut maka kompetensi adalah suatu hal yang terdapat dalam diri seseorang yang dapat diukur dengan sebuah alat tertentu.

Seorang pemimpin diwajibkan harus mampu mengarahkan dan memotivasi para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya, kompetensi yang dimiliki oleh seseorang sangatlah penting karena

sangat membantu dalam upaya meningkatkan kinerja pada karyawan. Kompetensi merupakan suatu karakter yang dimiliki seseorang meliputi kemampuan skill, pengetahuan dan atribut personal yang ada memiliki performa dan ada yang tidak. Penempatan posisi pada suatu pekerjaan yang sesuai pada bidangnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompetensi adalah karakter dasar dari seseorang yang berpengaruh terhadap pola pikir dan tindakan, mampu membuat sebuah generalisasi terhadap situasi yang dihadapi dan mampu bertahan dalam diri seseorang itu sendiri. Hubungan kompetensi karyawan dengan kinerja cukup berpengaruh dan penting, relevansi harus kuat dan akurat, para karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya juga harus memiliki sebuah kompetensi sesuai dengan tugas mereka. Kompetensi menjadi salah satu faktor yang menentukan seseorang dalam

menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi kerja menjadikan Aspek pokok yang harus dimiliki dengan harapan karyawan dapat berkontribusi lebih baik untuk peningkatan kinerja bisnis dan perusahaan, tujuan motivasi kerja untuk membuat ketrampilan mereka menjadi luas dalam memenuhi tuntutan dari perusahaan (Fatmah, 017).

Adanya pengaruh dari dimensi kepuasan kerja yang terjadi antara motivasi dan kinerja karyawan. Ketika motivasi yang dimiliki tinggi akan merangsang untuk meningkatkan kepuasan para karyawan. Saat para karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, kinerja karyawan akan meningkat.

Motivasi merupakan keinginan pada seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan, sehingga para karyawan tersebut memiliki harapan dalam meraih kepuasan yang tinggi dan dapat membantu perusahaan meraih tujuan yang diinginkan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja dalam perusahaan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Sikap dan mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasinya dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang berasal dari dalam diri untuk mempengaruhi dan mengarahkan dari pihak tertentu dalam mencapai sebuah tujuan (Rustikarini, 021). Seorang pemimpin harus mempunyai gaya dalam memimpin para karyawan karena gaya kepemimpinan adalah salah satu cara berinteraksi maupun komunikasi dengan karyawannya. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar para karyawan dapat mencapai produktivitasnya dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawannya.

**2. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian asosiatif yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Penulis melakukan teknik sampling dengan menggunakan *non probability sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling jenuh* karena seluruh populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Jasmine Celluler di Colomadu karanganyar RT.002/005 yang dilakukan selama 1 bulan, mulai dari bulan September 021- Oktober 021. Dengan jumlah sample berjumlah 39 orang.

Dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah kinerja karyawan dan variabel bebas ada

tiga yaitu: kompetensi, motivasi dan kepemimpinan. Definisi operasional variabel sebagai berikut:

- 1) Kompetensi adalah sebuah ketrampilan yang dikuasai seseorang. Didapatkan dari lingkungan sosial dan kerja yang digunakan sebagai instrumen dalam hal upaya menciptakan suatu nilai dengan cara menjalankan suatu pekerjaan maupun tugas secara maksimal.
- 2) Motivasi adalah suatu hal untuk mendapatkan suatu kebutuhan dan membantu dalam proses bekerja.
- 3) Kepemimpinan adalah suatu proses yang mengarahkan suatu kegiatan yang diselenggarakan suatu anggota dalam upaya untuk mencapai sebuah tujuan.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Koefisien Determinasi (R), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji t yang diolah menggunakan *software SPSS 2*.

**3. Hasil dan Pembahasan**

**Pengujian secara bersama (Uji F)**

Uji F memiliki fungsi untuk melihat pengaruh dari kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap suatu kinerja pada karyawan dengan melihat nilai F hitungnya. Uji F tersebut dapat dilihat pada tabel IV.12

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	290.744	4	72.686	14.698	.000 <sup>a</sup>
1 Residual	469.816	95	4.945		
1 Total	760.560	99			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompetensi, motivasi, kepemimpinan

sumber: data primer diolah 021

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas di peroleh nilai F 14.698 dengan nilai signifikan 0.000. H0 ditolak jika Fhitung ≥ Ftable (14.698 > .7023). Nilai signifikan adalah 0.000 nilai tersebut < 0.05. Jadi kesimpulan dari Uji F bahwa

variabel kompetensi, motivasi dan kepemimpinan, secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>12</sup>

#### Pengujian secara Parsial (Uji-t)

Uji-t memiliki fungsi untuk melihat pengaruh dari kompetensi, motivasi & kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jasmine Celluler. Adapun hasil pengujiannya secara parsial dapat dilihat pada tabel IV.10

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.343	2.961		1.129	.262
Kompetensi	.123	.114	.114	1.106	.271
Motivasi	.315	.153	.201	2.062	.042
Kepercayaan	.313	.093	.329	3.371	.001

a. dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data primer diolah 021

Berdasarkan hasil output diatas maka menghasilkan uji t sebesar 1.986.

#### a. Kompetensi

Berdasarkan hasil daripada Tabel IV.10 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.106 < 1.986$ ) dan nilai probabilitas =  $0.271 > 0.05$  (taraf signifikan 5%), maka untuk ( $H_0$ ) diterima, artinya tidak berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan.

#### b. Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel IV.10 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.062 > 1.986$ ) dan nilai probabilitas =  $0.042 > 0.05$  (taraf signifikan 5%), maka untuk ( $H_0$ ) ditolak, artinya berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

#### c. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel IV.10 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.371 > 1.986$ ) dan nilai probabilitas =  $0.001 < 0.05$  (taraf signifikan 5%), maka untuk  $H_0$  ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan dari sebagai berikut:

- 1) Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jasmine Celluler
- 2) Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan CV. Jasmine Celluler.
- 3) Hasil pengujian dari variabel dengan uji F bahwa 3 faktor yaitu kompetensi motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Jasmine Celluler.

# FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (PADA CV. JASMINE CELLULER)

## ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	3%
2	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	2%
3	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	2%
4	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	2%
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
6	Submitted to University of Derby Student Paper	1%
7	<a href="http://blog.binadarma.ac.id">blog.binadarma.ac.id</a> Internet Source	1%
8	William Admajaya Antolis, Idris Idris, Yoberth Kornelius. "IMPLIKASI KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PALU GOLDEN	1%

# HOTEL", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2021

Publication

---

9	<a href="https://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	1 %
10	<a href="https://ojs.unwaha.ac.id">ojs.unwaha.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="https://annisanurbela-9g.blogspot.com">annisanurbela-9g.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
12	<a href="https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id">jurnalmahasiswa.unesa.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="https://pondokskripsi.wordpress.com">pondokskripsi.wordpress.com</a> Internet Source	1 %

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On