

PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA TIM DI PT HOME CENTER INDONESIA

Hamidi Sjurahudin¹ Muchtadin² Hadi Supratikta³

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia

Correspondence		
Email: hamidisurahudinr5@gmail.com, supratikta@gmail.com, adinabidzar@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 23 April 2024	Accepted: 2 May 2024	Published: 3 May 2024

Abstrak

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini penulis menggunakan 59 responden teknik dalam penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil kurang dari 100, untuk diambil datanya melalui penyebaran kuesioner, data dianalisa dengan menggunakan SPSS 25 dengan serangkaian Teknik analisis data yang meliputi analisis statistic deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis. Skala pengukuran instrumen yang digunakan adalah skala likert. berdasarkan penelitian dengan hasil perhitungan SPSS versi 25 yaitu Berdasarkan pada hasil perhitungan UJI t dengan diperoleh nilai thitung > ttabel atau (7,355 > 1,672) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai P value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara X1 terhadap Y berdasarkan pada hasil perhitungan UJI F (simultan) dengan diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (160,323 > 2,77), hal ini juga diperkuat dengan p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara X1 dan X2 terhadap Y.

Kata kunci : Kompetensi Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Tim

Abstract

In this study, the researcher used an associative research method with a quantitative approach. The population in this study, the author used 59 respondents. The technique in determining the sample in this study uses a saturated sample if all members of the population are used as samples. This is done if the population is relatively small, less than 100, to collect the data through distributing questionnaires, the data was analyzed using SPSS 25 with a series of data analysis techniques which include descriptive statistical analysis, data quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, coefficient of determination testing, hypothesis testing. The instrument measurement scale used is the Likert scale. based on research with the results of SPSS version 25 calculations, namely based on the results of the t TEST calculations, the value obtained is $t_{count} > t_{table}$ or (7.355 > 1.672). This is also reinforced by the P value < sig 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, H0 is rejected and Ha is accepted, this shows that there is a partially significant positive influence between This is also confirmed by the p value < sig 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, H0 is rejected and Ha is accepted, this shows that there is a significant influence simultaneously between X1 and X2 on Y.

Keywords: Employee Competency, Job Satisfaction, Team Performance

PENDAHULUAN

INFORMA dalam naungan PT Home Center Indonesia didirikan pada tahun 2004. Hadir dengan membawa slogan “Furnishings with Style”, INFORMA merupakan pusat furnitur dan gaya hidup terlengkap yang menghadirkan koleksi produk lebih dari 35.000 jenis dengan mengikuti tren terbaru. Melalui konsep “one stop shopping for home & business furnishings needs”, INFORMA menyediakan beragam koleksi furniture stylish berkualitas untuk hunian, bisnis, hingga fasilitas publik. INFORMA terus berinovasi mengikuti perkembangan kebutuhan dan gaya hidup masyarakat dengan menghadirkan produk elektronik modern, alat kesehatan, serta alat relaksasi dan perawatan diri. Saat ini INFORMA memiliki lebih dari 110 toko yang tersebar pada 50 kota di Indonesia, dengan toko yang terbesar berlokasi di Living World Alam Sutera, Tangerang, seluas 25.000 m². INFORMA juga menawarkan kemudahan berbelanja melalui website dan aplikasi ruparupa.com yang dapat diunduh melalui Play Store atau App Store. Perkembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan. Untuk menuju hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal agar tercapainya kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan agar memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya. kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang bagus yang sesuai dengan jabatannya akan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan memiliki kinerja yang diharapkan perusahaan. kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sehingga dapat tercapainya suatu tujuan yang telah di tetapkan.

Kepuasan kerja sangat penting karena karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang ikut menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas kelompok tersebut. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik baiknya agar etika kerja, pengabdian, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga kemungkinan besar akan berakibat rendahnya kinerja karyawan dalam organisasi karyawan akan senantiasa memiliki kecintaan terhadap pekerjaan jika ada kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

KOMPETENSI KARYAWAN

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi itu memiliki substansi : pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang profesional dalam bidang pekerjaan tersebut. Dengan demikian perusahaan (bisnis) berkewajiban untuk membangun kompetensi karyawan (sumber daya manusia) yang bekerja di perusahaan itu agar mereka memiliki kompetensi

(kemampuan) untuk bekerja dengan baik, sehingga bisa dan mampu melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban mereka dan secara bersama-sama dengan dipimpin oleh direktur dan para manajer dapat mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan (bisnis) yaitu keuntungan yang berkelanjutan.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka

KEPUASAN KERJA

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

KINERJA TIM

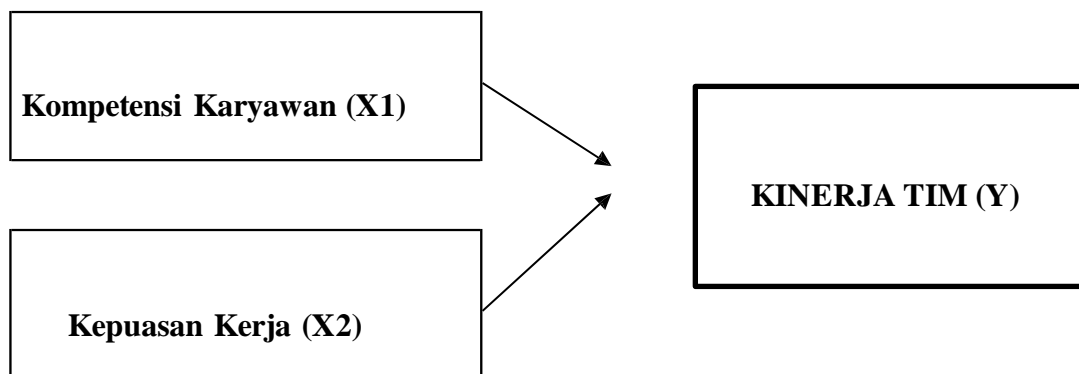
Kerja Tim merupakan berasal dari kata team yang artinya together, everyone yang memiliki arti bekerja sama. Yang dapat diartikan sebuah pekerjaan yang dikerjakan dengan cara bekerjasama maka tentu akan dapat mencapai hasil yang baik. suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi. Upaya – upaya individual para karyawan menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individual tersebut. mengungkapkan bahwa Kerja Tim adalah sebuah kelompok yang secara individu memiliki upaya yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada jumlah input yang dilakukan secara individu. Hal itu disimpulkan bahwa Kerja Tim menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada kinerja individu pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Kesimpulan yang didapat dari pendapat diatas menyatakan Kerja Tim tentu akan menciptakan hasil yang lebih optimal dibandingkan dengan hasil kerja individu, tentu membuat perusahaan lebih cepat dan mencapai tujuan yang diinginkan.

KERANGKA KONSEP

Berdasarkan penjelasan hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai di atas, maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut:

**GAMBAR 2.1
KERANGKA PIKIR PADA KANTOR BADAN PUSATSTATISTIK
PANDEGLANG**



METODOLOGI PENELITIAN

Didalam setiap penelitian, pemilihan serta menggunakan desain penelitian yang tepat adalah hal penting yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian Assosiatif hubungan (hubungan bersifat sebab akibat). Menurut sugiyono dalam bukunya metode penelitian (2017:37) penelitian assosiatif / hubungan adalah :

“Peneliti yang bersifat menyenangkan hubungan antara Tiga variabel atau lebih”

PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Sebagai prasyarat statistik dalam setiap penelitian data yang diperoleh harus berdistribusi normal. Untuk itu data yang telah diperoleh arus melewati pengujian normalitas data. Dalam penelitian ini peneliti dengan menggunakan aplikasi perhitungan SPSS 25 menghitung normalitas data dengan menggunakan metode *Kolmogorof-Smirnov*.

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

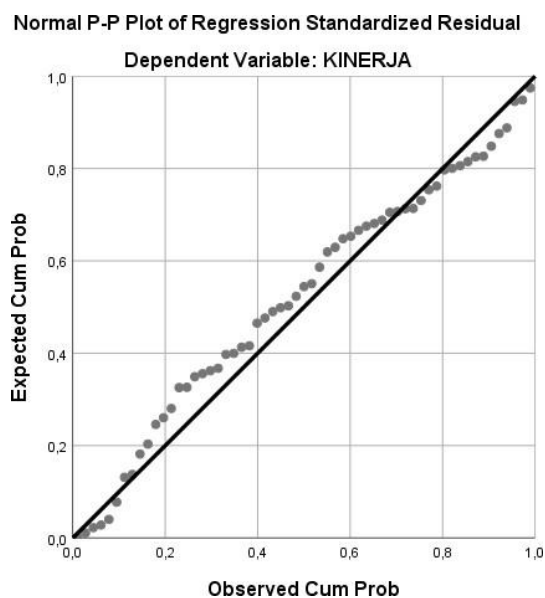
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.56528123

Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.066
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,197 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov smirnov test di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi terpenuhi. Selanjutnya, uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot.

Hasil Uji Normalitas P-Plot



Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Kemudian pada grafik normal P-P Plot data menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Multikolinieritas

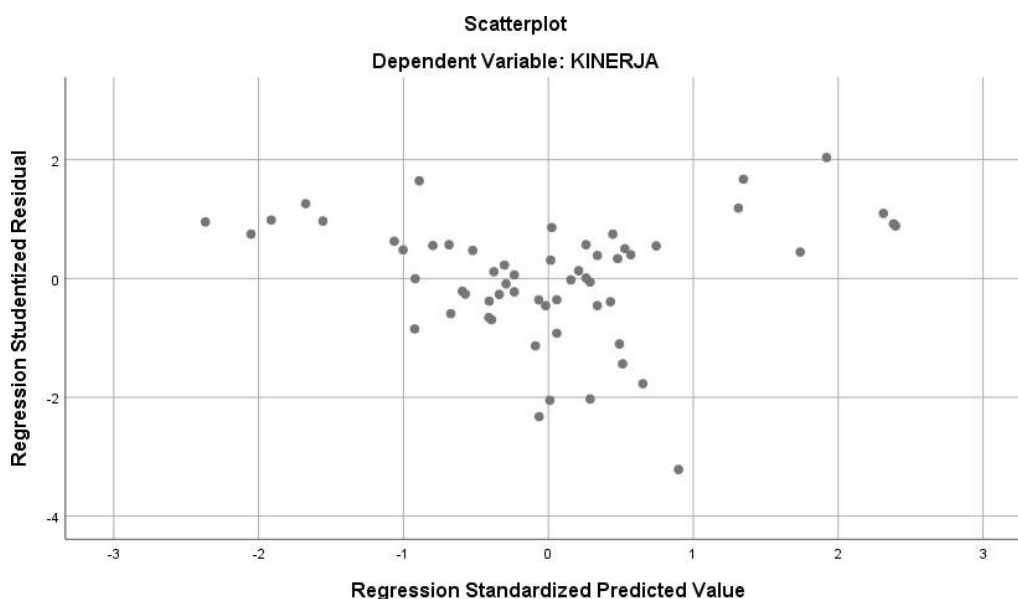
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,278	1,746		-1,877	,066		
	X1	,119	,023	,318	5,228	,000	,717	1,395
	X2	,768	,066	,713	11,715	,000	,717	1,395

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan tolerance menunjukkan (X1) memiliki nilai tolerance 0,717 (X2) memiliki nilai tolerance 0,717, Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai Varian Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa (X1) memiliki nilai VIF 1,395, (X2) memiliki nilai VIF 1,395,. Kedua nilai variabel tersebut < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengujian ini menggunakan model grafik scatterplot yaitu sebagai berikut:

Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran

titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Uji Koefisien Korelasi Product Moment
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi

Correlations				
		X1I	X2	X3
X1	Pearson Correlation	1	,532**	,698**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	59	59	59

X2	Pearson Correlation	,532**	1	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	59	59	59
X3	Pearson Correlation	,698**	,882**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	59	59	59
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,698 antara X1 dan X2 ,0,882 antara X2 dan Y untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka dapat digunakan pedoman besar kecilnya angka korelasi menentukan tinggi atau rendahnya hubungan antar variabel.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas terlihat bahwa koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,698 dan 0,882 termasuk pada kategori kuat dan sangat kuat. Jadi, didapat hubungan yang kuat dan sangat kuat yang signifikan antara variabel X1 terhadap variabel Y dan variabel X2 terhadap Y.

Koefisien Determinasi Pengaruh (X1) Terhadap (Y)

Untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditentukan, jadi koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,698 ^a	,487	,478	6,614
a. Predictors: (Constant),				
b. Dependent Variable: KINERJA				

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0.698)^2 \times 100\% \\
 &= 0,487 \times 100\% \\
 &= 48,7\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinan (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil output SPSS pada tabel diatas menunjukkan bahwa Rsquare sebesar 0,487 dan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,698. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 48,7% oleh (X1), sedangkan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Koefisien Determinasi Pengaruh (X2) Terhadap (Y)

Pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditentukan, jadi koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,779	,775	4,343
a. Predictors: (Constant),				

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0.882)^2 \times 100\% \\
 &= 0,779 \times 100\% \\
 &= 77,9\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinan (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil output SPSS pada tabel diatas menunjukan bahwa Rsquare sebesar 0,779 dan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,882. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel (Y) dipengaruhi sebesar 77,9% oleh variabel (X2), sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Koefisien Determinasi Pengaruh variabel X1 dan X2) terhadap variabel Y

Pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y secara simultan dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditentukan, jadi koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 ^a	,851	,846	3,592
a. Predictors: (Constant),				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,851 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y sebesar 85,1% sedangkan sisanya sebesar 14,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variable atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Pengujian analisis regresi linear berganda data menggunakan program SPSS versi 25. Adapun rumus persamaan garis regresi berganda adalah sebagai berikut :

Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,278	1,746		1,877	,066		
	X1	,119	,023	,318	5,228	,000	,717	1,395
	X2	,768	,066	,713	11,715	,000	,717	1,395
a. Dependent Variable: KINERJA								

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,278 + 0,119 X1 + 0,768 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,278 diartikan bahwa jika variabel (X1) dan (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai (Y) sebesar 3,278 *point*.

- b. Nilai (X_1) sebesar 0,119 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada (Y) sebesar 0,119 *point*
- c. Nilai (X_2) sebesar 0,768 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada (Y) sebesar 0,768 *point*

Hasil Uji t (parsial)

Pengujian hipotesis variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
 - b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_a diterima
- Adapun untuk menentukan besarnya nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

α = tarif nyata 5%

$df = (n-k)$, maka diperoleh $(59-3) = 56$, maka $t_{tabel} = 1,672$ Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $pvalue < sig 0,05$.

Pengaruh (X_1) Terhadap (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel X_1 Terhadap (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,559	2,368		4,460	,000		
	X1	,261	,035	,698	7,355	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,355 > 1,672)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara X_1 terhadap Y

Pengaruh (X_2) Terhadap (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,263	2,059		,614	,542
	X2	,950	,067	,882	14,164	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($14,164 > 1,672$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai P value $< sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara X2 terhadap Y.

PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA SIMULTAN (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y, dilakukan dengan uji statistik F (Uji Simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel} = H_0$ ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika nilai $F_{hitung} < nilai F_{tabel} = H_0$ diterima dan H_a ditolak maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$ maka diperoleh $(59-2-1) = 56$, jadi $F_{tabel} = 2,77$

Kriteria dikatakan signifikansi jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau p value $< sig$ 0,05. Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4137,526	2	2068,763	160,323	,000 ^b
	Residual	722,609	56	12,904		
	Total	4860,136	58			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant),

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(160,323 > 2,77)$, hal ini juga diperkuat dengan p value $<$ sig 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara X_1 dan X_2 terhadap Y .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh X_1 Dan X_2 Terhadap Y , maka peneliti mengambil kesimpulan yang berdasarkan penjelasan dan pemaparan bahasan sebelumnya, yaitu:

1. Berdasarkan pada hasil perhitungan Uji t dengan diperoleh nilai thitung $>$ ttabel atau $(7,355 > 1,672)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai P value $<$ sig 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara X_1 terhadap Y
2. Berdasarkan pada hasil perhitungan Uji F (simultan) dengan diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(160,323 > 2,77)$, hal ini juga diperkuat dengan p value $<$ sig 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara X_1 dan X_2 terhadap Y
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,278 + 0,119 X_1 + 0,768 X_2$
4. Berdasarkan pada hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,851 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y sebesar 85,1% sedangkan sisanya sebesar 14,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

DAFTAR FUSTAKA

- Aditya, Rifki, Hamidah Nayati Utami, and Ika Ruhana. "Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 27.2* (2015).
- Basori, Miftahul Ainun Naim, Wawan Prahyawan, and Daenulhay Kamsin. "Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* 1.2 (2017).
- Bhastary, Manda Dwipayani. "Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 (2020): 160-170.
- Fatmah, Dinda. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto." *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 8.2 (2017): 700-709.
- Hendrawan, Andi, Aneu Yulianeu, and Kristian Cahyandi. "Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tim." *Journal of Management Review* 2.1 (2018): 143-150.
- Khair, Hazmanan. "Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 (2019): 69-88.
- Nabawi, Rizal. "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 (2019): 170-183.
- Novitasari, Dewiana, et al. "Membangun Perencanaan dan Kinerja Tim: Analisis Pengaruh Efikasi Kolektif dan Iklim Kecerdasan Emosional." *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)* 7.2 (2021): 191-205.

Silitonga, Nelson, et al. "Mengelola Kinerja Tim Engineering: Dari Iklim Kecerdasan Emosional hingga Team Efficacy." *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 16.1 (2021): 172-187.