

## **ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI PT. MARGO MITRO JOYO**

**Foggy Nur Ashari<sup>1)</sup>, Diana Novira<sup>2)</sup>, Fajar Wicaksono<sup>3)</sup>, Fitri Nur Azizah Wijaya Suta<sup>4)</sup>,  
Adit Tri Wahyono<sup>5)</sup>**

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Duta

Bangsa Surakarta

Jl. Pinang Raya, Cemani, Sukoharjo, Jawa Tengah, 57552

Telp. (0271) 7470050

E-mail: foggyashar@gamil.com

### **Abstrak**

*Kinerja karyawan merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Kinerja adalah sikap atau perilaku kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan. PT. Margo Mitro Joyo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan teknologi Pendidikan digital skala nasional dan penyedia system Pendidikan digital no.1 dengan solusi belajar terlengkap dalam 1 aplikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Margo Mitro Joyo. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan data diolah dengan spss dengan melakukan uji validitas , uji reabilitas dan uji regresi linear. Hasil uji menyatakan bahwa dari 15 pertanyaan terdapat 7 pertanyaan yang valid. Dari uji reabilitas hasilnya adalah 0,888 artinya data tersebut reliabel. Untuk uji regresi linear bertujuan untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh dalam kinerja karyawan yaitu faktor tanggung jawab yang paling berpengaruh . Disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah ketrampilan , pengetahuan dan tanggung jawab , namun faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Margo Mitro Joyo adalah faktor tanggung jawab.*

*Kata Kunci : tanggung jawab, ketrampilan, pengetahuan , kinerja karyawan*

### **Abstract**

*Employee performance is a factor that has an important role in the running of a company. Performance is the attitude or work behavior of employees in doing work. PT. Margo Mitro Joyo is a company engaged in the development of digital education technology on a national scale and provider of the number 1 digital education system with the most complete learning solutions in 1 application. This study aims to determine what factors influence the performance of employees at PT. Margo Mitro Joyo. Data collection was carried out by distributing questionnaires and data were processed with SPSS by conducting validity tests, reliability tests and linear regression tests. The test results stated that out of 15 questions there were 7 valid questions. From the reliability test the result is 0.888 meaning the data is reliable. The linear regression test aims to find out which factors have the most influence on employee performance, namely the responsibility factor that has the most influence. It was concluded that the factors that influence employee performance are skills, knowledge and responsibility, but the factors that most influence employee performance at PT. Margo Mitro Joyo is a factor of responsibility.*

*Keywords: responsibility, skills, knowledge, employee performance*

## 1. Pendahuluan

Kinerja Karyawan merupakan salah satu faktor yang mendorong suksesnya suatu perusahaan dalam menjalankan produksinya. Jika kinerja karyawan baik maka produktivitas karyawan juga baik dan hal ini sangat bagus untuk produksi suatu perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, gaji, lingkungan, dan masih banyak faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memahami mengenai faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mendorong produktivitas karyawan. Jika produktivitas karyawan baik maka perusahaan akan menghemat ongkos per unit karyawan. Dengan memahami kebutuhan karyawan perusahaan akan membantu karyawan lebih berkembang dalam hal potensi dan keahlian sehingga akan membantu juga dalam perkembangan suatu perusahaan.

PT. Margo Mitro Joyo merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang Pengembangan Teknologi Pendidikan Digital Skala Nasional dan penyedia Sistem Pendidikan Digital No. 1 dengan solusi belajar terlengkap dalam satu aplikasi. Tersedia untuk jenjang PAUD, TK, SD, SMP, SMA, SMK, MTs & MA.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Margo Mitro Joyo dalam mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga PT. Margo Joyo bisa mendapatkan solusi dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk kelangsungan perusahaan yang lebih baik. Membantu karyawan PT. Margo Joyo dalam mengembangkan potensi juga keahlian untuk mendukung kinerja karyawan.

## 2. Tinjauan Pustaka

Kinerja merupakan bagian penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kinerja diperukan dalam meningkatkan produksi suatu perusahaan. Umumnya kinerja dibutuhkan dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kinerja atau performance adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeherjono, 2012). Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Jasman, dkk, 2019). Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkannya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil lebih tinggi daripada beban yang ditetapkan perusahaan.

Pengetahuan kerja adalah faktor yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi bisnis (Setyorini, 2013). Individu atau karyawan (SDM) yang tidak mempunyai atau bahkan sedikit mempunyai pengetahuan dan pengetahuan akan menghambat keberhasilan sebuah institusi, organisasi dan atau instansi. Oleh karena itu, maka setiap karyawan harus melakukan pemeliharaan, pengembangan serta senantiasa harus selalu menambah pengetahuannya. Dan ini wajib dan harus dilakukan agar karyawan tidak gagap teknologi terhadap perkembangan informasi, teknologi dan komunikasi yang terus maju dan berkembang dalam dunia bisnis modern. Jelaslah bahwa faktor pengetahuan sangat penting bagi karyawan karena tanpa pengetahuan maka tidak tahu mana yang akan dikerjakan dan lakukan. Hardware merupakan perangkat keras atau dapat diartikan sebagai bagian dari komputer. Hardware merupakan mesin. Software

merupakan perangkat lunak yang menjadi jembatan antara pengguna atau brainware dengan mesin. Sementara brainware adalah pengguna itu sendiri.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung (Nabawi, 2019).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Mangkunegara, 2017).

Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan/ kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Lengkong, dkk, 2019).

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan (Jaksic & Jaksic, 2013). Gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tata usaha dan manajer sebagai konsekuensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan (Haerani et al 2020). Gaji menjadi salah satu faktor penentu dalam kinerja karyawan karena gaji merupakan hasil dari jasa karyawan setelah bekerja dan dimanfaatkan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

Tanggung jawab dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam studi yang lain juga disebutkan bahwa tanggung jawab merupakan sesuatu yang wajib untuk ditunaikan sesuai dengan yang sudah ditetapkan organisasi, dengan tujuan agar dapat saling menjaga kepercayaan yang sudah diberikan (Yusuf, 2018). Karyawan ketika telah mendapat kepercayaan oleh atasan ataupun dari organisasi, maka mereka perlu untuk menjaga sebaik mungkin, dan menjalankan sesuai dengan yang sudah diarahkan secara baik dan benar. Seperti yang disampaikan oleh ProyLokbere bahwasanya karyawan telah dipercaya akan sering memperoleh tanggung jawab tugas, yang

kemudian akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi yang pada akhirnya akan memimpin dan memberikikan dampak baik. (Siswanto, 2021).

### 3. Metodologi

Penelitian ini dilakukan di PT. Margo Mitro Joyo yang beralamat di di Jl. Pangrango, Perdana, Pare, Kec. Pare, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Margo Mitro Joyo. Lalu hasil dari pengumpulan data diolah melalui software spss dengan uji validitas dan rebilitas untuk mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Margo Mitro Joyo.

### 4. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Kriteria Pengujian Uji Validitas : jika nilai signifikasi >0.05 maka data tersebut berdistribusi tidak valid dan <0,05 maka data tersebut valid. Uji validitas dilakukan pada 15 pertanyaan dalam kuesioner. Telah dilakukan uji validitas sebanyak 3 kali untuk mengeliminasi pertanyaan – pertanyaan yang tidak valid dan tersisa 7 pertanyaan yang valid . Berikut hasil validitas :

		Pertanyaan 7
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	.077
	Sig. (2-tailed)	.609
	N	47
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.204
	Sig. (2-tailed)	.170
	N	47
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.206
	Sig. (2-tailed)	.166
	N	47
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.179
	Sig. (2-tailed)	.229
	N	47
Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.084
	Sig. (2-tailed)	.575
	N	47

Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.096
	Sig. (2-tailed)	.520
	N	47
Pertanyaan 7	Pearson Correlation	.144
	Sig. (2-tailed)	.333
	N	47

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Kriteria Uji Reliabilitas sebagai berikut: Reliabilitas <0.6 berarti data tersebut tidak baik (tidak reliable) hasil pengukurannya tidak konsisten dengan kriteria . Reliabilitas 0.6-0.7 berarti data kurang baik (mendekati reliable) Reliabilitas >0.7 berarti datanya baik (reliable) dapat diulang pengukurannya dengan hasil yang sama. Menunjukkan bahwa reliable.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	7

Hasil uji reliabilitas menunjukan nilai 0.888, artinya seluruh data yang didapatkan **reliable** karena lebih dari 0.07.

Uji analisis untuk mengetahui hubungan antara variable independent dengan variable dependent. Bila nilai signifikansi < 0,05 maka variable tersebut dikatakan memiliki hubungan. Berikut hasil dari uji regresi linear.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.916	1.900		4.694	.000
Pertanyaan 1	1.319	.651	.201	2.027	.050
Pertanyaan 2	1.736	.848	.242	2.047	.047
Pertanyaan 3	.913	.651	.128	1.402	.169
Pertanyaan 4	1.704	.625	.240	2.728	.010
Pertanyaan 5	.190	.772	.027	.246	.807
Pertanyaan 6	1.586	.473	.256	3.354	.002
Pertanyaan 7	.719	.533	.107	1.350	.185

Dari hasil diatas dapat diketahui signifikasi variable < 0,05 kecuali pertanyaan 3 , 5, dan 7. Hal ini menyatakan bahwa keterampilan , pengetahuan dan tanggung jawab mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Margo Mitro Joyo dan faktor yang paling mempengaruhi adalah faktor tanggung jawab yang membaut kinerja karyawan meningkat.

## 5. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Pt. Margo Mitro Joyo adalah gaji karyawan adalah faktor pengetahuan , ketrampilan , dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan melakukan semua tugas dengan rasa bersungguh – sungguh. Jika setiap karyawan memiliki sifat tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dengan baik mak produktivitas akan meningkat dan membantu dalam berkembangnya perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Haerani, S., Sumardi, Hakim, W., Hartini, & Putra, A. H. P. K. (2020). Structural Model of Developing Human Resources Performance: Empirical Study of Indonesia States OwnER Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(3), 211–221.
- Jaksic, M., & Jaksic, M. (2013). Performance management and employee satisfaction Montenegrin *Journal of Economics*, 9(Meyer 2002), 85–92.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1)
- Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi'i, M. (2021). PENGARUH PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MASTER PRINT PANGKALAN BUN. *Magenta*, 9(2), 45-52
- Siswanto, F., dan Kempa, S. (2021). Pengaruh work discipline dan training terhadap employee performance di PT. Media Pro Gratiae. *AGORA*, 9(1), 1-5.
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15-28