

Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Dan Keterampilan Kerja Pada CV. Catur Bhakti Mandiri

Martini¹ Fiderius Ismanto²

martini@stieanindyaguna.ac.id
fismanto@stieanindyaguna.ac.id

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI ANINDYAGUNA, SEMARANG, INDONESIA

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Keterampilan Kerja Pada CV. Catur Bhakti Mandiri, dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang berskala 1-10 dengan jumlah responden 35 responden dan menggunakan Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan program SPSS.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi secara kontinu serta melihat dari keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, karena ada kecenderungan karyawan lebih senang bekerja jika sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki dan tentu hal ini berdampak besar pada kinerja mereka dalam sebuah perusahaan.

Kata Kunci :Kinerja Karyawan, Keterampilan, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Human resources are the main driving force for the running of an organization's activities, the back and forth of an organization is determined by the existence of its human resources. This study aims to examine and analyze the factors that influence employee performance through work motivation and work skills at CV. Catur Bhakti Mandiri, in this study using a 1-10 scale questionnaire with 35 respondents and using a sampling technique using saturated sampling or census. The data obtained were then analyzed with the SPSS program.

The results of this study prove that to improve employee performance can be increased through continuous motivation and seeing the skills possessed by each employee, because there is a tendency for employees to prefer to work if it is in accordance with the skills they have and of course this has a big impact on performance. them in a company.

Keywords: Employee Performance, Skills, Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah.

Namun bukan perkara mudah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bisa produktif, dalam berbagai literatur yang ada misal Gabriela dan tannady (2019) Seorang karyawan perlu untuk meningkatkan motivasinya terlebih dahulu agar ia dapat menghasilkan performa yang baik (Rahayu, Rasid & Tannady, 2019). Lebih lanjut Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan dan mampu meningkatkan kinerja seorang karyawan. Namun dalam beberapa penelitian hal tersebut justru memiliki nilai yang terbalik misal Ida Ismawati et.al, (2015) mengatakan bahwa motivasi tidak dapat menjadi patokan untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan, lebih lanjut Febrio lengkong, 2019 menyatakan bahwa motivasi dan keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Erat kaitanya dalam studi ini, objek penelitian yang diamati di tahun 2019 ternyata mengalami sebuah permasalahan dalam hal kinerja seorang karyawannya, yang mana dapat dilihat dari adanya penurunan data capaian produksi sebagai berikut:

No	Bulan	Target Produksi per bulan (buah)	Realisasi Produksi per bulan (buah)
1	Januari	500	465
2	Februari	500	453
3	Maret	500	475
4	April	500	466
5	Mei	500	456
6	Juni	500	443
7	Juli	500	425
8	Agustus	500	395
9	September	500	387
10	Oktober	500	397
11	November	500	389
12	Desember	500	378

Source: internal report 2019

Dalam table tersebut menunjukkan bahwa karyawan perusahaan dalam kurun waktu satu tahun mengalami sebuah penurunan kinerja yakni ketidak tercapaianya target produksi setiap bulanya, tentu hal ini merupakan sebuah masalah besar yang dapat berdampak pada kesehatan perusahaan kedepanya, serta hal ini haru segera ditangani dengan bijaksana.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena bisnis terkait adanya penurunan target produksi yang dilihat dari data produksi yang diamati selama 12 bulan terakhir di tahun 2019. Hal tersebutlah menjadi landasan awal dalam penelitian ini dan dirumuskan sebuah masalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi secara kontinu dan memperhatikan keterampilan masing-masing karyawan.

2. KAJIAN LITERATUR

KINERJA KARYAWAN

Menurut Gibson et al, (2000) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Pendapat lain menurut Robbins (2017) Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Gabriella dan Hendy Tannady (2019) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: 1). Ketepatan penyelesaian tugas 2). Kesesuaian jam kerja 3). Tingkat kehadiran

KETERAMPILAN

Setiap orang memiliki keterampilan yang dianugerahkan oleh Sang Pencipta. Sebagian orang menyadari akan keterampilan yang dimilikinya, akan tetapi sebagian lagi tidak menyadari keterampilan dalam dirinya sendiri. Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Iverson (2001) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Robbins (2005) mengatakan keterampilan dibagi menjadi 4 kategori, yaitu sebagai berikut: 1). *Basic Literacy Skill* 2). *Technical Skill*, 3). *Interpersonal Skill* , 4). *Problem Solving*

Adapun Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Notoadmodjo (2007); Ranupantoyo dan Saud (2005) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh :

1). Tingkat Pendidikan ,2). Umur ,3). Pengalaman

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keterampilan dalam penelitian ini menurut Febrio lengkong, (2019) sebagai berikut:

1).Komunikasi baik secara verbal ataupun tertulis. 2). Negosiasi dan persuasi, Pemecahan masalah, 3).Kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan, 4).Kepercayaan diri.

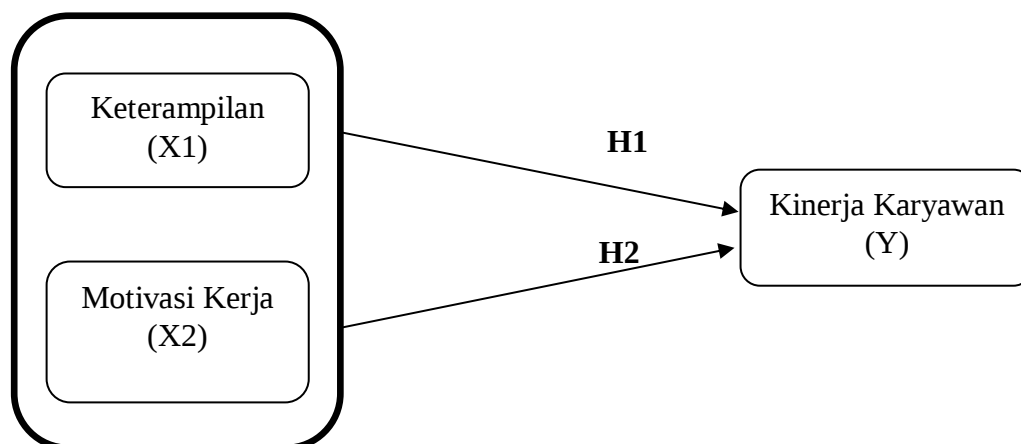
MOTIVASI KERJA

Motivasi memiliki peran penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan kedepannya agar mampu meningkatkan kinerja perusahaan dan mampu bersaing dengan para kompetitor. Menurut Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, lalu dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Uno (2007) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Menurut Clelland (2005), terdapat pola motivasi yang menonjol dalam sebuah perusahaan sebagai berikut: 1).*Achievement motivation*. 2) *Affiliation motivation*, 3) *Competence motivation*, 4).*Power motivation*,

Adapun tujuan dengan adanya motivasi salah satunya dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Adapun tolak ukur atau indikator yang dipakai dalam mengukur motivasi kerja dapat menggunakan menurut Rahayu dan Fauziah (2019) motivasi dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:: a.Upah, b.Promosi Jabatan, c. Penghargaan atas prestasi

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Potu (2013), Yati (2016), Heny (2015)

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Bryan Johannes Tampi (2014), mengatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yati Suhartini (2016) berpendapat keterampilan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Latief, Nurlina, Eko Medagri & Agung Suharyanto (2019) mengatakan bahwa semakin karyawan memiliki ketrampilan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu peneliti mengajukan hipotesis kedua.

H₁ :Keterampilan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013) Mengatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitupula penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015) mengatakan bahwa keterampilan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu peneliti mengajukan hipotesis kedua

H₂: Keterampilan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2010). Sedangkan menurut Sugiyono (2014) populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan beberapa pendapat di atas,

maka populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja di CV. Catur Bhakti Mandiri yang berjumlah 35 pekerja.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Sedangkan menurut pendapat lainnya, yang dimaksud sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan 35 pekerja di CV. Catur Bhakti Mandiri.

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2014). Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus. Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu seluruh pegawai dengan cara kuesioner dengan skala 1-10. Data yang didapat lalu akan diproses dengan pengolahan data SPSS versi 21.

HASIL PENELITIAN

Data Responden

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	27	77,14 %
2.	Perempuan	8	22,86 %
Jumlah		35	100 %

Dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 27 orang atau 77,14 %. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan CV. Catur Bhakti Mandiri sebagian besar adalah laki-laki. Sedangkan perempuan hanya 8 karyawan atau sekitar 22,86 % dari keseluruhan responden .

Jenjang pendidikan responden

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA	32	91,43 %
2.	S1	3	8,57 %
Jumlah		35	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah lulusan SMA yaitu sebanyak 32 orang atau 91,43 persen dan hanya sebanyak 3 lulusan dari sarjanah (S1). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan CV. Catur Bhakti Mandiri sebagian besar adalah lulusan SMA. Hal tersebut sangat wajar dikarenakan dalam operasional perusahaan yang dibutuhkan adalah lulusan SMA.

No	Status Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Single	28	80 %
2.	Menikah	7	20 %
Jumlah		35	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Diketahui karyawan CV. Catur Bhakti Mandiri yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang sudah berstatus *single* yakni sebanyak 28 orang atau 80 % dari keseluruhan responden selebihnya berstatus sudah menikah sebanyak 7 atau 20 %. Tentu bukan *hal yang mengejutkan* karena memang biasanya perusahaan merekrut karyawan kebanyakan yang masih sendiri dan memiliki waktu luang yang banyak dan bisa memfokuskan waktunya untuk perusahaan dan memiliki waktu yang lebih fleksibel untuk bekerja.

UJI VALIDITAS

Uji Validitas

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Keterampilan		0,2869	
	Indikator 1	0,928		Valid
	Indikator 2	0,862		Valid
	Indikator 3	0,911		Valid
2.	Motivasi		0,2869	
	Indikator 1	0,914		Valid
	Indikator 2	0,938		Valid
	Indikator 3	0,933		Valid
3.	Kinerja Karyawan		0,2869	
	Indikator 1	0,946		Valid
	Indikator 2	0,943		Valid
	Indikator 3	0,941		Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Dapat dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel keterampilan dan motivasi kerja dan kinerja karyawan mempunyai r_{tabel} untuk $n = 35$ yaitu 0,2869 sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

UJI RELIABILITAS

No	Indikator	Nilai r alpha	Keterangan
1.	Keterampilan	0,933	Reliabel
2.	Motivasi kerja	0,967	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0,973	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Keseluruhan variabel adalah reliabel berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel yang terdiri dari keterampilan, dan motivasi kerja dan kinerja karyawan ternyata diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, maka hasil uji realibilitas semua variabel dikatakan reliabel.

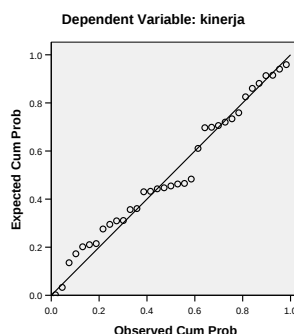
UJI ASUMSI KELASIK UJI NORMALITAS

Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal	Mean	.0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	1.39400423
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.693
Asymp. Sig. (2-tailed)		.723

Berdasarkan tabel kita ketahui bahwa nilai *Asymp Sig* 0,723 lebih dari 5% maka data dikatakan data berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar : Uji Normalits

Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45 ° maka data dikatakan data berdistribusi normal.

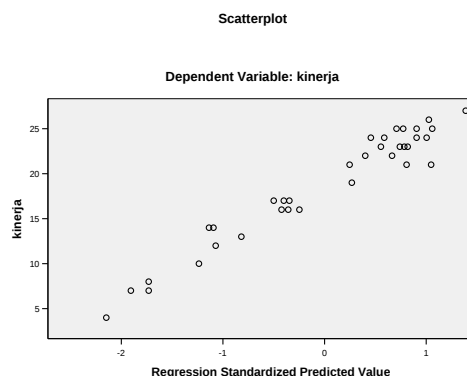
UJI Multikolinearitas

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.076	.795			
	keterampilan_kerja	.470	.077	.462	.266	3.754
	Motivasi	.537	.074	.549	.266	3.754

Berdasarkan hasil tersebut maka variabel keterampilan dan motivasi kerja dalam model regresi diatas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinieritas) karena $VIF > 10$ dan $Tolerance > 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar : Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik hasil penelitian di atas, deteksi yang ada adalah penyebaran, dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.696	.485		1.434	.161
	keterampilan_kerja	.067	.047	.468	1.409	.169
	Motivasi	-.048	.045	-.347	-1.046	.303

a. Dependent Variable: abs_res1

Berdasarkan uji glejser dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel diatas 0,05% dan telah memenuhi persyaratan dengan hal tersebut maka penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara keterampilan (X1), dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan dibantu program SPSS dalam proses penghitunganya dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

Regresi Berganda

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.076	.795		.095	.925
	keterampilan_kerja	.470	.077	.462	6.073	.000
	motivasi	.537	.074	.549	7.214	.000

Dengan persamaan $Y=0,076+0,470X_1+0,537X_1+e$

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara keterampilan (X_1), dan motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

1. Uji Hipotesis antara Variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_1 adalah 6,073 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh t tabel sebesar 1,69389 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu $6,073 > 1,69389$. Signifikansi $t = 0,000 > 0,05$, menandakan bahwa ada hubungan antara keterampilan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan keterampilan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

2. Uji Hipotesis antara Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_2 adalah 7,214 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh t tabel sebesar 1,69389 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu $7,214 > 1,69389$. Signifikansi $t = 0,000 < 0,05$, menandakan bahwa motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square*. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi

Nilai Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975(a)	.951	.948	1.437

a Predictors: (Constant), motivasi, keterampilan_kerja

b Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,948 yang menunjukkan bahwa antara keterampilan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mampu menjelaskan sebesar 94,8 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 5,2 %.

PEMBAHASAN

Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti hal ini dikarenakan nilai $\text{sig } 0,000 > 0,05$, koefisien

regresi yang bernilai positif dapat diartikan bahwa apabila keterampilan semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Yati Suhartini (2016), menyatakan bahwa Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Abdul Latief, Nurlina, Eko Medagri & Agung Suharyanto (2019) keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$, koefisien regresi yang bernilai positif dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Prihantini, Mansur dan Khoirul (2019) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh F hitung sebesar 300,810 pada *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh F tabel sebesar 3,29 sehingga nilai F hitung = 300,810 > dari F tabel = 3,29 atau signifikan 0,000 kurang dari 5%, artinya ada pengaruh antara keterampilan, dan motivasi kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latief, et al, (2019) menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Sutanto (2015) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya ketika perusahaan membidik karyawan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan tentu hal ini dapat meningkatkan performa dari konsumen serta performa perusahaan, yang kedua dalam penelitian ini juga ingin mengkonfirmasi bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan perlu mensiasati dengan berbagai motivasi seperti motivasi kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi serta pemberian bonus bagi karyawan yang mampu *acchive* serta bisa dengan pemberian motivasi rohani.

Koefisien determinasi *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,948 yang menunjukkan bahwa antara keterampilan, dan motivasi kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan mampu menjelaskan sebesar 94,8 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 5,2 %.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini salah satunya variabel yang digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan hanya dua variabel yang notabnya masih banyak variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan dan jumlah responden yang hanya berjumlah 35 orang.

Agenda Penelitian Mendatang

Bagi peneliti berikutnya yang akan mengambil penelitian sejenis, untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya menambah atau mengganti jumlah variabel. Adapun variabel yang disarankan antara lain variabel pelatihan kerja, budaya organisasi serta kepuasan kerja dan kompensasi. Sebaiknya penelitian selanjutnya menambah jumlah responden agar bisa lebih merepresentasikan objek penelitian.

Agar penelitian lebih baik lagi kedepanya peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan *longitudinal research* yaitu mengambil sampel secara berkala bukan hanya sekali saja dalam penyebaran kuesioner namun mungkin bisa sampai tiga kali, sehingga dalam pengumpulan data, peneliti benar-bener mendapatkan data yang sesungguhnya dari konsumen Firdaus, (2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Arcynthia M Lian. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar. Skripsi. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Febrio Lengkong, Victor P.K Lengkong, Rita N. Taroreh, (2018). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, 2018.
- Firdaus, F. (2020). Marketing Performance Berbasis Product Innovativeness dan Islamic Differentiation Advantage. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 42-66.
- Ghozali, Imam. (2014). Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan. Partial Least Squares (PLS). Edisi 4. Badan Penerbit Universitas. Diponegoro

- Hani Handoko, (2010), Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta*
- Indri ToloJantje L. SepangLucky O.H Dotulong (2016). Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga(Dispora) Manado. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Ekonomi Universitas Sam Ratulung Manado*
- Ida Ismawati Abd. Kodir Djaelani dan Afi Rachmat Slamet (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso).*
- Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.*
- Sekaran, Uma. 2014. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for. Business) Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat*
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*