

Pengaruh Motivasi Kerja, Masa Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana Surabaya Tunjungan Plaza Surabaya

Reza Rositaningsih¹, Moch. Munir Rachman²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya¹,

Email : robertmun94@gmail.com²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana Tunjungan Plaza Surabaya dipengaruhi oleh motivasi kerja, masa kerja, dan kompetensi. Penelitian semacam ini dapat diukur. Survei dengan skala likert merupakan alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. 53 karyawan dijadikan sampel penelitian. Sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel yang digunakan. Regresi linier berganda telah digunakan sebagai teknik analisis. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Delamibrands Kharisma Busana Tunjungan Plaza Surabaya secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja, masa kerja, dan kompetensi secara parsial dan simultan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Masa Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how the performance of employees of PT. Delamibrands Kharisma Clothing Tunjungan Plaza Surabaya is influenced by work motivation, years of service, and competence. This kind of research is scalable. A survey with a Likert scale is a research tool used in this study. 53 employees were used as research samples. Saturated sample is the sampling method used. Multiple linear regression has been used as an analytical technique. The findings show that the performance of employees at PT. Delamibrands Kharisma Clothing Tunjungan Plaza Surabaya is significantly influenced by work motivation, years of service, and competence partially and simultaneously.

Keywords: *Work Motivation, years of service, Competence, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Di era global SDM dituntut untuk bersaing dalam meningkatkan kualitas, karena peran penting SDM diminta memenuhi tujuan perusahaan terutama dalam meningkatkan hasil kerja yang mereka lakukan. Keberhasilan bisnis selalu menjadi prioritas utama. Kinerja seorang karyawan adalah keluaran (dalam kualitas atau kuantitas) dari pekerjaan yang dia hasilkan selama melakukan tugas yang diberikan, klaim Mangkunegara (2017:67).

Fenomena yang terjadi khususnya kinerja karyawan tidak ada hentinya menjadi topik pembicaraan dalam perusahaan. Kinerja merupakan pendukung utama dalam pencapaian tujuan perusahaan, sebagaimana permasalahan yang terjadi pada PT. Delamibrands Kharisma Busana Tunjungan Plaza Surabaya yang selama ini ditunjukkan hasil kerja karyawan tidak stabil. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi, masa kerja, dan kompetensi.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sering dikaitkan dengan keberhasilan kerja. Motivasi kadang-kadang dipersepsikan sebagai pengarah tingkah laku seseorang saat melakukan suatu tugas karena motivasi kerja merupakan penopang seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. (Sutrisno, 2016). Adapun hasil penelitian Sujarwo (2017) bahwa kinerja dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan, Namun, temuan penelitian ini bertentangan dengan penelitian Dhermawan, dkk. (2012), yang menemukan bahwa motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Masalah kinerja juga mencakup masa kerja. Menurut Rusdiansyah (2014), masa kerja adalah periode waktu di mana seorang karyawan mencurahkan waktu dan energinya untuk bisnis tertentu, yang menghasilkan enkapsulasi dari berbagai aktivitas manusia. Keahlian karyawan lebih menguntungkan bisnis dengan memungkinkannya menciptakan pekerjaan berkualitas lebih tinggi. Hal ini dikuatkan oleh penelitian Eva (2012) yang menemukan bahwa masa kerja karyawan memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja mereka.

Selain masa kerja, variabel lain, yaitu kompetensi, yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan harus dipertimbangkan saat memperluas pekerjaan bisnis. Kompetensi, menurut Edison dkk. (2017) adalah kapasitas seseorang untuk melakukan tugas dengan benar dan memiliki manfaat berdasarkan masalah yang berkaitan dengan informasi, kemampuan, dan disposisi. Menurut temuan studi Saputra & Mulia (2020), kemampuan secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja seseorang. Temuan penelitian Arma, dkk. (2017) bagaimanapun, menunjukkan bahwa keberhasilan tidak secara signifikan dipengaruhi oleh kemampuan. Untuk mendapatkan temuan yang akurat mengenai hubungan antara kemampuan dan kesuksesan kerja, para sarjana harus melihat lebih jauh perbedaan antara hasil penelitian ini.

PT. Delamibrands Kharisma Busana, menyediakan pakaian modis dengan kualitas prima dan harga terjangkau sejalan dengan evolusi mode. Barang-barang pakaian eceran seperti blus, celana panjang, mantel, sepatu, aksesoris, dan pakaian lainnya termasuk di antara keluarannya. Beberapa barang dijual secara lokal, sementara yang lain dikirim. Barang-barang yang dipromosikan secara lokal dijual di Indonesia di toko manufaktur yang dijalankan oleh PT. Delamibrands Kharisma Busana. Selain itu, toko retail besar di Indonesia seperti Matahari, SOGO, SEIBU, dan lainnya menawarkan PT. Barang Delamibrands Kharisma Busana.

Menurut studi di PT. Delamibrands Kharisma Busana Tunjungan Plaza Surabaya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tentu akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, masa kerja merupakan faktor penentu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan karena semakin lama seorang pekerja dipekerjakan, semakin kecil kemungkinan mereka akan pergi, yang pada akhirnya mendorong kontribusi positif. Kompetensi merupakan elemen krusial yang harus diperhatikan oleh dunia usaha karena pekerja dengan tingkat kompetensi yang tinggi niscaya akan mampu menciptakan karya yang berkualitas pula. Setiap bisnis akan berusaha untuk meningkatkan efisiensi karyawan dalam mengantisipasi bahwa tujuannya akan tercapai.

2. TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017:154), motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertindak atau tidak dan dapat bersifat baik atau buruk baik lahir maupun batin. Motivasi kerja menghasilkan gairah atau motivasi untuk pekerjaan seseorang. Manoppo, R. (2015), motivasi adalah faktor yang membuat kepuasan dorongan manusia untuk berusaha memenuhi kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Indikator menurut Manoppo, R (2015) Prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, Tanggung Jawab, kemungkinan pengembangan. Sebagaimana pembahasan teori tersebut maka pengembangan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yaitu motivasi memiliki peranan motivasi memiliki

peranan yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini didasarkan pada hasil penelitian Henidatiatin dan Susijawati (2017), yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan faktor yang memberikan pengaruh secara nyata terhadap peningkatan pekerjaan. Garnasih (2017), melakukan penelitian dengan judul “Motivasi *Expectacy Theory* dan Produktivitas Penelitian” menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik mampu memacu kinerja maupun produktivitas penelitian. Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan motivasi intrinsik. Demikian dapat diajukan suatu hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Hubungan Masa Kerja dan Kinerja Karyawan

Melati (2013: 47) mendefinisikan pekerjaan sebagai jangka waktu antara hari pertama Anda mulai bekerja dan hari terakhir Anda berhenti. Lamanya masa kerja (perpanjangan waktu kerja), menurut Balai Pustaka Kemendikbud (2013), merupakan pengalaman pribadi yang akan mempengaruhi peningkatan karir dan status. Menurut Balai Pustaka Kemendikbud (2013), lama magang atau masa percobaan dan jumlah tenaga kerja. Sebagaimana pembahasan teori tersebut maka pengembangan korelasi antara masa kerja dengan kinerja karyawan terjadi karena evaluasi mengenai kinerja seorang karyawan terutama dalam bekerja secara tim dan membentuk strategi bisa mengacu pada masa kerja. Selain itu, acuan tersebut juga bisa mengevaluasi sejauh mana kapabilitas karyawan membuat fleksibilitas perusahaan semakin unggul dan peka terhadap banyak peluang di masa mendatang. Temuan penelitian berkaitan hal ini didapatkan Eva (2012) dengan penjelasan bahwa masa kerja sangat mendominasi penciptaan kinerja karyawan dan hasil pengujian parsial telah memberikan bukti adanya pengaruh yang signifikan antara masa kerja atas penentuan kinerja karyawan, sehingga mendasari terbentuknya hipotesis pertama yakni:

H₁ : Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Hubungan Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Kompetensi, sebagaimana dijelaskan oleh Saputra & Mulia (2020), identik dengan ukuran kinerja yang lebih unggul, memiliki sifat konsistensi yang bagus, dan mengacu pada efektifitas daripada melakukan pekerjaan dengan kinerja yang standar atau bahkan masih belum bisa dikatakan berkompeten. Kompetensi, seperti yang didefinisikan oleh Edison dkk. (2017), terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan disposisi yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugas dengan sukses sambil menuai manfaat dari melakukannya. Wibowo (2016) indikator pemahaman, kinerja, dan karakter. Sebagaimana pembahasan teori tersebut maka pengembangan hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan menurut Djaya (2021) adalah kompetensi dianggap sebagai kapabilitas karyawan ketika melaksanakan tugasnya dalam bekerja dengan memanfaatkan dengan penuh *skill* serta wawasan miliknya, ditambah adanya sikap yang kompeten. Temuan tersebut menguatkan hasil yang didapat Pramukti (2019) yaitu adanya interaksi yang sifatnya positif walau tidak signifikan antara kompetensi atas terjadinya kinerja karyawan yang meningkat. Setiap karyawan memiliki kapabilitas dalam memenuhi tugas pekerjaannya secara tepat, namun jika dia mengerjakannya dengan menonjolkan keunggulannya dalam hal *skill*, wawasan, dan sikap, maka ia disebut berkompeten. Setiawan dkk, (2017) melakukan penelitian pada PT. Batik Trusmi Cirebon dan menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa ditemukan kontribusi besar dari kompetensi untuk menjadikan kinerja karyawan semakin unggul. Demikian dapat diajukan suatu hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

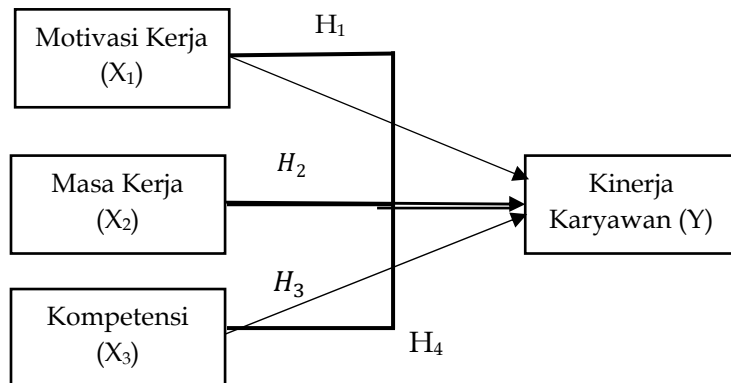
4. Kinerja Karyawan

Pemahaman tentang kinerja karyawan jika mengacu pada pendapat Mangkunegara (2017), adalah bentuk hasil dari upaya seorang karyawan untuk memenuhi kewajiban pekerjaannya secara tepat waktu dan berkualitas tinggi. Inilah yang diklaim Armstrong (2016: 248) bahwa yang dimaksud dengan kinerja memiliki

kaitannya dengan sikap ataupun hasil dari sikap itu sendiri, sehingga terwujudnya kinerja yang semula sifatnya abstrak menjadi tindakan nyata. Bisa dipahami bahwa Amstrong menganggap kinerja tidak sebatas pada hasil tapi juga bagaimana proses yang terjadi dalam pikiran serta jiwa karyawan untuk menyelesaikan tugas. Kualitas, jumlah, kecepatan, kemanjuran, dan kebebasan kerja, menurut Robbins (2016: 260), adalah indikatornya.

3. KERANGKA KONSEPTUAL

Latar belakang yang sudah dijelaskan sehingga membawa pada suatu rumusan masalah, menjadi landasan terbentuknya kerangka konseptual berikut:



4. METODE PENELITIAN

Untuk mengevaluasi dan mendukung temuan penelitian menyangkut pengaruh faktor motivasi kerja, masa kerja, dan kompetensi atas kinerja karyawan, maka dipilih kuantitatif. 53 pekerja dari PT. Delamibrands Kharisma Busana Tunjungan Plaza Surabaya menjadi populasi penelitian ini. Sampel lengkap digunakan dalam metode pengambilan sampel penelitian. Pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis adalah proses pengujian ketika data yang didapat memasuki tahap analisa.

5. HASIL

5.1 Uji Instrumen

a) Uji Validitas

1. Variabel Motivasi Kerja X₁

- 1) Pengujian validitas memberikan hasil bahwa untuk variabel motivasi kerja pada indikator tanggung jawab terdapat 4 item dengan hasil item 1 = 0.682, item 2 = 0.708, item 3 = 0.462 dan item 4 = 0.561. Setiap pernyataan memiliki hasil item dengan signifikan diatas 0,3. Sehingga hasil yang telah diuji dikatakan valid.
- 2) Pengujian validitas memberikan hasil bahwa untuk variabel motivasi kerja pada indikator prestasi yang diperoleh terdapat 4 item dengan hasil item 1 = 0.506, item 2 = 0.710, item 3 = 0.786 dan item 4 = 0.584. Setiap pernyataan memiliki hasil item dengan signifikan diatas 0,3. Sehingga hasil yang telah diuji dikatakan valid.
- 3) Pengujian validitas memberikan hasil bahwa untuk variabel motivasi kerja pada indikator pengakuan dari oranglain terdapat 4 item dengan hasil item 1 = 0.506, item 2 = 0.710, item 3 =

0.786 dan item 4 = 0.584. Setiap pernyataan memiliki hasil item dengan signifikan diatas 0,3. Sehingga hasil yang telah diuji dikatakan valid.

- 4) Pengujian validitas memberikan hasil bahwa untuk variabel motivasi kerja pada indikator kemungkinan pengembangan terdapat 4 item dengan hasil item 1 = 0.712, item 2= 0.828, item 3 = 0.742 dan item 4 = 0.750. Setiap pernyataan memiliki hasil item dengan signifikan diatas 0,3. Sehingga hasil yang telah diuji dikatakan valid.

2. Variabel Masa Kerja X_2

- 1) Hasil uji validitas pada variabel masa kerja pada indikator lama waktu percobaan atau magang terdapat 4 item dengan hasil item 1 = 0.576, item 2 = 0.430, item 3 = 0.541 dan item 4 = 0.572. Seluruh item setiap pernyataan memiliki signifikan diatas 0,3. Sehingga hasil yang telah diuji dikatakan valid.
- 2) Hasil uji validitas pada variabel masa kerja pada indikator lama bekerja terdapat 4 item dengan hasil item 1 = 0.742, item 2 = 0.761, item 3 = 0.843 dan item 4 = 0.727. Seluruh item setiap pernyataan memiliki signifikan diatas 0,3. Sehingga hasil yang telah diuji dikatakan valid.

3. Variabel Kompetensi X_3

- 1) Hasil uji validitas pada variabel kompetensi pada indikator pengetahuan terdapat 4 item dengan hasil item 1 = 0.585, item 2 = 0.657, item 3 = 0.724 dan item 4 = 0.613. Seluruh item setiap pernyataan memiliki signifikan diatas 0,3. Sehingga hasil yang telah diuji dikatakan valid.
- 2) Hasil uji validitas pada variabel kompetensi pada indikator keterampilan terdapat 4 item dengan hasil item 1 = 0.737, item 2 = 0.838, item 3 = 0.593 dan item 4 = 0.757. Seluruh item setiap pernyataan memiliki signifikan diatas 0,3. Sehingga hasil yang telah diuji dikatakan valid.
- 3) Hasil uji validitas pada variabel kompetensi pada indikator perilaku terdapat 4 item dengan hasil item 1 = 0.731, item 2 = 0.710, item 3 = 0.767 dan item 4 = 0.823. Seluruh item setiap pernyataan memiliki signifikan diatas 0,3. Sehingga hasil yang telah diuji dikatakan valid.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan pada indikator kualitas kerja terdapat 4 item dengan hasil item 1 = 0.742, item 2 = 0.761, item 3 = 0.843 dan item 4 = 0.727. Seluruh item setiap pernyataan memiliki signifikan diatas 0,3. Sehingga hasil yang telah diuji dikatakan valid.
- 2) Hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan pada indikator kuantitas terdapat 4 item dengan hasil item 1 = 0.737, item 2 = 0.838, item 3 = 0.593 dan item 4 = 0.757. Seluruh item setiap pernyataan memiliki signifikan diatas 0,3. Sehingga hasil yang telah diuji dikatakan valid.
- 3) Hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan pada indikator ketepatan waktu terdapat 4 item dengan hasil item 1 = 0.585, item 2 = 0.657, item 3 = 0.724 dan item 4 = 0.613. Seluruh item setiap pernyataan memiliki signifikan diatas 0,3. Sehingga hasil yang telah diuji dikatakan valid.
- 4) Hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan pada indikator efektivitas terdapat 4 item dengan hasil item 1 = 0.686, item 2 = 0.770, item 3 = 0.629 dan item 4 = 0.605. Seluruh item setiap pernyataan memiliki signifikan diatas 0,3. Sehingga hasil yang telah diuji dikatakan valid.
- 5) Hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan pada indikator kemandirian terdapat 4 item dengan hasil item 1 = 0.603, item 2 = 0.531, item 3 = 0.764 dan item 4 = 0.519. Seluruh item setiap pernyataan memiliki signifikan diatas 0,3. Sehingga hasil yang telah diuji dikatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

1) Variabel Motivasi Kerja X_1

Hasil uji reliabilitas X_1 pada indikator tanggung jawab sebesar 0.791, indikator prestasi yang diraih sebesar 0.820, indikator pengakuan dari orang lain sebesar 0.820, dan

indikator kemungkinan pengembangan sebesar 0.884. Seluruh indikator mempunyai taraf koefisien reliabilitas *cronbach alpha* melampaui 0.6, yang bermakna sudah reliabel.

2) Variabel Masa Kerja X₂

Hasil uji reliabilitas X₂ pada indikator lamanya waktu percobaan dan magang sebesar 0.735, dan indikator lamanya bekerja sebesar 0.894. Seluruh indikator mempunyai taraf koefisien reliabilitas *cronbach alpha* melampaui 0.6, yang bermakna sudah reliabel.

3) Variabel Kompetensi X₃

Hasil uji reliabilitas variabel X₃ pada indikator pengetahuan sebesar 0.818, indikator keterampilan sebesar 0.873, dan indikator perilaku sebesar 0.882. Seluruh indikator mempunyai taraf koefisien reliabilitas *cronbach alpha* melampaui 0.6, yang bermakna sudah reliabel.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji reliabilitas variabel Y pada indikator kualitas kerja sebesar 0.894, indikator kuantitas sebesar 0.873, indikator ketepatan waktu sebesar 0.818, dan indikator efektivitas sebesar 0.834, dan indikator kemandirian sebesar 0.788. Seluruh indikator mempunyai taraf koefisien reliabilitas *cronbach alpha* melampaui 0.6, yang bermakna sudah reliabel.

5.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Dengan menggunakan uji Kolmogrow-Smirnov, uji normalitas menentukan ada atau tidaknya faktor-faktor yang mempengaruhi atau sisa dalam model regresi berdistribusi normal. Residual distribusi normal memiliki nilai substansial > 0,05. Jika hasil nilai Asymp.Sig (2-tailed), yang sesuai dengan 0,200, kami menyimpulkan bahwa data biasanya tersebar.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas akan memberikan informasi keberadaan korelasi yang terjadi antara keseluruhan variabel X yang ada, mengacu pada *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Diketahui bahwa nilai VIF X₁ = 8.321, X₂ = 5.051, dan X₃ = 6.163 yang masing-masing menunjukkan angka <10, berarti telah terbukti bahwa seluruh variabel X yang digunakan terbebas dari multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas

Proses pengujian heteroskedastisitas dilakukan supaya didapatkan bukti bahwa tidak termuat kesamaan *variance* residual antar pengamatan dalam suatu model regresi. Pengujian ini menggunakan uji glejser dengan hasil X₁ = 0.548 X₂ = 0.086 dan X₃ = 0.059 dimana nilai signifikanasi <0.05 yang artinya telah bebas unsur heteroskedastisitas

4) Uji Autokorelasi

Proses pengujian autokorelasi akan memberikan bukti bahwa dalam suatu model regresi yang terbentuk termuat atau tidak adanya korelasi antara kesalahan pengganggu antar periode t. Syarat lolos uji ini mengacu pada kriteria Durbin-Watson yaitu $du < d < 4 - du$. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai d dengan jumlah responden 53 yaitu 1.958 lalu nilai dl = 1.440 dan nilai du = 1.678 sedangkan nilai 4-du = 2.372 yang bermakna telah terbukti model tidak memiliki gangguan atau tidak terjadi autokorelasi.

5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2.423	3.729
Motivasi Kerja (X_1)	.346	.137
Masa Kerja (X_2)	.624	.214
Kompetensi (X_3)	.712	.122

Sumber : Lampiran Output SPSS Data Diolah 2023

Mengacu pada hasil yang ada, maka terbentuk persamaan regresi berikut:

$$Y = 2.423 + 0.346X_1 + 0.624 X_2 + 0.712 X_3 + 0.254$$

Penjelasan dari persamaan yang terbentuk tersebut, yaitu:

1. Nilai *constant* = 2.423 artinya jika seluruh variabel X yang dihadirkan mendapat nilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel Y = 2.423
2. Nilai koefisien (X_1)= 0.346 mempunyai pengaruh positif terhadap (Y), sehingga ketika ada kenaikan X_1 per satuan, maka akan diiringi kenaikan (Y) hingga 0.346 dengan anggapan seluruh variabel X lainnya tetap.
3. Nilai koefisien (X_2) =0.624 mempunyai pengaruh positif terhadap (Y). sehingga ketika ada kenaikan X_2 per satuan, maka akan diiringi kenaikan (Y) hingga 0.624 dengan anggapan seluruh variabel X lainnya tetap.
4. Nilai koefisien variabel (X_3) = 0.712 mempunyai pengaruh positif terhadap (Y). sehingga ketika ada kenaikan X_3 per satuan, maka akan diiringi kenaikan (Y) hingga 0.712 dengan anggapan seluruh variabel X lainnya tetap.
5. Penyimpangan variabel motivasi kerja, masa kerja, dan kompetensi memiliki nilai sebesar 0.254 sehingga semakin kecil nilai penyimpangan maka semakin valid untuk hubungan ketiga variabel terhadap variabel Y. Dengan anggapan seluruh variabel X lainnya tetap.

5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian menghasilkan adanya nilai R yaitu 0.938 adanya hubungan kuat berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, perolehan nilai *Adjusted R Squared* 0.935 menunjukkan ketiga variabel X yang dihadirkan membawa pengaruh sebesar 99,06% atas perubahan variabel Y yang sisanya 0.9% mendapat pengaruh variabel X lain yang tidak dihadirkan.

5.5 Uji hipotesis

1. Uji t

1. Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana Tunjungan Plaza Surabaya, dengan ditunjukkannya dari besarnya nilai t hitung $2.525 > 1.674$ dengan taraf $0,015 \leq 0.05$. Maknanya, variabel tersebut telah berkontribusi atas pencapaian kinerja karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana Tunjungan Plaza Surabaya dan hasil pengujiannya mengatakan H_1 diterima
2. Variabel Masa Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana Tunjungan Plaza Surabaya, dengan ditunjukkannya dari besarnya nilai t hitung $2.915 > 1.674$ dengan taraf $0,005 \leq 0.05$. Maknanya, variabel tersebut telah berkontribusi atas

pencapaian kinerja karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana Tunjungan Plaza Surabaya dan hasil pengujiannya mengatakan H_1 diterima

3. Variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana Tunjungan Plaza Surabaya, dengan ditunjukkannya dari besarnya nilai t hitung $5.851 > 1.674$ dengan taraf $0,000 \leq 0.05$. Maknanya, variabel tersebut telah berkontribusi atas pencapaian kinerja karyawan PT. Delamibrands Kharisma Busana Tunjungan Plaza Surabaya dan hasil pengujiannya mengatakan H_1 diterima.

2. Uji F

Diperoleh analisis bahwa seluruh variabel X yang dihadirkan yang diuji simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Delamibrands Kharisma Busana Tunjungan Plaza Surabaya. Ditunjukkan dengan taraf $0.000 < 0,05$. Sedangkan hasil uji F hitungnya $248.833 > 2.7791$ jadi hasil pengujian yang membuktikan bahwa motivasi kerja, masa kerja dan kompetensi bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

6. PEMBAHASAN

1. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diidentifikasi dalam kajian faktor-faktor yang menginspirasi pekerja untuk melakukan yang terbaik. Karyawan pada usia itu cenderung sangat termotivasi dalam pekerjaan mereka, berusaha mengambil inisiatif, dan mencari cara untuk memperbaiki status quo. Jadi, ketika para pekerja terinspirasi untuk melakukan yang terbaik, mereka lebih mampu memanfaatkan rasa hormat yang diberikan pemimpin mereka kepada mereka, sehingga meningkatkan hasil dan kualitas upaya mereka. Temuan tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2016) bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Sujarwo (2017), Sukmawati (2017), Anjani (2019), Ratulangi dan Soegoto (2016), dan Djaya (2021), antara lain bahwa kinerja karyawan meningkat ketika mereka terinspirasi untuk melakukan pekerjaan mereka. terbaik di tempat kerja.
2. Produktivitas seorang karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang ditemukan dalam studi masa kerja mereka. Tingkat keahlian seseorang dalam pekerjaan sering berkorelasi dengan berapa lama mereka telah bekerja. Dengan kata lain, memaksimalkan efektivitas waktu yang dihabiskan pekerja akan meningkatkan produktivitas. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Rusdiansyah, 2014), penelitian ini menemukan bahwa semakin lama seorang karyawan bertahan pada bisnis yang sama, semakin banyak aktivitas manusia yang terserap oleh perusahaan. Konsisten dengan temuan ini, penelitian menemukan bahwa masa kerja karyawan memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja mereka (Eva, 2012; Purnomo & Suhendra, 2020; Kereh et al, 2018; Ardinian & Ernawati, 2022; Pratama dkk, 2016).
3. Output karyawan dipengaruhi oleh temuan analisis variabel kompetensi. Karena operasional perusahaan tidak membutuhkan pemikir (lulusan), sebagian besar pekerjanya hanya memiliki ijazah SMA atau sederajat dari sekolah menengah teknologi. Ini berarti bahwa para pekerja mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, menggunakan pengetahuan dan keahlian yang mereka peroleh untuk memberikan hasil berkualitas tinggi secara konsisten. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edison et al. (2017) yang mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan memiliki manfaat berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pada saat itu, hasil menunjukkan bahwa ini benar. riset. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Saputra & Mulia, 2020); (Kereh et al, 2018); (Sukmawati, 2017); (Anjani, 2019); (Ratulangi & Soegoto, 2016); (Syahputra & Tanjung, 2020); (Nurhayati, 2017); (Djaya, 2021) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja seseorang.

4. Penelitian ini menunjukkan bahwa uji F adalah alat yang berguna untuk menilai kesuksesan karyawan bersama dengan ukuran motivasi, pengalaman, dan keterampilan. Data yang dikumpulkan memberikan dukungan yang kuat untuk menerima dan memvalidasi hipotesis. Hal ini mengandung arti bahwa pada PT. Delamibrands Kharisma Clothing Tunjungan Plaza Surabaya, X₁, X₂, dan X₃ semuanya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Perolehan hasil penelitian dapat disimpulkan yakni :

1. Produktivitas karyawan di PT. Delamibrands Kharisma Clothing Tunjungan Plaza Surabaya naik secara nyata dan positif ketika mereka merasa terinspirasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Hasil uji positif menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan dibuktikan.
2. Keluaran karyawan di PT. Delamibrands Kharisma Clothing Tunjungan Plaza Surabaya meningkat secara nyata dan positif seiring bertambahnya jam kerja. Hasil uji positif menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan dibuktikan.
3. Kinerja karyawan di PT. Delamibrands Kharisma Clothing Tunjungan Plaza Surabaya meningkat secara nyata dan positif ketika pekerja kompeten dalam perannya. Hasil uji positif menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan dibuktikan.
4. Keberhasilan karyawan di PT. Delamibrands Kharisma Clothing Tunjungan Plaza Surabaya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, masa kerja, dan kompetensi pekerja. Hasil uji positif menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan dibuktikan.

IMPLIKASI

Penelitian ini mengimplikasikan bagaimana kinerja karyawan yang dapat dilihat dari motivasi kerja, masa kerja, dan kompetensi. Sehingga setiap karyawan merasakan kesesuaian yang diharapkan sehingga memberikan dampak besar bagi perusahaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Faktor independen di PT. Delamibrands Kharisma Clothing Tunjungan Plaza Surabaya mengkaji motivasi karyawan, masa kerja dengan perusahaan, dan tingkat keterampilan. dan variabel dependen tunggal, output karyawan. Lima puluh tiga karyawan PT. Delamibrands Kharisma Clothing di Tunjungan Plaza Surabaya digunakan sebagai subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.

Ardiani, F., & Ernawati, S. (2022). PENGARUH MASA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) PERSERO BIMA. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 421-428.

- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi 2.1* (2019): 101-118.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1),9-15.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Indrasari, Methiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Indomedia Pustaka.
- John W Creswell. 2017. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Juni Priansa Donni. 2017. *Manajemen Kinerja Pegawai Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Cetakan ke-1. Bandung. Pustaka Setia.
- Kereh, E. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2018). PENGARUH MASA KERJA, PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) AREA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Purnomo, E., & Suhendra, E. S. (2020). Analisis masa kerja dan promosi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 5(1), 32-43.
- Pratama, Muhammad Tians, M. Oktaviannur, and Hendri Dunan. "Pengaruh Insentif, Masa Kerja dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Tenaga Pemasar Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu." *VISIONIST 5.1* (2021).
- Rahman, Fatmawati A., et al. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar." *YUME: Journal of Management 5.2* (2022): 39-46.

Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S. (2016). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).

Rosmaini, Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.1* (2019): 1-15.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Reflika Aditama.

Sugito, S., Suyitno, Y., & Kuntoro, K. (2019). Pengaruh Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Desa Samudra dan Samudra Kulon. *Dinamika Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(1), 1-18.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295