

Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Keterampilan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan CV. Dimas Jadi Jaya

Mulkan Ritonga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu

Korespondensi penulis: r.mulkan17@gmail.com

Rahma Muti'ah

Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Labuhanbatu

Khairil Anshari

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Labuhan Batu

Abstract. *This research aims to analyze employee performance in terms of skills, organizational commitment, job satisfaction and employee motivation. This research is quantitative descriptive research using primary data collected through distributing questionnaires online to respondents. Research shows that skills have a positive and significant influence on an employee's resume performance. The calculated t_1 value is $2.207 > t$ table is 1.677 and the significance is $0.033 < 0.05$. Organizational commitment has a positive and significant influence on employee performance with a calculated t_2 value of $2.607 > t$ table of 1.677 and a significance of $0.013 < 0.05$. Job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance with a calculated t_3 value of $2.350 > t$ table of 1.677 and a significance of $0.023 < 0.05$. Motivation has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t_4 value of $3.659 > t$ table of 1.677 and a significance of $0.001 < 0.05$. Meanwhile, skills, organizational commitment, job satisfaction and motivation have a positive and significant influence on employee performance with an F_{count} value of 98.969 while F_{table} is 3.19 , so $F_{table} < F_{count}$, with a significance level of $0.000 > 0.05$, at a confidence level of 95% , or α 5% .*

Keywords: *Employee performance; Skills; Organizational Commitment; Job satisfaction; Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan ditinjau dari keterampilan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara online kepada responden. Penelitian menunjukkan bahwa keterampilan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja resume seorang karyawan. Nilai t_1 hitung sebesar $2,207 > t$ tabel sebesar $1,677$ dan signifikansi $0,033 < 0,05$. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_2 hitung sebesar $2,607 > t$ tabel sebesar $1,677$ dan signifikansi $0,013 < 0,05$. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_3 hitung sebesar $2,350 > t$ tabel sebesar $1,677$ dan signifikansi $0,023 < 0,05$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_4 hitung sebesar $3,659 > t$ tabel sebesar $1,677$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Sedangkan keterampilan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar $98,969$ sedangkan F_{tabel} sebesar $3,19$, maka $F_{tabel} < F_{hitung}$, dengan taraf signifikansi $0,000 > 0,05$, pada taraf kepercayaan 95% , atau α 5% .

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Keterampilan; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Motivasi.

LATAR BELAKANG

Keberadaan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia di berbagai bidang memegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya perusahaan lainnya (Mangkunegara, 2016). Pentingnya peran sumber daya manusia mengharuskan perusahaan mengeluarkan biaya yang besar dalam upaya perbaikannya. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, salah satu solusinya adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal (Rivai, 2014).

Peranan pegawai yang amanah dan profesional dalam upaya meningkatkan efisiensi operasional sangat diperlukan, karena akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari berbagai faktor sumber daya manusianya, dan banyak faktor lain yang dapat mempengaruhinya, seperti keterampilan, komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi (Fahmi, 2016).

Setiap pegawai tentunya mempunyai dan mempunyai nilai dan tujuan masing-masing, sehingga memadukan tujuan pribadi dan tujuan organisasi sangatlah diperlukan. Untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dan tujuan pribadi setiap karyawan, penting bagi perusahaan untuk mengetahui terlebih dahulu perbedaan kebutuhan setiap karyawan (Hasibuan, 2013). Dengan cara ini diharapkan kebutuhan pegawai dapat terpenuhi melalui komitmen organisasi. Memang benar, jika kebutuhan karyawan terpenuhi, mereka akan mengembangkan komitmen tingkat tinggi terhadap perusahaannya. Dengan tumbuhnya komitmen organisasi yang tinggi di kalangan karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan kinerja karyawan juga akan meningkat secara positif di perusahaannya.

Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya secara umum (Pristiyono et al., 2018). Apabila seseorang merasa puas terhadap perusahaan maka akan mempunyai keinginan yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya karena hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan akan diungkapkan atau digambarkan dengan sikap positif

karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang terjadi di lingkungan kerja, seperti dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sangat menikmati pekerjaan. Semakin bervariasi aspek-aspek yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya (Hardimon et al., 2017). Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja karyawan sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja karyawan tersebut.

Budaya perusahaan adalah persepsi yang dimiliki bersama oleh anggota suatu perusahaan, khususnya suatu sistem dalam akal sehat. Budaya perusahaan juga merupakan suatu sistem nilai yang diyakini oleh setiap anggota organisasi dan senantiasa diteliti, diterapkan dan dikembangkan, berfungsi sebagai sistem global dan dapat dijadikan acuan (Perbawasari & Setianti, 2013). referensi untuk perilaku manajemen organisasi. berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Budaya yang kuat adalah budaya yang secara kuat mengedepankan nilai-nilai inti organisasi dan dianut secara luas. Motivasi dianggap sebagai salah satu faktor penentu (faktor transformasi penting) keberhasilan operasional organisasi.

CV. Dimas Jadi Jaya, Kecamatan Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, yaitu dengan memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Peran karyawan adalah elemen yang cukup mendominasi dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan berbagai tugas khususnya untuk memperoleh hasil yang maksimal secara kualitas dan kuantitas. Hal yang melatarbelakangi permasalahan penelitian ini bahwa dalam upaya mengoptimalkan hasil yang dicapai, kondisi di lapangan memperlihatkan bahwa kinerja karyawan belum mampu memperoleh hasil yang optimal yang ditetapkan, seperti terlihat pada hasil produksi yang diperoleh selama periode 2019 hingga 2022 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Produksi Pupuk Organik

Nomor	Tahun	Target Produksi	Hasil Produksi	Realisasi
1	2019	250 Ton	230 Ton	92.00 %
2	2020	250 Ton	207 Ton	82.80 %
3	2021	250 Ton	198 Ton	79.20 %
4	2022	250 Ton	212 Ton	84.80 %

Sumber : CV. Dimas Jadi Jaya, 2023

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat bahwa pada periode 2019 – 2022, output produksi pupuk organik tidak stabil, bahkan cenderung menurun secara signifikan pada periode 2021, hanya mencapai 198 ton (79,20%) hasil yang dicapai dari tahun 2021, dari target 250 ton (100%) pupuk organik. Padahal pada tahun 2020 sebelumnya telah tercapai output sebesar 82,80% atau 207 ton pupuk organik dan output pada tahun 2019 tersebut merupakan output tertinggi dari sisi produksi pupuk organik atau 92,00% dari target yang ditetapkan yaitu 230 ton. Dari data produksi perusahaan diatas menunjukkan kinerja karyawan masih kurang optimal.

KAJIAN TEORITIS

Keterampilan

Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan mudah dan hati-hati, pengertian ini cenderung pada fungsi psikomotorik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tingkat keterampilan mereka merupakan salah satu faktor penting yang mendukung kinerja mereka (Gordon dalam (Makhfuddin et al., 2021). Keterampilan ini mengacu pada kemampuan seseorang dalam melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan bukan sekedar kemampuan melakukan sesuatu yang konkrit (Irianto, 2011). Keterampilan dapat diukur berdasarkan indikator sebagai berikut; a) Persepsi; b) Pengendalian diri; c) Melaksanakan tanggung jawab secara kolektif; d) Melaksanakan tanggung jawab secara individu (Mangkunegara, 2011).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah ukuran sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi, tujuan-tujuannya, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi mewakili kemampuan seseorang untuk mendefinisikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday et al., 2013). Sedangkan (Luthans & Youssef, 2007) mengemukakan Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat seseorang untuk mempertahankan, bertahan dan menjadi bagian dari organisasi. Terdapat tiga dimensi atau indikator dalam komitmen organisasi yaitu; a) Identifikasi (kepercayaan terhadap nilai organisasi); b) Dimensi keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi); c) Dimensi loyalitas (kesetiaan, rasa bangga dan rasa memiliki (Umam, 2010).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara jumlah bonus yang diterima pekerja dan imbalan yang menurutnya seharusnya diterimanya (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya, baik itu kebahagiaan/penghargaan maupun perasaan tidak puas/ketidakpuasan yang diakibatkan oleh hubungan pegawai dengan lingkungan kerjanya atau pemahaman terhadap watak pikiran manusia, dan karena sifat tersebut. dari para pekerja. ulasan pekerjaan mereka (Priansa, 2014). Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu; a) Pekerjaan yang secara mental menantang; b) Kondisi kerja yang mendukung; c) Gaji atau upah yang pantas; d) Kesesuaian kepribadian dengan sifat pekerjaan; e) Rekan kerja yang saling mendukung (Robbins & Judge, 2015).

Komitmen Organisasi

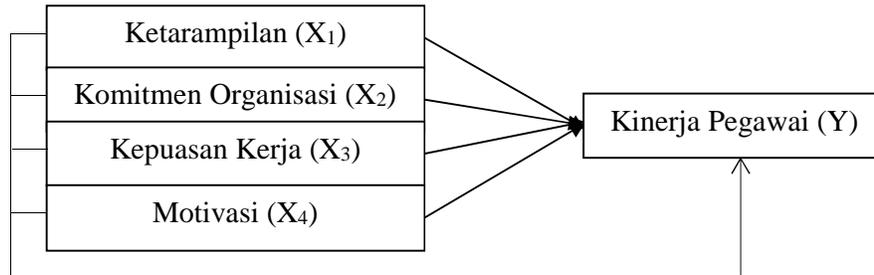
Komitmen organisasi didefinisikan sebagai; 1) keinginan yang kuat menjadi anggota pada suatu kelompok tertentu; 2) kemauan dengan usaha yang maksimal bagi organisasi, dan; 3) adanya keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai dan norma serta tujuan organisasi (E. Sutrisno, 2013). Sedangkan (Wibowo & Phil, 2015) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu sikap yang menggambarkan loyalitas karyawan pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan dimana organisasi menunjukkan perhatian pada organisasi terkait masa depan dan kesejahteraan mereka. Beberapa faktor komitmen organisasi adalah: a) Faktor personal b) Faktor internal organisasi c) Faktor eksternal organisasi (Susan, 2019). Adapun indikator komitmen organisasi (Wibowo & Phil, 2015) yaitu; 1) Affective Commitment; 2) Normative Commitment, dan; 3) Continuance Commitment.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian hasil kinerja pegawai dari segi kualitas dan kuantitas serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya diberikan, itu adalah hasil kerja yang baik jumlah dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugasnya tergantung pada pekerjaan yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Sedangkan (Emron & Anwar, 2016) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses maksudnya diperiksa dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan itu perjanjian yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemberi kerja. Indikator kinerja yaitu; a) Kualitas (mutu); b)

Kuantitas (jumlah); c) Waktu (jangka waktu); d) Kerja sama antar karyawan; e) Penekanan biaya; f) Pengawasan (Kasmir, 2016).

Berdasarkan paparan tersebut, maka kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan data diperoleh dari pembagian pertanyaan / kuesioner kepada responden yang didistribusikan secara online melalui Google Sheets. Jumlah populasi penelitian ini adalah 48 orang yang merupakan karyawan produsen pupuk organik di CV. Dimas Jadi Jaya, Kecamatan Bilah Hulu, Labuhanbatu, dimana ampelnya ditentukan dengan teknik sensus yang dikemukakan (Sugiyono, 2018) dimana bahwa sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi dipergunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan dengan bantuan komputer pada program SPSS 20.0 *One-Sample Kolmogrove Smirnov Test* dengan hasil berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,56483601
Most Extreme Differences	Absolute	,131
	Positive	,131
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		,910
Asymp. Sig. (2-tailed)		,379

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah dengan *SPSS for windows 20* Tahun 2023

Berdasarkan *Output* data SPSS diatas, nilai signifikansi dari residual variabel keterampilan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan yang ditunjukkan pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.379 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal sehingga dapat dilakukan analisis data selanjutnya dengan menggunakan uji parametrik.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	7,505	3,308		2,269	,028			
1	Keterampilan	,250	,113	,191	2,207	,033	,304	3,288
	Komitmen Organisasi	,308	,118	,232	2,607	,013	,289	3,463
	Kepuasan Kerja	,222	,095	,204	2,350	,023	,304	3,292
	Motivasi	,445	,122	,408	3,659	,001	,183	5,454

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan *SPSS for windows 20* Tahun 2023

Berdasarkan *Output SPSS* diatas diketahui nilai Tolerance secara berurutan variabel keterampilan sebesar 0.304, variabel komitmen organisasi 0.289, variabel kepuasan kerja 0,304 dan variabel motivasi adalah 0,183 lebih besar dari 0.10, sementara itu nilai VIF secara berurutan variabel keterampilan sebesar 3.288, variabel komitmen organisasi 3.463, variabel kepuasan kerja 3.292 dan variabel motivasi adalah 5.454 lebih kecil (<) dari 10. Sehingga dapat dipastikan bahwa data antar variabel adalah linier dan tidak terjadi multikolinieitas, dan data dapat diuji menggunakan analisis regresi berganda.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil *output SPSS 20.0* dengan scatterplot diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,359	2,252		-,160	,874
1 Keterampilan	,046	,077	,159	,593	,557
Komitmen Organisasi	,034	,081	,117	,424	,674
Kepuasan Kerja	-,055	,064	-,229	-,854	,398
Motivasi	,034	,083	,141	,409	,684

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah dengan *SPSS for windows 20*, Tahun 2023

Berdasarkan *output SPSS* diatas diketahui dan dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel dengan variabel Abs_RES sebagai variabel dependen yaitu keterampilan sebesar 0,557, variabel komitmen organisasi 0,674, variabel kepuasan kerja sebesar 0,398 dan variabel motivasi sebesar 0,684 lebih besar dari 0,05 berdasarkan dasar pengambilan keputusan pada uji heterokedastisitas dapat disimpulkan bahwa pada data penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan idela dapat terpenuhi.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data penelitian pada analisis regresi linier berganda antara variabel bebas (keterampilan (X₁), komitmen organisasi (X₂), kepuasan kerja (X₃) dan motivasi (X₃)) dan variabel terikat kinerja karyawan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,505	3,308		2,269	,028
1 Keterampilan	,250	,113	,191	2,207	,033
Komitmen Organisasi	,308	,118	,232	2,607	,013
Kepuasan Kerja	,222	,095	,204	2,350	,023
Motivasi	,445	,122	,408	3,659	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah denan *SPSS for indows 20*, 2023

Berdasarkan hasil estimasi Regresi Linear Berganda dengan program *SPSS for windows 20* diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.505 + 0.250X_1 + 0.308X_2 + 0.222X_3 + 0.445X_4$$

Interprestasi dari hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3.505; artinya jika keterampilan (X₁), komitmen organisasi (X₂), kepuasan kerja (X₃) dan motivasi (X₄) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 3.505.
- Koefisien regresi variabel keterampilan (X₁) sebesar 0.250; artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap maka nilai keterampilan naik 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.250. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara keterampilan dengan kinerja karyawan pada CV. Dimas Jadi Jaya Bilah Hulu. Maka semakin baik dan tinggi keterampilan karyawan maka semakin baik dan tinggi pula kinerja karyawan yang tercipta.
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar 0.308; artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap maka komitmen organisasi naik 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.308. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dengan

- kinerja karyawan pada CV. Dimas Jadi Jaya Bilah Hulu. Maka semakin baik dan tinggi komitmen organisasi semakin baik dan tinggi pula kinerja karyawan yang tercipta
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 0.222; artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap maka kepuasan kerja naik 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.222. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, maka semakin baik dan tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang tercipta.
 - Koefisien regresi variabel motivasi (X_4) sebesar 0,445; artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap maka nilai variabel motivasi naik 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.445. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, maka semakin baik dan tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang tercipta pada CV. Dimas Jadi Jaya Bilah Hulu.

b. Uji t

Berdasarkan analisis dengan menggunakan program *SPSS for windows* untuk melihat pengaruh secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,505	3,308		2,269	,028
1 Keterampilan	,250	,113	,191	2,207	,033
Komitmen Organisasi	,308	,118	,232	2,607	,013
Kepuasan Kerja	,222	,095	,204	2,350	,023
Motivasi	,445	,122	,408	3,659	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan *SPSS for indows 20, 2023*

Diketahui bahwa t_1 hitung, sebesar 2.207 dengan t_{tabel} sebesar 1.677, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan taraf signifikansi $0.033 < 0.05$ ini membuktikan hipotesis pertama diterima yaitu ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dimas Jadi Jaya Bilah Hulu. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai keterampilan dan keahlian dalam melakukan pekerjaannya akan lebih mudah

menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawabnya, atau dengan kata lain keterampilan dan keahlian yang dimilikinya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan CV. Dimas Jadi Jaya Bulah Hulu memiliki kemampuan mental, fisik, dan sosial yang baik dalam bekerja akan mendorong manusia untuk selalu berpikir positif, kreatif dan inovatif untuk memunculkan ide-ide baru, tidak mau menunda-nunda dan menyelesaikan sesuatu. Pekerjaan mereka selesai tepat waktu, sesuai ekspektasi perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Wardani et al., 2022), (Sanara et al., 2023) dan (Liana, 2022) yang juga mengemukakan bahwa keterampilan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan t_2 hitung diatas dapat diketahui t_2 sebesar 2.607 dengan t_{tabel} sebesar 1.677, maka $t_{tabel} > t_{hitung}$. Dengan taraf signifikansi $0.013 < 0.05$, ini membuktikan hipotesis kedua diterima yaitu ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Dimas Jadi Jaya. Dari data tersebut dapat dikomunikasikan bahwa komitmen organisasi karyawan pada CV. Dimas Jadi Jaya menunjukkan bahwa pegawai bersedia untuk tinggal, menetap ditempatnya bekerja, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi karena mereka yakin bahwa organisasi tempat mereka bekerja mempunyai tujuan yang sama dengan organisasi tempat mereka bekerja. Dari. Sebagai karyawan, mereka berkomitmen terhadap perusahaan dan akan mendukung pencapaian perusahaan, memberikan kinerja terbaik dan meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan mengembangkan komitmen organisasi yang kuat di kalangan karyawan, mereka akan mengerjakan setiap tugas dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Budiantara et al., 2022), (Rahayu & Dahlia, 2023) dan (Risambessy et al., 2022) yang juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan t_3 hitung diatas dapat diketahui t_3 sebesar 2.350 dengan t_{tabel} sebesar 1.677, maka $t_{tabel} > t_{hitung}$. Dengan taraf signifikansi $0.023 < 0.05$, ini membuktikan hipotesis ketiga diterima yaitu ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dimas Jadi Jaya Bulah Hulu. Sebagian besar karyawan merasa puas dengan pekerjaan di CV. Mereka menilai Dimas Jadi Jaya cocok, ketika dalam bekerja, karyawan sering kali diberikan berbagai pekerjaan yang menantang, sehingga memotivasi karyawan untuk menyelesaikan dan menunjukkan kemampuan kerjanya. Dalam melaksanakan

pekerjaan, pekerja juga memperoleh manfaat dari kondisi kerja yang baik baik dari segi sarana maupun prasarana yang tersedia, sehingga pekerjaan lebih cepat selesai. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan juga berkeyakinan bahwa gaji yang diterimanya sudah sesuai dan sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Selalu berupaya untuk membagi area kerja agar setiap pekerja dapat menjalankan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing. Setiap pekerjaan dapat terselesaikan berkat gotong royong rekan kerja, walaupun terkadang terjadi keterlambatan penyelesaian karena berbagai kendala teknis. Namun kinerja karyawan secara keseluruhan dapat didorong untuk terus ditingkatkan, sehingga secara umum kepuasan kerja karyawan menunjukkan CV. Dimas Jadi Jaya Bilah Hulu rata-rata. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (S. Sutrisno et al., 2022), (Marbun & Jufrizen, 2022) dan (Fajri et al., 2022) yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Diketahui bahwa t_4 hitung, t_4 sebesar 3.659 dengan t_{tabel} sebesar 1.677, maka $t_{tabel} > t_{hitung}$. Dengan taraf signifikansi $0.001 < 0.05$ ini membuktikan hipotesis keempat diterima yaitu ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Dimas Jadi Jaya Bilah Hulu. Tenaga penggerak yang diterapkan adalah CV. Dimas Jadi Jaya Bilah Hulu dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Motivasi dapat membantu karyawan memiliki pandangan positif terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan akan cenderung terpacu untuk memberikan yang terbaik ketika ia merasa senang dan bangga terhadap pekerjaannya serta organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Dorongan internal yang datang dari mereka akan mendorong hasil kerja mereka semakin baik dan membawa kinerja terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Pegawai yang bermotivasi tinggi akan memotivasi dirinya dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi prestasi kerja dan hasil kerjanya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Erlangga, 2022), (Siregar et al., 2023) dan (Irfan et al., 2023) yang juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji F

Hasil perhitungan menggunakan *SPSS for windows 20.0* disajikan pada tabel sebagai berikut :

Table 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2846,483	4	711,621	98,969	,000 ^b
	Residual	309,184	43	7,190		
	Total	3155,667	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterampilan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi

Sumber : Data diolah menggunakan *SPSS for windows 20, 2023*

$F_{\text{tabel}} = 3.19$ sedangkan $F_{\text{hitung}} 98.969$ jadi $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, dengan taraf signifikansi $0.000 > 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima yaitu, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keterampilan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dimas Jadi Jaya Bilah Hulu. pada taraf kepercayaan 95% dan Alpha 5% dapat diterima.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Inti dari pengujian Koefisien Determinansi (R^2) adalah untuk mengukur sejauhmana kemampuan variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Nilai pada Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai Koefisien Determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 ^a	,902	,893	2,681

a. Predictors: (Constant), Budaya Perusahaan, Keterampilan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah menggunakan *SPSS 20.0, Tahun 2023*

Dari hasil *Outpun SPSS versi 20.0 model Summary* besar nilai *Adjusted R Square* yaitu 0.893, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 89,30% variabel sketerampilan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Dimas Jadi Jaya Bilah Hulu sedangkan sisanya atau sebesar 10,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan pada Bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_1 hitung sebesar $2,207 > t_{tabel}$ sebesar $1,677$ dengan signifikansi $0,033 < 0.005$. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_2 hitung sebesar $2,607 > t_{tabel}$ sebesar $1,677$ dengan signifikansi $0,013 < 0.005$. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_3 hitung sebesar $2,350 > t_{tabel}$ sebesar $1,677$ dengan signifikansi $0,023 < 0.005$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_4 hitung sebesar $3,659 > t_{tabel}$ sebesar $1,677$ dengan signifikansi $0,001 < 0.005$. Secara simultan keterampilan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{tabel} = 3.19$ sedangkan $F_{hitung} 98.969$ jadi $F_{tabel} > F_{hitung}$, dengan taraf signifikansi $0.000 > 0.05$ pada taraf kepercayaan 95% dan Alpha 5%, dengan kontribusi sebesar 0,893 atau 89,30% sedangkan sisanya sebesar 10,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Budiantara, I. K., Mitariyani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3(6), 139–151.
- Emron, E., & Anwar, Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319–331.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
- Hardimon, H., Nasution, A. P., & Ariyati, Y. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 4(1).
- Hasibuan, M. S. (2013). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Irfan, I., Sumantri, S., & Ningsih, Y. I. (2023). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari. *CITRA EKONOMI*, 4(1), 78–84.
- Irianto, Y. B. (2011). *Kebijakan pembaruan pendidikan: konsep, teori, dan model*. Rajawali Pers.
- Kasmir, D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- Liana, Y. (2022). Pengaruh Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan UMKM (Studi pada UMKM Saveyoursneakers Tahun 2021). *INSPIRASI (Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial)*, 19(1), 585–589.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349.
- Makhfuddin, A., Amboningtyas, D., & Seputra, A. (2021). Pengaruh pendidikan, keterampilan sumber daya manusia, pengalaman kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Atem Semarang. *Journal of Management*, 7(1).
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. In *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam). In *PT. Refika Aditama*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Perbawasari, S., & Setianti, Y. (2013). Komunikasi Dalam Transformasi Budaya Perusahaan. *Dalam Jurnal Penelitian Komunikasi*, 16, 1–12.
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Pristiyono, P., Hasibuan, M. I., & Hasibuan, D. (2018). Employee Engagement Dipengaruhi Oleh Variabel Anteseden dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja (Studi Kasus Dosen Tetap Yayasan Universitas Labuhanbatu). *INFORMATIKA*, 6(1), 11–22.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386.
- Risambessy, A., Latupapua, C. V., Chandra, K., & Chandra, F. (2022). Mediasi Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 191–202.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Sikap dan Kepuasan Kerja. In *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sanara, W., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Pengetahuan dan Ketrampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 158–163.
- Siregar, N. A., Safri, H., & Suyanti, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Lingkungan Kerja, dan Persepsi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 9(2), 397–408.
- Sugiyono, M. S. (2018). *Metodologi Penelitian Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Deepublish.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Wardani, N. K. A. D., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 3(2), 115–127.

Wibowo, W., & Phil, M. (2015). Perilaku Dalam Organisasi. *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*.