

Pengaruh keterampilan, motivasi berprestasi, dan person-job fit terhadap kinerja karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor



Bela Indah Lestari

S1 Manajemen Universitas Putra Bangsa

Email: indahbelalestari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keterampilan, motivasi berprestasi dan person-job fit terhadap kinerja karyawan pada bagian operator banderol PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operator banderol yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu non probability sampling dengan metode sampling jenuh dan diperoleh hasil responden sebanyak 56 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for Windows versi 22.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) keterampilan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor. (2) Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasi banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor. (3) Person-Job Fit tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor.

Kata kunci: Keterampilan, Motivasi Berprestasi, Person-Job Fit, dan Kinerja

Abstract

This study aims to examine the effect of skills, achievement motivation and person-job fit on employee performance at the PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor official operator section. The population in this study were employees of the banderol operator, totaling 56 people. The sampling technique used was non-probability sampling with saturated sampling method and the results obtained were 56 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis testing. The data processing tool used is SPSS for Windows version 22.0.

The results of this study indicate that: (1) skills have a positive and significant influence on the performance of the banderol operator employees at PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor. (2) Achievement Motivation has a positive and significant influence on the performance of employees in the banderol operations section at PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor. (3) Person-Job Fit has no significant effect on the performance of employees in the banderol operator section at PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor.

Keywords: *Skills, Achievement Motivation, Person-Job Fit, and Performance*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi persaingan makin dirasakan makin ketat. Ketatnya persaingan tersebut mengharuskan tiap perusahaan memberi pada tiap bagian yang berhubungan dengan perusahaan tersebut agar bisa mempertahankan dan mengembangkan perusahaannya. Salah satu komponen penting dalam pencapaian suatu perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berdasarkan pada tugas dalam suatu pekerjaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi.

Manajemen merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya manajemen yang baik akan dapat membantu terwujudnya tujuan dari organisasi dan karyawan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal, sehingga mencapai tujuan perusahaan bisa maksimal. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Salah satu perilakunya adalah kinerja karyawan bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi Moeharionto (2012: 69).

Menurut Wibowo dalam Suwati (2013) kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah keterampilan kerja, motivasi dan *Person-Job Fit*.

Menurut Hasibuan dalam Istikomah dkk (2014) keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Tolo dkk (2016) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara keterampilan kerja dengan kinerja dimana dengan memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung penelitian sebelumnya oleh I Wayan Gede Indra Parta dkk (2021) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Keterampilan (*skill*) menunjukkan suatu kecakapan atau keterampilan dalam melaksanakan kegiatan jasmani dan rohani, kecakapan atau keterampilan ini diperoleh melalui latihan atau pengalaman (Rais dan Soembodo, 2006:18). Dalam PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor karyawan memiliki keterampilan untuk bagian operator banderol. Semakin tinggi keterampilan karyawan maka kinerjanya juga semakin tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2011). Bangun (2012:312) mengatakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Mendapatkan reward atau pencapaian yang lebih tinggi, tentunya akan menjadi penyemangat para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Karena dengan adanya hal tersebut membuat karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2010, p. 373). Kasmir (2016, p. 190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misal, pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

McClelland (1987) mendefinisikan motivasi berprestasi adalah kebutuhan akan berprestasi sebagai keadaan dorongan internal individu yang merefleksikan sampai seberapa besar pentingnya sukses dan bernilai bagi seseorang. Gagne dan Barliner (1975) menambahkan motivasi berprestasi adalah cara seseorang untuk berusaha dengan baik untuk prestasinya. Dalam mencapai kinerja seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan dibutuhkan motivasi kerja di kalangan karyawan. Adanya motivasi dari perusahaan dalam arti memberikan motif ataupun dorongan kepada para karyawan.

Pengaruh keterampilan, motivasi berprestasi, dan person-job fit terhadap kinerja karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor

Fenomena motivasi berprestasi berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan pada beberapa karyawan khususnya bagian operator banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor, menghasilkan barang minimal sesuai target setiap harinya, berangkat dengan tepat waktu, dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karyawan bagian operator banderol apabila diberikan target maka karyawan akan mendapat reward jika melebihi target yang telah ditentukan tersebut sehingga karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan. Dengan bekerja secara maksimal maka kebutuhan dapat terwujud. Kusuma (2004), mengungkapkan bahwa jika motivasi seseorang untuk mencapai sesuatu tinggi maka semakin tinggi pula usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Semakin tinggi taraf kebutuhan untuk berprestasi yang dimiliki seseorang akan menyebabkan motivasinya yang semakin meningkat pula dan kebutuhan berprestasi akan terpenuhi melalui kinerja yang baik sehingga kebutuhan berprestasi dapat terpenuhi. Hal ini didukung oleh Nursafitri & Helmy (2022) dalam penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan dengan adanya rasa tanggung jawab yang diberikan memotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Selain faktor keterampilan dan motivasi berprestasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu *Person-Job Fit*. *Person-Job Fit* menurut Bohlander dan Snell (2004:184)

mengemukakan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan merupakan proses spesifikasi pekerjaan sebagai upaya untuk membantu mengidentifikasi kompetensi individual seseorang yang dibutuhkan untuk memperoleh kesuksesan, seperti pengalaman, kemampuan keahlian dan faktor lain yang dapat mengacu pada perolehan kinerja yang superior. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Asep Gunawan dan Alfiah (2019), bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin sesuai pekerjaan pegawai dengan kemampuan yang mereka miliki akan meningkatkan kepuasan dalam mereka bekerja yang tentunya akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor memiliki total jumlah karyawan sebanyak 1.607 orang, yang terdiri dari beberapa bagian yaitu management dan staff, *operations support*, *handrolled production*, operator giling, operator *pushcutter*, operator *pack*, operator banderol, magang pelintingan, magang pemotongan, dan magang pengemasan.

Pada penelitian ini, penulis akan meneliti karyawan pada bagian operator banderol hal ini dikarenakan terdapat

beberapa fenomena yang dapat diteliti dari bagian tersebut.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor khususnya pada bagian operator banderol terdapat beberapa karyawan yang memiliki motivasi yang berbeda – beda, misalnya karena faktor untuk memenuhi kebutuhan, reward yang diberikan, dan lain sebagainya yang mendorong motivasi karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja. Karena semakin suatu karyawan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, semakin besar pula pendapatan yang akan didapatkan oleh karyawan tersebut, karena yang menjadi acuan saat mendapatkan upah adalah semakin baik kinerja dan target yang tercapai setiap harinya semakin besar pula upah yang didapatkan, begitu juga sebaliknya semakin menurun kinerja dan target yang tercapai semakin sedikit pula upah yang didapatkan.

Selain motivasi terdapat pula fenomena mengenai keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor, semakin terampil karyawan dalam menjalankan tugasnya pada bagian operator banderol maka kinerjanya akan meningkat. Dalam bagian operator banderol karyawan memiliki keterampilan untuk memberikan pita bea cukai dan label pada kemasan produk, karyawan harus memiliki ketelitian dalam mengerjakan tugas tersebut. Semakin tinggi

Fenomena motivasi berprestasi berdasarkan

keterampilan karyawan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi.

Selain itu penulis juga melakukan wawancara, berdasarkan wawancara yang penulis lakukan, penulis mewawancarai beberapa karyawan yang bekerja pada bagian tersebut. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu karyawan bagian operator banderol di PT Mitra , semakin terampil karyawan dalam menjalankan tugasnya pada bagian operator banderol maka kinerjanya akan meningkat. Dalam bagian operator banderol karyawan memiliki keterampilan untuk memberikan pita bea cukai dan label pada kemasan produk, karyawan harus memiliki ketelitian dalam mengerjakan tugas tersebut. Semakin tinggi keterampilan karyawan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi.

Selain itu penulis juga melakukan wawancara, berdasarkan wawancara yang penulis lakukan, penulis mewawancarai beberapa karyawan yang bekerja pada bagian tersebut. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu karyawan bagian operator banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor, menjelaskan bahwa karyawan tersebut memiliki rasa kecocokan dengan nilai perusahaan dan dengan tugas serta tanggung jawab yang telah perusahaan berikan. Gaji yang diberikan dan memiliki jaminan yang pasti. Sistem rekrutmen karyawan di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor melalui wawancara langsung antara HRD PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor dengan calon pelamar.

Pengaruh keterampilan, motivasi berprestasi, dan person-job fit terhadap kinerja karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor

Kriteria utama penerimaan karyawan yang paling khusus yaitu kondisi tangan yang kering atau bisa dikatakan tidak memiliki riwayat penyakit dalam seperti penyakit jantung dan paru – paru. Dengan adanya sistem penerimaan tersebut diharapkan karyawan akan lebih memahami tugasnya dan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH KETERAMPILAN, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN PERSON-JOB FIT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan bagian Operator Banderol PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor)**”.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis serta jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah Karyawan bagian operator banderol PT Mitha Prasmitha Selaras Sempor, dengan teknik sampel jenuh yaitu semua Guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen dengan total 56. Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Alat bantu pengolahan data dengan menggunakan Spss for windows versi 22.0 Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi : uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang dilakukan terhadap semua instrument variabel, baik variabel bebas, terikat, maupun intervening. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan pada semua instrument variabel penelitian yaitu keterampilan, motivasi berprestasi, *person-job fit* dan kinerja. Setiap instrument variabel dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $<0,05$. Sebaliknya, instrument dinyatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $<0,05$. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 22.0.

No	Variabel	Signifikan	α	r_{hitung}
1	Keterampilan	0,000	0,05	3,758
2	Motivasi Berprestasi	0,012	0,05	2,608
3	Person-Job Fit	0,914	0,05	0,108

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung *alpha Cronbach* $> 0,60$ maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika nilai hitung *alpha Cronbach* $< 0,60$ maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik 1. Uji Multikolinieritas

Tidak adanya multikolinieritas ditentukan dengan angka $VIF = 1/tolerance$, artinya jika $VIF \geq 10$ maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas, sebaliknya jika $VIF \leq 10$ berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIP
1	Keterampilan	0,919	1,088
2	Motivasi Berprestasi	0,919	1,088
3	Person-Job Fit	0,869	1,151

Hasil pada bagian *Collinearity Statistic* menunjukkan angka VIF di bawah 10 dan *Tolerance* di atas 0,1 dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

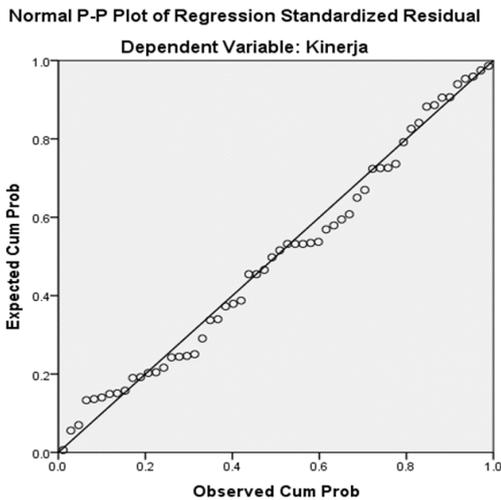
2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari suatu pengamatan yang lain.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linier, variabel *independent*, variabel *dependen* atau keduanya terdistribusi normalitas atau mendekati normal. Model regresi yang baik seharusnya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Pengaruh keterampilan, motivasi berprestasi, dan person-job fit terhadap kinerja karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor



menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel keterampilan, motivasi berprestasi, dan *person-job fit* terhadap kinerja. Adapun hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows Version 22.0* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

oefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13	623		69	66

	Keterampilan	Motivasi Berprestasi	Person-Job Fit	B	Std. Error	t	Sig.
Keterampilan	85	56	43	758	00		
Motivasi Berprestasi	29	26	07	608	12		
Person-Job Fit	13	18	13	08	14		

maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

$$= 0.613 + 0.585X_1 + 0.329X_2 + 0.013X_3$$

Kemudian nilai α dan b dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α)

Menunjukkan α (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja karyawan yang tidak dipengaruhi oleh variabel keterampilan, motivasi berprestasi, dan *person-job fit*, maka kinerja karyawan bagian banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor bernilai sebesar konstanta yaitu 0,613

2. Variabel Independen

a. $B_1 = 0,585$ (Nilai Koefisien regresi X_1)

Menunjukkan bahwa variabel Keterampilan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel keterampilan akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,585 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

b. $B_2 = 0,329$ (Nilai Koefisien regresi X_2)

Menunjukkan bahwa variabel Motivasi Berprestasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel keterampilan akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,329 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

c. $B_3 = 0,013$ (Nilai Koefisien regresi X_3)

Menunjukkan bahwa variabel *Person-Job Fit* mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel keterampilan akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,013 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh Keterampilan, Motivasi Berprestasi, dan *Person-Job Fit* terhadap kinerja karyawan digunakan uji t dan uji f.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian ini merupakan suatu pengujian secara parsial variabel *independen* (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Dependen* (Y), yaitu variabel Keterampilan (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2), *Person-Job Fit* (X_3) terhadap Kinerja (Y). Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikan	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	Keterampilan	0,000	0,05	3,758	1,6745	Signifikan
2	Motivasi Berprestasi	0,012	0,05	2,608	1,6745	Signifikan
3	<i>Person-Job Fit</i>	0,914	0,05	0,108	1,6745	Tidak Signifikan

Pengaruh keterampilan, motivasi berprestasi, dan person-job fit terhadap kinerja karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor

a. Variabel Keterampilan (X1)

Berdasarkan Tabel IV-12 di atas, diketahui bahwa hasil analisis variabel Keterampilan memiliki t_{hitung} sebesar $3,758 > t_{tabel} 1.6746$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

NOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.321	3	1.107	9.440	.000 ^b
Residual	74.536	22	3.388		
Total	77.857	25			

Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), Person-Job Fit, Keterampilan, Motivasi Berprestasi

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator banderol di PT. Mitra Prasmitha Selaras Sempor sehingga bisa disimpulkan H₁ diterima.

b. Variabel Motivasi Berprestasi (X2)

Berdasarkan Tabel IV-12 di atas, diketahui bahwa hasil analisis variabel Motivasi Berprestasi memiliki t_{hitung} sebesar $2,608 > t_{tabel} 1.6746$ dengan tingkat signifikan $0,012 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator banderol di PT. Mitra Prasmitha Selaras Sempor sehingga bisa disimpulkan H₂ diterima.

c. Variabel Person-Job Fit (X3)

Berdasarkan Tabel IV-12 di atas, diketahui bahwa hasil analisis variabel *Person-Job Fit* memiliki t_{hitung} sebesar $0.108 < t_{tabel} 1.6746$ dengan tingkat signifikan $0,914 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Person-Job Fit* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian operator banderol di PT. Mitra Prasmitha Selaras Sempor sehingga bisa disimpulkan H₃ ditolak.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel Keterampilan, Motivasi Berprestasi, *Person-Job Fit* terhadap variabel dependen yaitu kinerja secara bersama – sama. Hasil uji F yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS for windows version 22.0.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel *dependen*. Kemampuan variabel *independen*

dalam menjelaskan variabel *dependen* dapat diketahui dari besarnya nilai *Adjusted R*². Berikut ini hasil dari uji koefisien determinasi (R²) yang telah diolah dengan alat analisis SPSS for windows versi 22.0.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Keterampilan, Motivasi Berprestasi, *Person-Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan bagian operator banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor. Setelah dilakukan pengujian hipotesis perlu dikembangkan pembahasan yang diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis kepada karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor. Berdasarkan hasil olah data analisis yang telah dilakukan, penulis memberikan pembahasan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor

Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien keterampilan 0,329 dan nilai t_{hitung} 3,758 lebih besar dari $t_{tabel} 1,6746$, dan t_{hitung} pada daerah penolakan H₀. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa keterampilan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor dapat diterima. Hal ini berarti semakin baik keterampilan yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh I Wayan Gede Indra Parta dan I Gede Aryana Mahayasa (2021) yang menemukan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar.

Adjusted R Square yang memiliki nilai 0,298 yang artinya varian dari setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 29,8%, sehingga koefisien pengaruh variabel lainnya tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu 70,2%.

2. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor

Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien motivasi berprestasi 0,329 dan nilai t_{hitung} 2,608

Pengaruh keterampilan, motivasi berprestasi, dan person-job fit terhadap kinerja karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor

lebih besar dari t_{tabel} 1,6746, dan t_{hitung} pada daerah penolakan H_0 . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor dapat diterima. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Fita Nursafitri, Irfan Helmy (2022) yang menemukan bahwa motivasi berprestasi terhadap kinerja berpengaruh terhadap kinerja.

Adjusted R Square yang memiliki nilai 0,298 yang artinya varian dari setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 29,8%, sehingga koefisien pengaruh variabel lainnya tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu 70,2%.

3. Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor

Person-Job Fit tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien *person-job fit* 0,013 dan nilai t_{hitung} 0,108 lebih kecil dari t_{tabel} 1,6746. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *person-job fit* secara parsial mempunyai tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor ditolak. Hal ini berarti baik buruknya *person-job fit* yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Fita Nursafitri, Irfan Helmy (2022) yang menemukan bahwa *person-job fit* terhadap kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Adjusted R Square yang memiliki nilai 0,298 yang artinya varian dari setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 29,8%, sehingga koefisien pengaruh variabel lainnya tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu 70,2%.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis *SPSS 22.0 for windows* mengenai pengaruh Keterampilan, Motivasi Berprestasi, dan *Person Job Fit* terhadap Kinerja karyawan bagian operator

banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor, maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor yang artinya semakin baik keterampilan yang dimiliki karyawan, semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian operator banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor diterima.
2. Secara Parsial Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor yang artinya semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki karyawan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian operator banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor diterima.

Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti – peneliti selanjutnya. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian operator banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor, penelitian ini hanya terbatas pada faktor Keterampilan, Motivasi Berprestasi, dan *Person-Job Fit*.
2. Penelitian ini hanya melibatkan subjek yang terbatas, yaitu hanya menggunakan karyawan bagian operator banderol PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor.

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada bagian banderol dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan terkait keterampilan seperti

Pengaruh keterampilan, motivasi berprestasi, dan person-job fit terhadap kinerja karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor

kecakapan dan pelatihan teknik dengan menambah waktu training kepada karyawan agar kinerja karyawan pada bagian operator banderol dapat lebih meningkat.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor. Oleh karena itu organisasi mempertahankan dan memperluas kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan tambahan kuota reward untuk karyawan. Karena semakin baik prestasi yang dimiliki karyawan maka akan menciptakan tenaga kerja yang lebih berkualitas.

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan person-job fit tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian operator banderol PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor. Dari seluruh indikator person-job fit terdapat satu indikator yang mendapat skor terendah yaitu gaji. Sebaiknya perusahaan mempertimbangkan terkait gaji yang disesuaikan dengan prosedur dalam pemberian upah dan sesuai dengan jam kerja. Selain hal tersebut terkait person-job fit yang tidak berpengaruh dikarenakan banyak karyawan yang mendapat bagian operator banderol hanya menjalankan perintah dari atasan, bukan karena kecocokan dengan pekerjaannya. Karena baik buruknya person-job fit yang dimiliki karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan pemodelan, hasil – hasil dan penelitian terdahulu. Berikut adalah implikasi teoritis dalam penelitian ini:

1. Penelitian sebelumnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan memperluas variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor keterampilan, motivasi berprestasi dan *person-job fit* misalnya disiplin kerja, kompetensi dan stress kerja.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan memperluas variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor keterampilan, motivasi berprestasi, dan *person-job fit* misalnya, disiplin kerja, kompetensi, dan stress kerja.
3. Secara Parsial *Person-Job Fit* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor yang artinya baik buruknya *person-job fit* pada karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *person-job fit* tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial

terhadap kinerja karyawan bagian operator banderol di PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor ditolak.

4. Secara simultan (bersama-sama) Keterampilan, Motivasi Berprestasi, dan *Person-Job Fit*

DAFTAR PUSTAKA

A. Gunawan, A Aliyah. (2019). PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PUSKESMAS BEBER CIREBON)). *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* , 14(1), 166-173.

Adbul Latief, Nurlina, Eko Medagri, Agung Suharyanto. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ilmu - Ilmu Sosial*, 173-182.

Anatan, L dan Ellitan I. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.

Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM*. Jakarta: Indexs.

Erawati, D. (2021). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Person Job-Fit, dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lancar Jaya Adhitama*. Kebumen.

Famella., Setyanti, S.W.L.H., dan Mufidah, A. (2015). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. *Artikel Ilmiah Mahasiswa Universitas Jember (UNEJ) Fakultas Ekonomi* , Volume 4 halaman 21.

Fita Nursafitri, Irfan Helmy. (2022). Pengaruh Person Job-Fit dan Motivasi Berprestasi

Pengaruh keterampilan, motivasi berprestasi, dan person-job fit terhadap kinerja karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor

- Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediasi (Studi pada Guru Tidak Tetap/GTT SMK Negeri 1 Alian). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 14-33.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., & Alfiah, A. (2019). PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PUSKESMAS BEBER CIREBON). *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 14(1), 166-173.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, W. (2014). Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum). *Diponegoro Journal of Social and Politic*. 1 (1), 1-12.
- I Kadek Dean Widyan, I Wayan Bagia. (2022). Pengaruh Person Job-Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 190-197.
- I Wayan Gede Indra Parta, I Gede Aryana Mahayasa. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, 65-76.
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu - Ilmu Sosial*, 10 (2), 167-172.
- Malayu, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. R. (2005). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Revika Aditama.
- Nur Eli Viviani, Eka Mufidah, Vita Fibriyani. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja UMKM Mebel di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 29-37.
- Polak, Y. S. (2012). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makasar*. Makasar: Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Prasetyaningsih, D. N. (2020). *Pengaruh Keterampilan, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Vidiya Collection*. Kebumen.
- Restu Adi Nugroho, Sri Hartono, & Sudarwati. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 194-203.

Pengaruh keterampilan, motivasi berprestasi, dan person-job fit terhadap kinerja karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor

- Robbins. (2000). *Keterampilan Dasar*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P.Stephen. (2005). *Perilaku Organisasi. Edisi ke Delapan*. Jakarta: Pearson Education Asia.
- Sofyang, A. R. (Oktober 2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Mirai Management*, Volume 2 nomor 1.
- Stewart, D. M. (1993). *Keterampilan Manajemen*. Jakarta: PT Elex Media Komputidon.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. (2015). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Manding, Bantul Yogyakarta). Volume 12, nomor 2.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja, Cetakan ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyana, I. (2021). PENGARUH PERSON JOB FIT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR INDRA CANDRA (Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).

