

Pengaruh Perilaku Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tasindo Tassa Industries Divisi Produksi (Sewing Departement)

Silvia Regina Br Sebayang^{1*}, Nurul Ilham²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: silviaregina0806@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan September 2024</p> <p>Kata Kunci: Perilaku Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tasindo Tassa Industries Divisi Produksi (Sewing Departement) baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Perilaku Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 31,610 + 0,408X1$. Nilai korelasi sebesar 0,529 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 28,0%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,326 > 1,993)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 22,767 + 0,558X2$. Nilai korelasi sebesar 0,605 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,6%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,491 > 1,993)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perilaku kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,180 + 0,278X1 + 0,441X2$. Nilai korelasi sebesar 0,692 artinya variabel bebas dengan variabel terkait memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,9% sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(33,148 > 3,120)$.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i3</p> <p>Keywords: <i>Work Behavior, Competence, Employee Performance</i></p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>The purpose of this study was to determine the effect of work behavior and competence on employee performance at PT Tasindo Tassa Industries Production Division (Sewing Department) both partially and simultaneously. The sampling</i></p>

technique used saturated sampling and obtained a sample in this study totaling 75 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The result of this study is that Work Behavior has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 31.610 + 0.408X_1$. The correlation value of 0.529 means that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination is 28.0%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.326 > 1.993)$. Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant effect of work behavior on employee performance. Competence has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 22.767 + 0.558X_2$. The correlation value of 0.605 means that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination is 36.6%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.491 > 1.993)$. Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant effect of competence on employee performance. Work behavior and competence have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.180 + 0.278X_1 + 0.441X_2$. The correlation value of 0.692 means that the independent variable with the related variable has a strong level of relationship. The coefficient of determination is 47.9% while the remaining 52.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(33.148 > 3.120)$.

How to cite: Sebayang, S.R.B, & Ilhanm, N. (2024). Pengaruh Perilaku Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tasindo Tassa Industries Divisi Produksi (Sewing Departement). *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(3). 587-599



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kecerdasan, kreativitas, dan motivasi yang kuat untuk mengatasi tantangan zaman secara efektif. Organisasi di berbagai industri berusaha untuk meningkatkan produktivitas personil mereka untuk mencapai kelangsungan hidup jangka panjang bagi organisasi. Karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia organisasi berupaya untuk memanfaatkan kemampuan mereka untuk memenuhi harapan kinerja perusahaan. Perilaku kerja dan kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh dalam menentukan efektivitas karyawan.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi yang diperoleh individu saat menyelesaikan tugas yang telah ditugaskan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan norma etika”. Mencapai kinerja karyawan yang optimal adalah tujuan utama manajemen SDM, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti perilaku kerja dan kompetensi. Apabila karyawan tidak memiliki kinerja yang baik dan yang dibutuhkan organisasi atau Perusahaan maka akan berakibat tidak akan mencapai target yang sudah di tetapkan dan merugikan organisasi atau Perusahaan

tersebut. Tentunya setiap organisasi ingin setiap karyawannya atau sumber daya manusianya mampu bekerja dengan optimal dan memiliki kinerja atau *performance* individu dengan tingkat pendidikan, pengalaman, dan pengetahuan yang memadai untuk melakukan pekerjaan secara efektif, yang berada di atas rata-rata.

Penelitian Safitri (2022) “Variabel perilaku kerja dan kompetensi secara Bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”. Perilaku kerja dan kompetensi di tempat kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.. Kompetensi setiap individu sangat penting untuk kinerja mereka. Tanpa kompetensi yang memadai (keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan), perilaku kerja seseorang yang keras tidak akan menghasilkan hasil terbaik, begitu juga sebaliknya. Perilaku kerja memiliki peranan krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Perilaku kerja yang proaktif dan produktif memiliki dampak positif terhadap kinerja dan kesuksesan perusahaan. Di sisi lain, perilaku kerja yang kurang produktif dapat menjadi hambatan bagi kemajuan dan pencapaian target perusahaan. PT. Tasindo Tassa Industries Divisi Produksi, sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor ekspor-impor tas dalam perdagangan internasional, sangat membutuhkan karyawan dengan perilaku kerja yang positif untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, menurut Mangkunegara (2017) “Salah satu karakteristik perilaku kerja yang dapat berdampak pada kinerja karyawan adalah kebutuhan akan tenaga kerja keras yang mengerahkan usaha yang cukup besar dan tekun cenderung dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja mereka secara keseluruhan”.

SDM yang berkualitas, selain dilihat dari Tingkat perilakunya, juga dapat dilihat dari Tingkat Kompetensi yang ada pada karyawan di Perusahaan. Setiap upaya yang dilakukan oleh perusahaan selalu memerlukan partisipasi penuh dari seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan.. Dengan adanya kompetensi akan membuat karyawan akan lebih kompeten dalam pelaksanaan tugasnya dan lebih bertanggung jawab serta membuat karyawan lebih dapat meningkatkan kinerjanya. Kompetensi terhadap kinerja berdasarkan penelitian Ade Muslimat (2020), “Komptensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja”. Oleh karena itu, pengetahuan, kemampuan, sikap, minat sebagai bagian dari aspek terdalam kepribadian seseorang dapat memprediksi atau mempengaruhi efektivitas kinerja individu. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pentingnya Kompetensi Karyawan bagi Keberhasilan Divisi Produksi Sebagai salah satu divisi inti di PT. Tasindo Tassa Industries, Divisi Produksi berperan kunci dalam menghasilkan produk-produk berkualitas yang menjadi andalan perusahaan. Kompetensi karyawan di divisi ini menjadi faktor penting untuk menjaga kualitas produksi dan efisiensi proses. Kompetensi didefinisikan sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi yang diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan secara efektif. Karyawan yang kompeten akan mampu menghasilkan produk sesuai dengan spesifikasi dan permintaan pelanggan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tasindo Tassa Industries Divisi Produksi (Sewing Departement) baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan segala tindakan yang menunjukkan tingkah laku yang dibawa oleh seseorang karyawan dari lingkungan asalnya dan di terapkan terhadap karyawan lainnya maupun terhadap lingkungannya. Menurut Khaerul Umam (2014:41) “Perilaku didefinisikan sebagai suatu sikap atau Tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia,

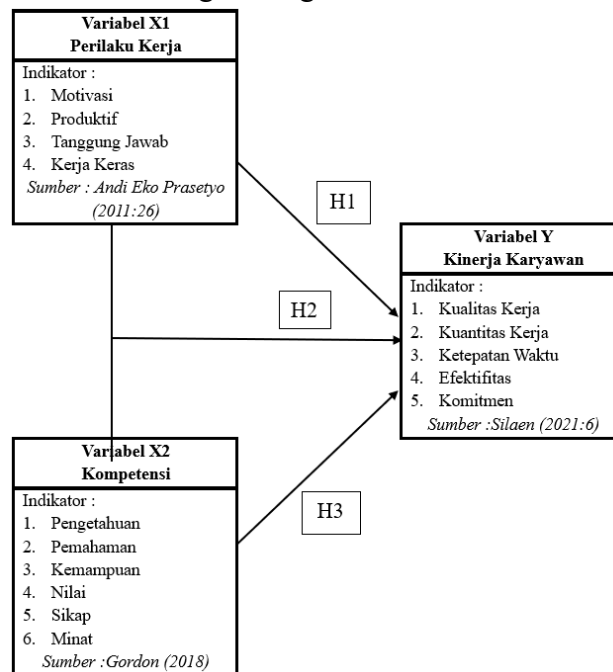
misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupannya sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau dengan orang lain, bertukar pendapat, baik menerima pendapat atau menolaknya.” Menurut Robbins (2015:35) “Perilaku kerja yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja”. Dimana pendapat tersebut menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan di lingkungan tempat kerja.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2014) “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut”. Menurut Emron (2016:142) ”Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*)”. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya”. Menurut Sinambela (2017) “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan atau *job recruitment*. Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Tasindo Tassa Industries Divisi Produksi (*Sewing Departement*)

H2: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Tasindo Tassa Industries Divisi Produksi (*Sewing Departement*).

H3: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara perilaku kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Tasindo Tassa Industries Divisi Produksi (*Sewing Departement*)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yakni penelitian yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya hubungan antara variable bebas dan variable terkait. Dimana dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas (X1) adalah Perilaku Kerja, (X2) Kompetensi dan variable terkait (Y) adalah Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan yang bekerja dalam oprasional pada tahun 2024 pada PT. Tasindo Tassa Industries Divisi Produksi (*Sewing Departement*) yaitu sebanyak 75 orang karyawan yang berasal dari divisi produksi (*Sewing Departement*). Adapun sampel pada penelitian ini, yaitu divisi produksi (*Sewing Departement*) yang berjumlah 75 orang/responden yang dikarenakan populasi pada penelitian terbilang sempit/kecil dan dalam penggunaan sampel tersebut dirasa sudah cukup memenuhi pengambilan sampel. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Perilaku Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.610	3.793		8.334	.000
	Perilaku Kerja	.408	.077	.529	5.326	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dengan menggunakan analisis regresi menghasilkan persamaan regresi, $Y = 31,610 + 0,408 X_1$, yang ditunjukkan pada tabel. Persamaan ini memberikan kemudahan dalam perumusan kesimpulan selanjutnya:

- Nilai konstanta sebesar 31,610 dapat diartikan bahwa jika variabel Perilaku Kerja (X₁) tidak ada (yaitu bernilai nol), maka kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 31,610 point.
- Nilai X₁ = 0,408 menunjukkan nilai positif. Ini berarti bahwa ada hubungan searah antara Perilaku Kerja (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, jika Perilaku Kerja (X₁) meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,408 dengan koefisien regresi yang sama. Sebaliknya, jika Perilaku Kerja (X₁) menurun sebesar 0,408, maka Kinerja Karyawan (Y) akan berkurang dengan koefisien regresi yang sama.

Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.767	4.473		5.090	.000
	Kompetensi	.558	.086	.605	6.491	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dengan menggunakan analisis regresi menghasilkan persamaan regresi, $Y = 22,767 + 0,558 X_2$, yang ditunjukkan pada tabel. Persamaan ini memberikan kemudahan dalam perumusan kesimpulan selanjutnya:

- Nilai konstanta yaitu 22,767 menunjukkan makna bahwa jika variabel Kompetensi (X₂) dianggap tidak ada (yaitu nol), sedangkan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai yaitu 22,767 poin.
- Nilai X₂ = 0,558 menunjukkan nilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa terjadi hubungan satu arah antara Kompetensi (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y). Untuk memperjelas, jika Kompetensi (X₂) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,408, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien regresi. Sebaliknya, jika Kompetensi (X₂) mengalami penurunan sebesar 0,408, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar koefisien regresi yang sama.

Uji Regresi Linier Berganda

Tujuan utama dari uji regresi linier berganda adalah untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih, di mana satu variabel bergantung pada variabel lainnya. Tabel ANOVA^a dan tabel Coefficients^a digunakan untuk mengevaluasi uji regresi linier berganda guna menentukan sejauh mana variabel X mempengaruhi variabel Y.

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Perilaku Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.180	4.508		3.367	.001
	Perilaku Kerja	.278	.070	.360	3.960	.000
	Kompetensi	.441	.084	.478	5.254	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dengan menggunakan analisis regresi menghasilkan persamaan regresi, $Y = 15.180 + 0.278 X_1 + 0.441 X_2 + 0.05$, seperti yang ditunjukkan pada tabel. Dari persamaan ini, kita bisa mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai Y = 15,180 yang memperlihatkan nilai positif. Berarti jika Perilaku Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) akan berubah searah dan nilai bersifat positif.
- Nilai X₁ = 0,278 menunjukkan hubungan positif. Ini berarti bahwa ketika Perilaku Kerja (X₁) meningkat satu satuan, Kinerja Karyawan (Y) juga diperkirakan akan meningkat sebesar koefisien regresi 0,278. Sebaliknya, jika Perilaku Kerja (X₁)

mengurangi satu satuan, Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan akan turun sebesar koefisien regresi yang sama, yaitu 0,278.

- c) Nilai $X_2 = 0,441$ menunjukkan adanya hubungan positif. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kompetensi (X_2) akan memprediksi peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,441 sesuai dengan koefisien regresi. Sebaliknya, jika Kompetensi (X_2) menurun satu satuan, Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan akan menurun dengan jumlah yang sama, yaitu 0,441.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi dipergunakan untuk menentukan keterkaitan antara tiga variabel yang berbeda atau lebih. Dalam tahap pengambilan keputusan pada uji ini, kekuatan asosiasi dievaluasi dengan mempertimbangkan nilai R :

Tabel 4 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Perilaku Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Perilaku Kerja	Kinerja
Perilaku Kerja	Pearson Correlation	1	.529**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja	Pearson Correlation	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pengujian yang dilakukan pada tabel yang dicantumkan di atas menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,529. Angka ini ada di antara kisaran 0,400 - 0,599. Penempatan nilai ini dalam kisaran 0,400 - 0,599 menunjukkan bahwa ada hubungan yang sedang antara kedua variabel.

Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kompetensi	Kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.605**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja	Pearson Correlation	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, koefisien korelasinya adalah 0,605. Nilai ini berada dalam rentang 0,600 - 0,799, yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara kedua variabel.

Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Perilaku Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.465	2.83504

a. Predictors: (Constant), Kompetensi(X_2), Perilaku Kerja (X_1)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Koefisien korelasi sebesar 0,692 ditemukan dari data yang telah diuji dalam tabel di atas. Angka yang disajikan di atas menggambarkan sebuah hubungan yang kuat dan berarti antara perilaku kerja dan karakteristik kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara perilaku kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan berkorelasi tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh nilai yang berkisar antara 0,600 - 0,799.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah ukuran statistik yang menilai sejauh mana variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel independen. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa baik model regresi dalam memprediksi variabel dependen secara akurat.

Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Perilaku Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.270	3.31153

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Nilai tersebut ditentukan berdasarkan oleh hasil perhitungan pada tabel di atas. Yang dimana nilai koefisien determinasi sebesar 0,280. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel perilaku kerja berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 28,0%. Faktor-faktor lain mempengaruhi sisanya sebesar 72%, yang setara dengan 100% - 28,0%.

Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.357	3.10712

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,366, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil pengolahan data dalam tabel di atas, mengindikasikan bahwa variabel Kompetensi menyumbang 36,6% terhadap Kinerja Karyawan. Sisa 63,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Perilaku Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.465	2.835

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Perilaku Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Nilai tersebut, yang berasal dari hasil pengolahan data yang tertera dalam tabel di atas, menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,479. Berdasarkan nilai ini, dapat disimpulkan bahwa Perilaku Kerja dan Kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 47,9%. Sisa pengaruh sebesar 52,1% atau 100% - 47,9% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 10 Hasil Uji t Variabel Perilaku Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.610	3.793		8.334	.000
	Perilaku Kerja	.408	.077	.529	5.326	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian yang terlihat pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,326 > 1,993). Hal ini juga diperkuat oleh nilai $p\text{-value} < \text{signifikansi } 0,05$ (0,000 < 0,05). Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari perilaku kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji t Variabel Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.767	4.473		5.090	.000
	Kompetensi	.558	.086	.605	6.491	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji statistik yang tertera pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} (6,491) > nilai t_{tabel} (1,993). Hal ini juga didukung oleh nilai $p\text{-value} < \text{signifikansi}$ (Sig.), dengan $p\text{-value}$ yang signifikan secara statistik pada tingkat 0,05 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Ini menunjukkan adanya hubungan yang substansial antara kompetensi dan kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 12 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultam Perilaku Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532.848	2	266.424	33.148	.000 ^b
	Residual	578.699	72	8.037		
	Total	1111.547	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Perilaku Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil pengolahan data yang ditampilkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa $nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ (33,148 > 3,120). Temuan ini juga didukung oleh nilai $p\text{-value} < 0,05$ (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₃ diterima, yang menunjukkan bahwa Perilaku Kerja dan Kompetensi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Perilaku Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari perilaku kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tasindo Tassa Industries Divisi Produksi (*Sewing Departement*) secara parsial. Berdasarkan uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan $Y = 15,180 + 0,278(X1) + 0,441(X2) + 0,05$, dengan nilai $X1$ sebesar 0,278. Ini menunjukkan hubungan searah; artinya, jika Perilaku Kerja ($X1$) meningkat satu satuan, Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,278 sesuai dengan koefisien regresi. Sebaliknya, jika Perilaku Kerja ($X1$) menurun satu satuan, Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun sebesar 0,278. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) untuk variabel Perilaku Kerja ($X1$), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,326 > t_{tabel}$ sebesar 1,993, dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil penelitian tersebut, dapat didukung oleh penelitian yang ditulis oleh Laras Barasa dan Agus Leonard tahun 2021 dengan judul penelitian “Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga”. Dimana hasil penelitian yaitu ; Terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara Perilaku Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Tasindo Tassa Industries Divisi Produksi (*Sewing Departement*) secara parsial. Berdasarkan uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan $Y = 15,180 + 0,278(X1) + 0,441(X2) + 0,05$, dengan nilai $X2$ sebesar 0,441. Ini menunjukkan hubungan searah; artinya, jika Kompetensi ($X2$) meningkat satu satuan, Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,441 sesuai dengan koefisien regresi. Sebaliknya, jika Kompetensi ($X2$) menurun satu satuan, Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun sebesar 0,441. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) untuk variabel Kompetensi ($X2$), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $6,491 > t_{tabel}$ sebesar 1,993, dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil penelitian tersebut, dapat didukung oleh penelitian yang ditulis oleh Ade Muslimat tahun 2020 dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Jakarta”. Dimana hasil penelitian yaitu ; Terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Perilaku Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perilaku Kerja ($X1$) dan Kompetensi ($X2$) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), seperti yang dibuktikan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 15,180 + 0,278(X1) + 0,441(X2) + 0,05$. Analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel independen dan dependen adalah 0,692, menandakan adanya hubungan yang kuat antara keduanya. Koefisien determinasi mengindikasikan bahwa 47,9% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Perilaku Kerja dan Kompetensi, sementara 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $33,148 > nilai F_{tabel}$ sebesar 3,120, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa Perilaku Kerja dan Kompetensi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut, dapat didukung oleh penelitian yang ditulis oleh Hattami Amar tahun 2011 dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka”. Dimana hasil penelitian yaitu ; secara simultan kompetensi dan perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Inspektorat Kabupaten Bangka.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tasindo Tassa Industries Divisi Produksi (*Sewing Departement*) secara parsial. Didasarkan pada hasil uji regresi linier, yang menunjukkan nilai konstanta $Y = 31,610 + 0,408 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,529 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,280 atau sebesar 28,0% sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,326 > 1,993$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tasindo Tassa Industries Divisi Produksi (*Sewing Departement*) secara parsial. Didasarkan pada hasil uji regresi linier, yang menunjukkan nilai konstanta $Y = 22,767 + 0,558 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,605 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,366 atau sebesar 36,6% sedangkan sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,491 > 1,993$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan adanya korelasi signifikan antara perilaku kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), sebagaimana tercermin dalam persamaan regresi linier berganda $Y = 15.180 + 0.278 (X_1) + 0.441 (X_2) + 0.05$. Hasil penelitian mengindikasikan koefisien korelasi sebesar 0,692 antara variabel independen dan dependen, menandakan hubungan yang kuat di antara keduanya. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 47,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gabungan perilaku kerja dan kompetensi, sementara 52,1% disebabkan oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} (33,148) > nilai F_{tabel} (3,120)$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Data ini mengindikasikan bahwa perilaku kerja dan kompetensi secara substansial dan simultan mempengaruhi keberhasilan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia
- Ade Muslimat, dan Hariyaty Ab Wahid. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. JENIUS. Vol. 4, No. 2, Januari 2021
- Adi Putra, A., & Lestari, P. (2016). Pengaruh Kebijakan Dividen, Likuiditas, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan. E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(7), 4044–4070.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Alie, Rodiyah, Yulianti. 2015. Pengaruh Batuk Efektif Terhadap Pengeluaran Sputum Pada Pasien Tuberkulosis Paru Di Puskesmas Peterongan Kabupaten Jombang .Diperoleh dari:Downloads/52-160-1- SM.pdf tanggal 8 Januari 2018
- Anang Firmansyah. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Andi Supangat. (2018). Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18, No. 1.
- Aslam, A., Riani, A. L., & Widodo, G. P. (2013). Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi (Journal of Management and Pharmacy Practice)*, 3(3), 167-174.
- Barasa, L., Togatorop, A. L., & Szesze, M. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga. *Meteor STIP Marunda*, 14(2), 100-129.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Budhiningtias Winanti, M. (2011). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah jawa barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Donni Juni Priansa. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Cv. Alfabeta
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Hidayat, D., Sc, E. M. S., & Selwan, J. (2018). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. MorantheI Indonesia Gemilang. *Inovasi*, 5(2), 82.
- Jufrizen. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Prosiding The National Conference Management and Business*, 1(1), 405–424.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 586-592.
- Palguna, N. A., Kawiana, I. G. P., & Wilyadewi, I. I. D. A. Y. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Perilaku Produktif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4), 1292-1300.

- Prasetyo, Andi Eko. 2011. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi. Jember: Skripsi tidak diterbitkan.
- Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan
- Robbins, P. Stephen dan Mary, Coulter. 2015. Manajemen, diterjemahkan oleh Wilson, Bangun, Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, A. R. (2022). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Murindo Prima Kartasama Pekanbaru (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Santoso, Singgih. (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Saragih, M. R. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi guru dan motivasi terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen. P-ISSN, 2356-2005.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021) Kinerja Karyawan, (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina Bhakti Persada
- Sinambela, P.L. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 8(1), 61-76.
- Sondang P. Siagian. 2016. Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta.
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung
- Sunaryo, S. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sisirau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 101-114.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan.
- Turangan, R. S. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud. Productivity, 1(1), 53-57.
- Umam, Khaerul. 2014. Manajemen Perkantoran. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.