

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT ANEKA JAYA JAKARTA

Oleh :
¹Faridah, ²Yoeliastuti

^{1,2}Politeknik LP3I Jakarta, Administrasi Bisnis,
Gedung sentra Kramat Jl. Kramat Raya No. 7-9 Jakarta Pusat 10450

Email : idaf4200@gmail.com¹, yoeliastuti72@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Aneka Jaya Jakarta. Kinerja karyawan yang efektif menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja, karena kinerja yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan regresi yang merupakan bagian dari regresi berganda. Jumlah kuesioner yang disebarkan dan diolah berjumlah 62 kuesioner. Tahapan penelitian dilakukan dengan cara observasi lapangan, wawancara dengan manajer SDM. Penyusunan dan pengisian kuesioner yang kemudian data-data tersebut diolah dengan menggunakan regresi berganda melalui aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan kepemimpinan. Variabel motivasi pegawai merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena koefisien regresinya paling besar dibandingkan dengan variabel yang lain yaitu sebesar 3,319 atau 33,19. Dapat disimpulkan motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi organisasi dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Kata Kunci : *Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai mengacu pada kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan individu dan organisasi secara efektif dan efisien. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya. Oleh karena itu, manajer harus mencari cara dan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini penting karena kinerja mencerminkan kenikmatan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan mencapai hasil yang lebih baik.

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja, sehingga setiap perusahaan harus berupaya agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi, sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan juga tinggi. Kepuasan kerja biasanya mengacu pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja nampaknya terwujud dalam perilaku dan pekerjaan seseorang. Orang yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja pegawai pun tinggi.

Penilaian kinerja karyawan di PT Aneka Jaya merupakan kegiatan penting yang didukung oleh departemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa karyawan menilai produktivitas mereka dalam bekerja dan melihat hasil kinerja mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan kesuksesan bersama.

Setiap organisasi mengharapkan kinerja pegawainya meningkat. Namun, tidak semua organisasi mencapai apa yang mereka harapkan. Banyak ekspektasi yang tidak terpenuhi atau ekspektasi tidak terpenuhi, artinya banyak perusahaan yang mengalami naiknya turunya kinerja karyawan (Veronica & Khadijah Koto, 2020).

Sekalipun teknologi sudah sangat maju, informasi berkembang pesat, bahan baku dan modal cukup, tanpa sumber daya manusia (SDM) maka organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Untuk menghadapi perubahan yang beragam dan semakin cepat, organisasi harus mampu mengembangkan kemampuan manajemen dalam mengantisipasi kejadian dan perubahan yang mungkin terjadi dalam jangka pendek maupun jangka panjang, oleh karena itu manajemen harus mampu mengidentifikasi strategi yang kredibel, baik yang bersifat solusi, termasuk mengidentifikasi strategi bisnis menuju peningkatan sumber daya manusia. (Kurniawan, 2019).

Setiap organisasi mempunyai harapan yang besar agar para pegawainya dapat meningkatkan kinerja terbaiknya. Karena kinerja merupakan faktor yang menciptakan keberhasilan individu dalam proses melakukan pekerjaan (Darmanto & Ariyanti, 2019). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Aneka Jaya harus mampu mengukur dan meningkatkan peran kompetensi karyawan, motivasi kerja, kepemimpinan efektif dan dukungan kepemimpinan. Karena keberhasilan suatu instansi sangat bergantung pada kualitas kerja anggotanya, maka instansi dituntut untuk secara konsisten mengembangkan dan meningkatkan kinerja setiap pegawainya. Kinerja mengacu pada hasil kerja atau penampilan yang dapat dibuktikan dalam pekerjaan seorang karyawan. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat dilihat melalui hasil kerja, tugas, dan aktivitasnya dalam jangka waktu tertentu. (Kristiana et al., 2021).

Berbagai aspek penilaian perlu menjadi acuan dasar dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti kompetensi, motivasi, faktor pemimpin, kompensasi dan faktor-faktor lain yang perlu mendapat perhatian perusahaan, agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Disinilah pentingnya kajian-kajian harus dilakukan guna mengetahui berbagai faktor pendorong motivasi dan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan dasar seseorang dalam hal pengetahuan, keterampilan, perilaku dan hal lain yang terkait dengan aturan yang dikeluarkan organisasi dan berdasar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator kompetensi antara lain pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Pramularso, 2018) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

b. Motivasi kerja

Dalam bekerja motivasi seorang karyawan terkadang tidak tetap, kadang naik dan kadang turun. Naik turunnya motivasi akan berakibat pada penurunan kinerja seorang karyawan, hal ini akan berdampak bagi perkembangan perusahaan.

Abraham Sperling dalam (Kurniawan, 2019), mendefinisikan motif sebagai “suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri”.

Motivasi kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi karena motivasi dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, tertib dan lancar untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Umar (2008) dalam (Ferdinatus Taruh, 2020), mendefinisikan motivasi sebagai suatu kekuatan atau dorongan untuk melakukan sesuatu tindakan. Terdapat empat (4) pola, yaitu 1) motivasi prestasi (achievement motivation) yaitu dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan, 2) motivasi afiliasi (affiliation motivation) adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial; 3) motivasi kompetensi (competence motivation) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan ketrampilan pemecahan masalah, dan berusaha kekras untuk inovatif, dan 4) motivasi kekuasaan (power motivation) adalah dorongan mempengaruhi orang-orang dengan mengubah situasi.

Indikator motivasi kerja seorang karyawan menurut Rizka (2015) dalam (Raja Maruli Tua Sitorus, 2020:68), terdiri dari 1) mutu pekerjaan, merupakan peningkatan hasil pekerjaan baik secara kuantitas dan kualitas, 2) pelaksanaan tugas, merupakan kemampuan yang harus dimiliki untuk melaksanakan tugas/pekerjaan, 3) Inisiatif, merupakan keinginan/prakarsa dari pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.

c. Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus mengetahui tentang organisasi yang dipimpinnya, menguasai ilmu organisasi dan orang-orang dalam organisasi yang dipimpinnya. Dalam hal ini orang-orang dibawahnya dapat patuh, tunduk, menghargai dan hormat dan mendukung pemimpinnya.

Menurut Dubrin (2005) dalam (Syamsir & Ramlawati, 2019), kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui motivasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Indikator variabel kepemimpinan berdasarkan pengukuran kepemimpinan dari Kouzes dan Posner (1997), dalam (Tun Huseno, 2016:25) terdiri dari : 1) kemampuan menemukan, 2) kemampuan menghargai, 3) kemampuan mengukuhkan, 4) kemampuan mengembangkan, 5) kemampuan melayani, 6) kemampuan memelihara.

d. Kinerja

Kinerja dalam konteks prestasi kerja, menurut Gomes (1999) dalam (Fauzi; Rusdi Hidayat, 2020), adalah suatu hasil yang dicapai sebagai akibat dari perbuatan atau tindakan yang dilakukan. Sedangkan menurut Siagian (2001) bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan.

Kinerja menurut (Eddy Sutrisno, 2018), adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Kinerja Karyawan menurut Sultana (2021) dalam (Wijaya & Prawitowati, 2023), merupakan upaya yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan melalui kesuksesan di tempat kerja, sedangkan kinerja menurut Efendi et al, (2020) adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dan meminimalkan kerugian, menurut Chen et al (2020) indikator kepuasan : (1) harapan, adalah perkiraan bahwa kegiatan yang akan mereka lakukan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Artinya, seseorang akan termotivasi jika menganggap bahwa pekerjaan yang akan dilakukan memiliki kemungkinan untuk dapat memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya; dan (2) kebutuhan akan penghargaan adalah yang kebutuhan untuk dihargai, dihargai atas tercapainya prestasi, diakui keterampilan dan kemampuannya, serta efisiensi kerjanya. Misalnya seperti sertifikat penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan lama atau yang akan kenaikan pangkat, yang kesemuanya itu diberikan sebagai bentuk kompensasi karyawan dan juga sebagai dorongan motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan pernyataan para ahli yang disebutkan di atas, kesimpulan yang dapat diambil dari pengertian kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi.

Penelitian Terdahulu

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan (Pramularso, 2018) menyimpulkan bahwa 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. 2) Besarnya koefisien korelasi menunjukkan angka 0,396 artinya hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta adalah rendah.

(Kadek et al., 2019) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kompetensi secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Wijaya & Prawitowati, 2023) dalam penelitiannya mendapatkan hasil analisa sebagai berikut: (a) motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Perkasa Laksana. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik belum tentu dapat meningkatkan Kinerja Karyawan; (b) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Panca Perkasa Laksana. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya Motivasi belum akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan; (c) kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Perkasa Laksana. Semakin tinggi Kepuasan Kerja Karyawan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Panca Perkasa Laksana; dan (d) kepuasan kerja tidak terbukti memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Panca Perkasa

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian (Depitra & Soegoto, 2016), menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan di Bank Negara Indonesia dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Negara Indonesia KCU Bandung. Adapun hasil penelitiannya adalah bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung. Semakin baik kinerja gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Indikator Penilaian Kinerja

Menurut (Robbins; Stephen P. Thimoty, 2019:37) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu : 1) Kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas dan 5) kemandirian.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Simanjuntak dalam (Pusparani, 2021) mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah 1) Kualitas dan kemampuan pegawai; 2) Sarana pendukung; dan 3) Supra sarana. Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi. Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2012) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya: 1) Faktor kemampuan (ability); dan 2) Faktor motivasi.

Metode Penelitian

Metode penelitian dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan penyebaran angket. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder.

Jenis Data

1. Data kuantitatif

Data hasil observasi yang berupa angka-angka yang dapat dihitung atau diukur

2. Data Kualitatif

Data yang dicatat yang bukan berupa angka-angka, tetapi dengan menggunakan klasifikasi-klasifikasi.

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek yang ditentukan dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aneka Jaya, dan yang sebagai obyek adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi, motivasi kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Desember hingga Februari 2024, dan lokasi penelitian adalah PT Aneka Jaya Jakarta.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono, (2019:80) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 62 orang.

Sampel

Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh karyawan PT Aneka Jaya dijadikan sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 62 orang, karena jumlahnya dibawah 100 maka semua diambil sebagai sampel.

Analisis Data

Analisis Deskriptif

Dengan cara mengumpulkan data-data atau dokumen-dokumen pada PT Aneka Jaya, kemudian data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk mendapatkan gambaran tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Data empiris yang sudah dikumpulkan kemudian diolah secara kuantitatif melalui uji regresi berganda dengan memanfaatkan analisa SPSS. Penggunaan analisa SPSS untuk mengolah uji *multiple regression*, membantu dalam mengidentifikasi setiap variasi variabel yang diteliti, sehingga dapat diketahui variabel bebas yang memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat secara keseluruhan dan secara parsial.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini yang menjadi variabel yang mempengaruhi adalah kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Regresi liner berganda digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis, yakni (uji F dan uji t) agar dapat diketahui signifikansi dari variabel bebas dan variabel terikat yang dilanjutkan dengan membuat kesimpulan.

1. Teknis analisis data menggunakan program SPSS 25

a. Uji Validitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila mengetahui apakah kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya.

Pengujian validitas melalui program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai r-hitung positif dan r-hitung > tabel, makabutir-butir pernyataan dikatakan valid .
- 2) Jika nilai r-hitung negatif dan kurang dari r tabel, maka pernyataan dikatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian terhadap instrumen-instrumen untuk dapat dipercaya atau tahan uji. Menurut (Sugiyono, 2015), uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dikatakan reliabel apabila jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0.6.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji normalitas dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikansinya > 0,05, dan begitu juga sebaliknya.

b. Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji multikolinieritas

Menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian.

3. Uji Regresi Berganda

Menurut (Asep Kartiwa, 2015:176), Analisis regresi berganda untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel indevidenden dengan variabel dependen.

Analisisi berganda tiga prediktor ini untuk mengetahui persamaan regresi hubungan kompetensi, motivasi, kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja. Persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Keputusan dalam uji validitas adalah jika nilai *Corected total correlation* lebih dari r-tabel berdasarkan uji signifikansi 0,05 atau untuk masing-masing variabel berada di atas 0.250. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach.. Hasil pengujian item-item dalam masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1.Uji Validitas Kompetensi(X1)

No	R. hitung	R. Tabel	Keterangan
1	0.795**	0.250	Valid
2	0.832**	0.250	Valid
3	0.884**	0.250	Valid
4	0.831**	0.250	Valid
5	0.738**	0.250	Valid
6	0.497**	0.250	Valid

Tabel 2. Variabel Motivasi (X2)

No	R. hitung	R. Tabel	Keterangan
1	.802**	0.250	Valid
2	.902**	0.250	Valid
3	.837**	0.250	Valid
4	.852**	0.250	Valid
5	.837**	0.250	Valid

Tabel 3. Validitas Kepemimpinan (X3)

No	R. hitung	R. Tabel	Keterangan
1	.832**	0.250	Valid
2	.780**	0.250	Valid
3	.737**	0.250	Valid
4	.755**	0.250	Valid
5	.728**	0.250	Valid
6	.795**	0.250	Valid

Tabel 4. Validitas Kinerja (Y)

No	R. hitung	R. Tabel	Keterangan
1	.798**	0.250	Valid
2	.857**	0.250	Valid
3	.803**	0.250	Valid
4	.807**	0.250	Valid
5	.823**	0.250	Valid
6	.813**	0.250	Valid
7	.845**	0.250	Valid

Uji Reliabilitas

Suatu item dikatakan reliabel jika Alpha Cronbach lebih dari 0,6 seperti terlihat pada

Tabel 5. Uji Reliabilitas Gabungan

Cronbach's Alpha	N of Items
0,857	6
0,900	5
0,863	6
0,917	7

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas keseluruhan item mempunyai hubungan yang signifikan dengan total skor variabelnya. Sehingga dapat dikatakan valid. Demikian juga dengan reliabilitasnya yaitu Alpha Cronbach terbukti reliabel seperti terlihat pada tabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Data Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov. data dikatakan berdistribusi normal jika harga koefisien Asymp.Sig > alpha yang ditentukan yaitu 5 % (0.05).

Tabel 6
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,54209650
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,096
	Negative	-0,097
Test Statistic		0,097
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.

Pada tabel diatas Hasil uji Kolimogorov-Smimov Test terlihat koefisien Asymp.Sig 0.200 > 0.05, yang berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Identifikasi keberadaan multikolinieritas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Variance Inflation factor (VIF)*. Bila VIF < 10 maka dianggap tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 7 Uji Multikolinierita

Sig.	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
0,317		
0,004	0,401	2,496
0,002	0,467	2,142
0,154	0,570	1,755

Berdasarkan hasil pengolahan data didapat nilai VIF Kompetensi 2,496 < 10 tidak ada multikolinieritas, VIF Motivasi 2,142 < 10 tidak ada multikolinieritas dan VIF Kepemimpinan 1,755 < 10 tidak ada multikolinieritas sehingga tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi, yang berarti bisa disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi korelasi atau hubungan multikolinieritas.

Uji Regresi Berganda

Hasil uji regresi berganda analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kompetensi, motivasi, kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja). Persamaan garis regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,677	2,651
	Kompetensi	0,451	0,149
	Motivasi	0,530	0,160
	Kepemimpinan	0,161	0,111

$$Y = 2,677 + 0,451X_1 + 0,530X_2 + 0,161X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a = Konstanta sebesar 2,677, apabila variabel kompetensi, motivasi, kepemimpinan, konstan, maka kinerja akan tetap positif.
- b1 = Koefisien regresi b1 sebesar 0,451. Variabel pendidikan berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Apabila kompetensi pegawai ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
- b2 = 0,530 variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Apabila pegawai sudah mempunyai pengalaman kerja yang cukup maka dapat meningkatkan kinerja dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
- b3 = 0,161 variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Apabila PT Aneka Jaya menunjukkan kepemimpinannya dengan baik terhadap pegawai maka kinerja juga akan meningkat dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut di atas, maka variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja kerja karena koefisien regresinya paling besar dibandingkan dengan variabel yang lain yaitu sebesar 0,530.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji Statistik T)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = n – (k + 1). Dengan ketentuan jika t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima atau terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan sebaliknya.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, maka perlu diperhatikan aturan dalam menentukan hipotesis:

Kode	Variabel	Signifikan		Batas toleransi	Keputusan
		t-hit	Sig.		
X1	Kompetensi	3,019	0,004	0,05	Signifikan
X2	Motivasi	3,319	0,002	0,05	Signifikan
X3	Kepemimpinan	1,445	0,154	0,05	Tidak

Ho : $\beta = 0$ (artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

Ha : $\beta \neq 0$ (artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

Untuk hasil perhitungan Level of significance ($\alpha = 0,05$) pada variabel independen sama yaitu:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} = t \text{ atau } (Df) &= (\alpha/2 ; n - 1 - k) \\ &= (0,05/2 ; 62 - 1 - 3) \\ &= 0,025 ; 58 \end{aligned}$$

$$t \text{ tabel} = 2,001$$

Tabel 8.Uji Signifikansi Secara Parsial

Kode	Variabel	Signifikan		Batas toleransi	Keputusan
		t-hit	Sig.		
X1	Kompetensi	3,019	0,004	0,05	Signifikan
X2	Motivasi	3,319	0,002	0,05	Signifikan
X3	Kepemimpinan	1,445	0,154	0,05	Tidak signifikan

					signifikan
--	--	--	--	--	------------

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa :

1. Hasil perhitungan kompetensi diperoleh nilai t hitung 3,019 > t tabel 2,001, maka Ho ditolak, dengan demikian variabel kompetensi berpengaruh mutlak atau signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Jaya Jakarta, sebab nilai signifikansinya 0,004 < 0,05.
2. Hasil perhitungan motivasi diperoleh nilai t hitung 3,319 > t tabel 2,001 dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, yang berarti Ho ditolak, sehingga variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Jaya.
3. Hasil perhitungan kepemimpinan diperoleh nilai t hitung 1,445 < t tabel 2,001 dengan nilai signifikansi 0,154 > 0,05, maka Ho diterima, sehingga variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai PT Aneka Jaya.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai PT Aneka Jaya bersama-sama.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai PT Aneka Jaya bersama-sama

Untuk Level of significance ($\alpha = 0,05$)

$$df = F ; (k) : (n-1-k)$$

$$= 0,05 ; (4) : (62 - 1 - 3) = 58$$

$$= 2,530$$

Tabel 9. Uji Signifikansi Simultan

Mean Square	F	Sig.
238,837	35,141	.000 ^b
6,797		

Berdasarkan Hasil uji F dengan menggunakan program SPSS 25 for windows didapatkan hasil pengolahan data dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F hitung 35,141 > 2,530 F-tabel dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,000 < 0,05), artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan kepemimpinan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Aneka Jaya.

Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi (R²) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan dari beberapa variabel X secara simultan terhadap variabel terikat.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 10. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.627	2,60701

Sesuai perhitungan dengan program SPSS 25, ditemui nilai korelasi (R) sebesar 0,803, ini menunjukkan bahwa korelasi positif antara variabel dependen dengan variabel independen kuat, hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0.803 mendekati angka 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel dependen dengan variabel independen memiliki pengaruh yang kuat. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,645, menandakan variabel kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai PT Aneka Jaya Jakarta. Sebesar 64,5 %. Sementara sisanya sebesar 35,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel motivasi pegawai merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena koefisien regresinya paling besar dibandingkan dengan variabel yang lain yaitu sebesar 3,319 atau 33,19 %. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Jaya Jakarta.
2. Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Jaya Jakarta.
3. Variabel kompetensi, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Jaya, Jakarta terbukti kebenarannya.
4. Dari hasil Adjusted R Square diperoleh nilai sebesar 0,645. Hal ini berarti variabel kompetensi, motivasi dan kepemimpinan membawa pengaruh sebesar 64,5% terhadap karyawan PT Aneka Jaya Jakarta. Sementara 35,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

1. Faktor motivasi perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan lagi agar karyawan bekerja lebih semangat dan lebih termotivasi lagi dalam bekerja.
2. Dalam hal kompetensi perusahaan harus lebih memberikan kesempatan yang lebih baik bagi karyawan yang mampu memperlihatkan kompetensi mereka dengan sungguh-sungguh sehingga kinerja mereka perlu mendapatkan penilaian lebih agar kinerjanya terus meningkat.

3. Faktor kepemimpinan sepertinya perlu ditingkatkan lagi dan pimpinan perlu lebih dekat lagi dengan karyawan dengan selalu memberikan dorongan dan support untuk terus bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asep Kartiwa. (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. CV Pustaka Setia.
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2019). Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dalam Mempengaruhi Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 103. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.303>
- Depitra, panji S., & Soegoto, H. (2016). *Tinjauan Pustaka Manajemen Pemasaran* (Vol. 16, Issue 2).
- Eddy Sutrisno. (2018). *Budaya Organisasi* (5th ed.). Prenadamedia Group.
- Fauzi; Rusdi Hidayat. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Ferdinatus Taruh. (2020). *Motivasi Kerja Meniti Suara Hati, Menolak Peerilaku Korupsi* (pertama). Deepublish.
- Kadek, N., Dwiyanti, A., Heryanda, K. K., Putu, G., & Jana, A. (2019). *KINERJA KARYAWAN*. 5(2), 121–130.
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, B. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 104–114. <https://ojs3.umc.ac.id/index.php/VL/article/view/1702>
- Kurniawan, A. H. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i1.278>
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 40–46.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Raja Maruli Tua Sitorus. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (I. Silviani (ed.)). Scopindo Media Pusataka.
- Robbins; Stephen P. Thimoty. (2019). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syamsir, M., & Ramlawati, R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 1(2), 89–100. <https://doi.org/10.47354/mjo.v1i2.117>
- Tun Huseno. (2016). *KINERJA PEGAWAI Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative.
- Veronica, & Khadijah Koto, S. (2020). Pengaruh Faktor Anteseden Motivasi, Disiplin, Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai (the Influence of Motivation, Discipline, and Welfare Antecedents on Employee Performance). *Stie Ipwija*, 22(01), 57–70. <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw>
- Wijaya, F. A., & Prawitowati, T. (2023). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja pada PT Panca Perkasa Laksana*. 7(2), 1165–1171. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.993>