

“PENGARUH PENILAIAN KINERJA, PROFESIONALISME, DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM HR. COLLECTION BAGIAN TENUN DI DESA TROSO KABUPATEN JEPARA”

Lucky Novita¹⁾ Heru Sri Wulan, S.E., M.M.²⁾ Drs. R. Djati Priyono, Msi³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Penilaian Kerja, Profesionalisme dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di Jepara pada UMKM HR Collection khususnya bagian tenun. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian tenun pada UMKM HR Collection. Sampel yang digunakan menggunakan rumus Yamane dengan teknik purposive sampling hingga didapatkan 77 orang. Output SPSS menunjukkan bahwa Penilaian Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 3,383 (positif) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H1 diterima. Profesionalisme berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 1,348 (positif) dengan nilai signifikansi $0,182 > 0,05$, maka H2 ditolak. Keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 3,343 (positif) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H3 diterima. Penilaian Kerja, Profesionalisme dan Keterampilan berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 21,812 dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$, maka H4 diterima.

Kata kunci : Penilaian Kerja, Profesionalisme, Keterampilan dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine Job Assessment, Professionalism and Skills on Employee Performance. This research was conducted in Jepara on the MSME HR Collection, especially the weaving section. The population of this study were employees of the weaving section of the UMKM HR Collection. The sample used using the Yamane formula with purposive sampling technique to obtain 77 people. SPSS output shows that Job Appraisal has a significant positive effect on employee performance. This is evidenced by the regression coefficient value of 3.383 (positive) with a significance value of 0.001 0.05, then H2 is rejected. Skills have a significant positive effect on employee performance. This is evidenced by the regression coefficient value of 3.343 (positive) with a significance value of 0.001 0.05, then H4 is accepted.

Keywords: Job Assessment, Professionalism, Skills and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yaitu kecakapan pendorong manajemen kelompok. Demikian pula dalam suatu perusahaan, kemajuan perusahaan ditetapkan karena jumlah sumber daya manusia. Sebab, talenta perusahaan dan karyawan menjadi perhatian penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dimana fungsi penting berdasarkan manajemen sumber daya manusia, satu fungsi penting merupakan karyawan pembangunan melalui cara pembinaan dan pengembangan yang sempurna mengacu kapasitas karyawan untuk memenuhi standar tingkat kinerja (elena p. 2000) jika karyawan dikembangkan, maka kinerja mereka akan lebih produktif (chamather, 2006). kain tenun sangat berharga lantaran mempunyai anggaran tukar akan tinggi di pasar barang. Tingginya ananggaran tertera diantaranya dikarenakan cara penyusunannya (menentukan keterampilan tangan) akan cukup sangat beserta hiasan akan istimewa. Usaha kerajinan tenun ikat troso yang menjadi hambatan adalah makin berkurangnya tenaga kerja karena sebagian tenaga kerja beralih menjadi di pengrajin usaha yang dilakukan untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja adalah merekrut tenaga kerja dari desa tetangga dan daerah ah yang belum berpengalaman. 2 Pada tahun 2001 UMKM kain tenun

milik Bu Heny awal mulanya bisnis keluarga, ibu Heny awal mula merintis bisnis ini mengambil kain dari orang yang sudah membuat kerajinan kain tenun terlebih dahulu lalu dijual kembali sehingga mendapatkan hasil dan dan hasil yang didapatkan dikumpulkan untuk membeli alat tenun sedikit demi sedikit hingga sampai sekarang menjadi usaha kain tenun yang cukup besar. Karyawan adalah sumber daya yang penting dan mahal. Untuk menjaga pertumbuhan ekonomi dan kinerja yang efektif dan untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan untuk tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja karyawan tergerak karena jumlah faktor, baik yang berurusan langsung karena kinerja itu sendiri meskipun demi kondisi lingkungan perusahaan. Kinerja yaitu hasil ataupun tahapan pendapatan seseorang sebagai totalitas selagi periode spesifik ketika memutar kembali kewajibannya yang bertentangan dengan potensi dari hasil kerja,..target,..sasaran..ataupun model yang tidak..ditetapkan sebelumnya..yang telah di sepakati bersama. Pada dasarnya, setiap bos menginginkan karyawan yang baik. Semua atasan juga menginginkan karyawannya untuk selalu bekerja secara ideal / setinggi-tingginya dan bekerja yang pantas demi tujuan perusahaan. Tentu saja, kini dilakukan untuk memaksimalkan pendapatan dan mengembangkan perusahaan. Namun dalam banyak kasus, masih banyak pegawai yang tidak

optimal dalam bekerja. Tentunya hal ini akan mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai (www. Vemale.com). Kinerja karyawan adalah faktor yang luar biasa pada kinerja suatu perusahaan. Perkembangan perusahaan tidak terlepas 3 dari kinerja dan kinerja karyawan perusahaan. Kemampuan atau prestasi kerja yaitu akibat (output) mutu dan jumlah yang berhasil seorang pekerja ketika menyelesaikan suatu tugas yang sesuai dengan penugasan yang ditetapkan. Kinerja karyawan diperoleh atau didefinisikan apabila kecakapan seorang karyawan untuk melaksanakan keterampilan spesifik. Kinerja pegawai sangat diperlukan karena sangat menentukan tingkat kapasitas pekerja ketika melakukan kewajiban yang disampaikan. Jadi, penting untuk memutuskan model yang jelas dan dapat diukur dan mengatur secara berdampingan yang merupakan sebagai contoh. 2 kinerja menurut kenyataannya menampakkan hasil kerja SDM atau karyawan perusahaan. Hal ini mengundang keuntungan maka sumber daya manusia yaitu faktor yang sangat diperlukan mempunyai kedudukan yang strategis, untuk berkontribusi ketika menetapkan waktu yang akan datang diperusahaan. Darma (2012 :46) menerangkan lalu perusahaan memerlukan tenaga kerja yang memiliki kinerja akan tinggi. Perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia (humanresource) yang berkinerja tinggi untuk yakin terkenal ketika melakukan asosiasi. Kinerja pegawai yang tinggi dapat dilakukan jika proses pekerja fungsi menejemen sumber daya manusia dilaksanakan secara akurat dan konsisten cocok karena peraturan dan pedoman yang berlaku pada organisasi yang bersangkutan. Wibowo (2011:7) berpendapat bahwa kinerja yaitu akibat kerja yang erat kaitanya demi pencapaian ensensial organisasi dan menambah loyalitas, produktifitas konsumen.

Tabel 1. 1 Data Kain Tenun Troso Kabupaten Jepara

Bulan	2019				2020				2021			
	Target	Perencanaan	Konual	Persentase	Target	Perencanaan	Konual	Persentase	Target	Perencanaan	Konual	Persentase
Januari	108	108	62	57%	135	135	93	68%	162	162	124	76%
Februari	96	96	56	58%	125	125	87	69%	144	144	112	77%
Maret	108	108	62	57%	135	135	93	68%	162	162	124	76%
April	104	104	60	57%	130	130	90	69%	156	156	120	76%
Mai	108	108	62	57%	135	135	93	68%	162	162	124	76%
Juni	104	104	60	57%	130	130	90	69%	156	156	120	76%
Juli	108	108	62	57%	135	135	93	69%	162	162	124	76%
Agustus	108	108	62	57%	135	135	93	69%	162	162	124	76%
September	104	104	60	57%	130	130	90	69%	156	156	120	76%
Oktober	108	108	62	57%	135	135	93	69%	162	162	124	76%
November	104	104	60	57%	130	130	90	69%	156	156	120	76%
Desember	108	108	62	57%	135	135	93	69%	162	162	124	76%
JUMLAH		1.268 Meter	730 Meter		1.590 Meter	1.098 Meter			1.902 Meter	1.460 Meter		
Total hasil produksi kain perbulan		1.268 x 800 Karyawan =1.014.400 Meter	730 x 800 Karyawan =584.000 Meter		1.590 x 800 Karyawan =1.272.000 Meter	1.098 x 800 Karyawan =878.400 Meter			1.902 x 800 Karyawan =1.521.600 Meter	1.460 x 800 Karyawan =1.168.000 Meter		
Total per Roll		1.014.400 Meter : 50 Meter = 20 Roll	584.000 Meter : 50 Meter = 11 Roll		1.272.000 Meter : 50 Meter = 25 Roll	878.400 Meter : 50 Meter = 17 Roll			1.521.600 Meter : 50 Meter = 30 Roll	1.168.000 Meter : 50 Meter = 23 Roll		
Barang Cacat		10 Meter			8 Meter				7 Meter			

Sumber: Kain Tenun Troso Kabupaten Jepara

RUMUSAN MASALAH

Menurut pemaparan latar belakang diatas, pengarang dapat menjelaskan masalah sebagai berikut : Dengan cara apa Pengaruh Penilaian Kinerja, Profesionalisme, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun

Torso Kabupaten Jepara. Perumusan masalah di atas kemudian diturunkan menjadi pertanyaan penelitian :

1. Bagaimana pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Troso Kabupaten Jepara?
2. Bagaimana pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Troso Kabupaten Jepara?
3. Bagaimana pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Troso Kabupaten Jepara?
4. Bagaimana pengaruh Penilaian Kinerja, Profesionalisme, dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Troso Kabupaten Jepara?

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) yaitu akibat dari nilai selanjutnya seberapa besar usaha yang dilakukan oleh pegawai untuk menyelesaikan kewajibannya pantas karena tugas yang dibagikan (Mangkunegara, 2009:18). Sementara itu menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja karyawan merupakan interpretasi adalah kinerja. Artinya, pekerjaan karyawan, proses manajemen, atau seluruh organisasi, dan hasil pekerjaan harus konkret dan terukur (dibandingkan dengan standar yang ditetapkan).

Pelatihan Kerja

Penilaian kinerja adalah tindakan menejer untuk menilai pelaksanaan eksekusi pekerja dan menetapkan kebijaksanaan lebih lanjut sesuai menurut Hasibuan (2012:87), sementara itu menurut Rivai (2012:66) penilaian kinerja merupakan cara yang paling umum untuk meletakkan proses penetapan pemahaman bersama tentang bagaimana cara mencapai itu, dan cara untuk menanganinya tanpa membuang waktu yang singkat ataupun lama. Untuk karyawan, penilaian ini berlaku apabila kritik terhadap beragam hal seperti kecakapan, kelemahan, kekurangan, dan potensi yang demikian berharga bakal memutuskan tujuan, jalur, rencana dan peningkatan pekerjaan.

Profesionalisme

Kemampuan karyawan Yang tinggi untuk menunjukkan perolehan rencana perusahaan, memang dengan anggapan bahwa tingkat kemampuan karyawan rendah, tujuan perusahaan akan tertunda untuk dicapai. Seperti yang ditunjukkan oleh Atmosoeparto (2005) profesionalisme merupakan bayangan pada kecakapan (ability), yakni memiliki kemampuan (knowledge), keterampilan (skill), didukung oleh keahlian (skill) Yang tidak akan pernah muncul tiba-tiba tanpa kemajuan waktu.

Ketrampilan

Keterampilan yaitu kemampuan yang diharapkan akan melakukan beberapa kewajiban yang berkembang seperti yang ditunjukkan oleh hasil latihan dan pengalaman. Sesuai hasil dari persiapan dan pengalaman. Kesiapan seseorang membayangkan dari seberapa baik seseorang ketika menyelesaikan suatu tindakan / aktivitas yang spesifik, misalnya mengerjakan suatu peralatan, menyampaikan dengan sungguh-sungguh atau menjalankan suatu rencana bisnis (blanchard & thacker, 2004). Jadi keterampilan yaitu kecakapan akan melakukan suatu pekerjaan spesifik baik sebagai fisik maupun mental (Budi W. Soetjipto,2002). Bersumber pengetahuan tadi diatas bisa dapat dihasilkan maka keterampilan berarti kecakapan buat mengerjakan suatu pekerjaan secara efektif dan hati-hati yang memerlukan kemampuan esensial.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Menurut Agung Widhi Kurniawan (2016) mengungkapkan bahwa penelitian kuantitatif penelitian akan tersusun dan dikelompokkan data buat bisa disamaratakan.

Variabel Independen

Sebagaimana ditunjukkan oleh sugiyono (2016:39), variabel independen/ variabel bebas merupakan variabel akan mendorong meskipun membuat gara-gara kejadian peralihan atau munculnya variabel dependen (terkait). Definisi oprasional per tiap-tiap independen akan dipakai pada penelitian ini di uraikan sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja Penilaian Kinerja seperti yang ditunjukkan oleh Sadamaryanti (2011:261) Penilaian Kerja merupakan bentuk formal akan membuktikan / mensurvey dan menilai prestasi kinerja seseorang.
2. Profesionalisme Profesionalisme yang luar biasa menurut Sutarjo (2008:58) profesionalisme adalah suatu kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang berhubungan melalui informasi dan kemampuan yang dimilikinya.
3. Keterampilan 29 Keterampilan sebagaimana ditunjukkan oleh Wahyudi dalam Syahdan (2017:3) Keterampilan merupakan kemampuan atau kecakapan akan melaksanakan suatu pekerjaan yang baru untuk dapat dikuasai dengan pengkajian dan bisa ditingkatkan dengan pengkajian dan dukungan orang lain.

Variabel Dependen

Seperti yang diungkapkan oleh sugiyono (2016 : 39), variabel dependen/ variabel terkait yaitu variabel yang di pengaruhi maupun yang membuat akibat, karna adanya variabel bebas. Pada tinjauan ini, variabel variabel dependen / variabel terkait yang di gunakan adalah Kinerja Karyawan kain tenun troso. Variabel dependen / variabel terkait yaitu 28 variabel yang membentuk perhatian utama penelitian. Kinerja Karyawan kain tenun troso yaitu UMKM yang memproduksi kain tenun dengan memanfaatkan alat tenun bukan mesin (ATBM) dan memerlukan proses penyusunan yang sedikit lama.

Populasi dan Sample

Populasi

Seperti yang diungkapkan Umar, hal ini merupakan penyempurnaan dari bagian-bagian yang memiliki kualitas tertentu dan memiliki peluang 25 yang setara akan di pilih sebagai anggota sample. Sementara itu untuk Sugiyono, populasi yaitu wilayah generalisasi akan terjadi sejak subjek atau objek akan memiliki ciri dan sifat spesifik yang masih di tentukan bagi peneliti buat di pelajari dan akhirnya di tarik kesimpulan. Jadi populasi penelitian ini adalah 308 Karyawan UMKM kain tenun troso kabupaten jepara

Sample

Menurut Umar merupakan berdasarkan populasi akan dipetik dari bentuk spesifik akan memegang karakter spesifik, jelas dan lengkap yang dapat mengatasi populasi. Sementara itu Menurut penting untuk jumlah dan karakteristik yang memiliki populasi tersebut. Teknik sampling..yang digunakan adalah purposive sampling..yaitu teknik penentuan sampel..dengan pertimbangan tertentu. Berdasarkan langkah-langkah yang telah ditetapkan maka pada saat itu

yang akan diambil oleh peneliti merupakan siapapun yang memenuhi karakteristik tersebut dapat digunakan sebagai sample. Perhitungan sampelnya menggunakan rumus Yamane: $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$ Keterangan : n= Ukuran..sample N= Jumlah populasi e= Batas..toleransi..kesalahan (error tolerance 10%) $n = \frac{308}{1 + 308(0.1)^2}$ $n = \frac{308}{1 + 308(0,01)}$ $n = \frac{308}{1 + 3}$ $n = \frac{308}{4}$ $= 77$ $n = 77$ Sehingga dalam penelitian ini menggunakan sample sebanyak 77 responden.

Jenis dan Sumber Data

Data primer

Jenis data bahwa dipakai pada penelitian ini adalah data primer yang pengambilanya ditanya dan di instansi terkait. Pengambilan data primer atau yang diperkirakan di lapangan dilakukan dengan pengisian kuesioner. Penelitian akan sugiyono (2012:144) yaitu suatu tujuan yang logis buat memperoleh informasi dengan alasan spesifik akan suatu tujuan objektif, valid, dan realiable skan suatu variabel tertentu. Objek penelitian ini yaitu Sumber Penilaian Kinerja (X1), Profesionalisme (X2), Ketrampilan (X3), Kinerja Karyawan (Y).

METODE PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data menurut penelitian ini menentukan kuesioner dan wawancara.

a. Kuesioner

Kuesioner menurut sugiono yaitu prosedur akumulasi informasi data yang dikerjakan menggunakan melalui pertanyaan tertulis buat responden buat menjawabnya. Masing-masing pertanyaan atau pertanyaan perlu penting untuk teori yang adalah faktor dari hipotesis yang dites. Ketika mendapatkan data yang berkisar mengikuti masalah atau kasus yang mau diselesaikan, lalu secara keseluruhan isi mulai kuesioner dapat berbentuk pertanyaan tentang pendapat, pertanyaan tentang wawasan diiri.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2015) Wawancara merupakan strategi yang dipakai buat memperoleh data informasi secara langsung. Tidak tersusun, dan individual untuk mencapai informasi tentang UMKM, VISI HR COLLECTION untuk melestarikan budaya daerah dan MISI HR COLLECTION untuk mensejahterakan perekonomian warga Jepara, struktur organisasi dan tanggung..jawab..bagian bidang UMKM

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data merupakan suatu strategi akan dipakai bakal mengerjakan variabel-variabel saat ini yang memberikan suatu penelitian yang berguna dan mendapatkan suatu kesimpulan. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi untuk dianalisis dan melaksanakan analisis 31 statistik deskriptif, uji normalitas seta uji asumsi klasik. Analisis statistik deskriptif dijalankan bakal mengetahui despersi dan distribusi data. Sementara itu uji normalitas dan uji asumsi klasik (multikolonieritas, autokolerasi, dan heterokedastisitas) diarahkan akan mengetes formalitas model regresi yang seterusnya kemudian bakal dipakai bakal mengetes hipotesis penelitian.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas ialah tingkat keahlian suatu instrumen akan menemukan materi yang melatar belakangi perkiraan yang dibuat melalui instrumen tertera besarnya r butir pemberitahuan diterima dilihat sejak hasil analisis SPSS pada penilaian. Kinerja (X1), Profesionalisme (X2), Keterampilan (X3) Kinerja Karyawan (Y). Kriteria uji validitas secara singkat (rule of thumb) merupakan 0,05 Apabila korelasi telah bertambah besar dari 0,05 pertanyaan akan dijadikan atau dikategorikan shahih/valid (Setiaji,2004: 59)

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas membuktikan selama suatu instrumen untuk memperoleh hasil pengukuran yang tetap, dengan asumsi bahwa estimasi diselesaikan berulang-ulang. Pengtesan reliabilitas ini cuma dilakukan tentang hal-hal yang valid, yang terdapat melewati uji validitas. Kemudian akan menatap tingkat reliabilitas data, SPSS mengasih fasilitas buat mengukur reliabilitas, jika Cronbach Alpha (α) > 0.6 jadi 32 reliabilitas. pertanyaan. mampu diterima (Setiaji,2004: 59). Realibilitas diukur melalui metode. limbah alpha..Dengan rumus : $r_x = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2}\right)$

Keterangan :

r_x = reabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah varian butir

t² = Varian total

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier ganda dipakai untuk mengukur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent (Ghozali,2005) sebagai berikut : $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

Keterangan :

α = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Penilaian Kinerja

X2 = Profesionalisme

X3 = Keterampilan

e = Standar Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengtesan ini diselesaikan demi memusatkan perhatian pada histogram kualitas dari anggaran yang tersisa dan grafik standart probabilitiy plot (Santoso, 2001 : 212). Tes ini dijalankan demi melihat dan menganalisis penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Uji Multikolinieritas

Mengetes suatu model regresi diketahuinya korelasi hubungan antar variabel independent. Mengharapkan adanya hubungan tersebut, hal itu dikenal dengan masalah ultikolinieritas maupun Multikolinearitas (Santoso,2000 : 206). Uji Multikolinearitas adalah VIF (Variances Inflation Factor).dan..Tolerance Pedoman suatu regresi yang bebas. multiko adalah :

1. Mempunyai..harga VIF disekitar 10.
2. Memiliki nomor tolerance mendekati 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Mengetes pada. model regresi, kesenjangan fluktuasi yang menetap yang dimulai semenjak satu ketajaman akhirnya ke pemahaman selanjutnya, apabila perubahan yang dimulai

semenjak satu persepsi akhirnya ke persepsi selanjutnya tetap disebut..homokedastisitas, apabila perbedaan tersebut berbeda itu disebut .(Santoso, 2000 : 210)

Uji Hipotesis

Uji-t (Parsial)

Untuk menunjukan bahwa penilaian kinerja, profesionalisme dan keterampilan secara parsial (sendiri – sendiri) mempengaruhi kinerja karyawan UMKM Kain Tenun Troso Kabupaten Jepara dengan menentukan pengukuran uji t – statistik (Kuncoro, 2003). Menghitung nilai t statistik dengan rumus : $t - \text{hitung} = r_{yx} (x) = r_{y12}$

$$\sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r^2}}$$

Uji F (Simultan)

Untuk menunjukan bahwa bagian-bagian dari aspek penilaian kinerja, profesionalisme dan keterampilan bersama – sama mempengaruhi kinerja karyawan UMKM Kain Tenun Troso Kabupaten Jepara dipakai uji F- Statistik (Gujarati, 1999 : 46). Proses pengecekannya..merupakan .sebagai berikut : Mencari F hitung =

$$F \text{ Hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R² = Koofisien Determinasi

n = Jumlah. Pengamatan

k = Treamment (varindependent)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² berfungsi akam melihat seberapa hebat dampak ketiga variabel yang diteliti sehingga dihitung Koefisien Determinasi, Uji Koefisiensi determinasi diharapkan dapat memperkirakan seberapa jauh kapasitas model untuk mewujudkan jenis variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi..merupakan anantara nol dan satu R² yang kecil membuktikan bahwa keahlian variabel independen dalam menguraikan variabel dependen sangat terbatas. Keefisiensi determinan dilambangkan dengan R² dapat dinyatakan dengan. bacaan sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_0 \sum Y + b_1 \sum x_1 Y_1 - nY^2}{\sum Y^2 - nY^2}$$

X : Skor pernyataan

Y : Skor total (Gujarati,1999: 46)

Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisisjalur berguna untuk melihat dampak langsung dan tidak langsung variabel intervening. Analisis jalur yaitu bagian dari lanjutan dari analisis regresi (Ghozlii 2018:245). Seperti yang dikemukakan oleh Akmal, dkk (2009:10), pengujian analisis jalur digunakan untuk membedah jenis hubungan antar variabel yang dimaksudkan untuk melihat pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap variabel bebas atas variabel terikat. Analisis jalur ini melambangkan pola hubungan sebab akibat. Pada penelitian ini, analisis jalur digunakan sebagai alat untuk menganalisis dampak penerapan praktek manajemen sumber daya manusia, implementasi TQM, dan kinerja karyawan terhadap motivasi.

HASIL DAN ANALISIS

Uji Validitas

Uji Validitas adalah tingkat keahlian suatu instrumen akan menemukan materi yang melatar belakangi perkiraan yang dibuat melalui instrumen tertera. Kriteria uji validitas secara singkat (rule of thumb) merupakan 0,05 Apabila korelasi telah bertambah besar dari 0,05 pertanyaan yang dibuat dikategorikan shahih/valid (Setiaji, 2004: 59)

Tabel 4.3 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Fhitung	Ftabel	Keterangan
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y.1	0,509	0,2242	Valid
	Y.2	0,381	0,2242	Valid
	Y.3	0,404	0,2242	Valid
	Y.4	0,329	0,2242	Valid
	Y.5	0,388	0,2242	Valid
PENILAIAN KERJA (X1)	X1.1	0,693	0,2242	Valid
	X1.2	0,357	0,2242	Valid
	X1.3	0,296	0,2242	Valid
	X1.4	0,273	0,2242	Valid
	X1.5	0,577	0,2242	Valid
PROFESIONALISME (X2)	X2.1	0,499	0,2242	Valid
	X2.2	0,578	0,2242	Valid
	X2.3	0,328	0,2242	Valid
	X2.4	0,311	0,2242	Valid
	X2.5	0,434	0,2242	Valid
KETRAMPILAN (X3)	X3.1	0,423	0,2242	Valid
	X3.2	0,306	0,2242	Valid
	X3.3	0,404	0,2242	Valid
	X3.4	0,247	0,2242	Valid
	X3.5	0,339	0,2242	Valid

Uji Reabilitas

Berdasarkan tabel 4.4 hasil perhitungan reliabilitas membuktikan maka segala variabel untuk digunakan ketika penelitian ini reliabel / handal, sebab mempunyai nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6..

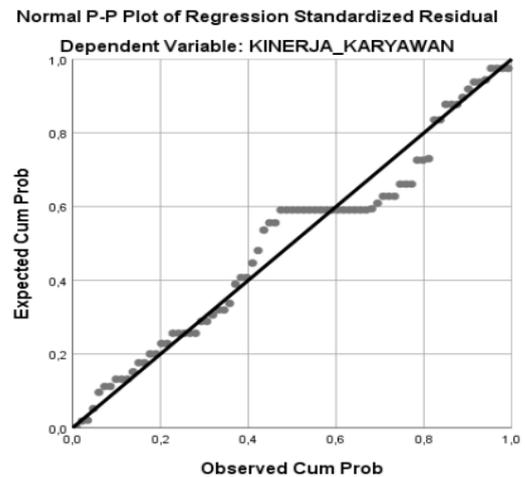
Tabel 4.4. Uji Reliabilitas

VARIABEL	NILAI RELIABILITAS	STANDAR	KETERANGAN
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,664	0,6	Reliabel
PENILAIAN KERJA (X1)	0,638		Reliabel
PROFESIONALISME (X2)	0,608		Reliabel
KETRAMPILAN (X3)	0,615		Reliabel

Uji Normalitas

Berdasarkan output Chart di atas, kita dapat dilihat bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar Normal P-P

Plot of Regression 43 Standardized Residual selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Maka dari itu, seperti validitas maupun pedoman pemungutan ketentuan pada uji normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan maka nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat terpenuhi



Uji Multikolonieritas

Mengetes suatu model regresi diketahuinya korelasi hubungan antar variabel independent. Mengharapkan adanya hubungan tersebut, hal itu dikenal dengan masalah ultikolinieritas maupun Multikolinearitas (Santoso,2000 : 206).

Tabel 4.5. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,218	3,018		,403	,688		
	PENILAIAN KERJA	,488	,144	,353	3,383	,001	,665	1,504
	PROFESIONALISME	,114	,085	,144	1,348	,182	,635	1,574
	KETRAMPILAN	,344	,103	,339	3,343	,001	,700	1,428

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.5, tabel Coefficients pada Collinearity Statistics diketahui nilai Tolerance untuk variabel Penilaian Kerja adalah 0,665 lebih besar dari 0,10. Sementara VIF untuk

Tabel 4.6. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,688 ^a	,473	,451	,613	1,822

a. Predictors: (Constant), KETRAMPILAN, PENILAIAN KERJA, PROFESIONALISME
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

variabel Penilaian Kerja adalah 1,504 lebih kecil dari 10,00. Untuk nilai Tolerance pada variabel Profesionalisme 44 adalah 0,635 lebih besar dari 0,10, sementara VIF untuk variabel Profesionalisme adalah 1,574 lebih besar dari 10,00. Untuk nilai Tolerance pada variabel Ketrampilan adalah 0,700 lebih dari 0,10 dan VIF untuk variabel Ketrampilan adalah 1,428 lebih besar dari 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Mengetes pada model regresi..linier terdapat hubungan disela-sela kekeliruan yang membingungkan menurut periode t dengan kekeliruan pada periode t-1 (terdahulu). Menoleransi adanya hubungan tersebut dengan masalah autokorelasi. Jelas model regresi yang bermanfaat yaitu regresi yang terbebas dari autokorelasi (Santos,2001).

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 1,822. Nilai tersebut lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,7092 dan kurang dari (4-du) $4-1,7092 = 2,2908$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Dengan 45 demikian maka analisis regresi linear berganda untuk pengaruh Penilaian kerja, Profesionalisme dan Ketrampilan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilakukan atau dilanjutkan

Uji-t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 4.7.

- Pengujian hipotesis pengaruh Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.7 menunjukkan nilai t sebesar 3,383 sedangkan nilai sig sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kerja 49 berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H_1 Diterima.
- Pengujian hipotesis pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.7 menunjukkan nilai t sebesar 1,348 sedangkan nilai sig sebesar 0,182 yang artinya lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H_2 Ditolak.
- Pengujian hipotesis pengaruh Ketrampilan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.7 menunjukkan nilai t sebesar 3,343 sedangkan nilai sig sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa Ketrampilan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H_3 Diterima.
- Pengujian hipotesis pengaruh Penilaian Kerja, Profesionalisme dan Ketrampilan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 21,812 sedangkan nilai sig sebesar 0,000 yang artinya lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kerja, Profesionalisme, dan Ketrampilan berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H_4 Diterima.

Uji F (Simultan)

Untuk menunjukan bahwa bagian-bagian dari aspek penilaian kinerja, profesionalisme dan keterampilan bersama – sama mempengaruhi 48 kinerja karyawan UMKM Kain Tenun Troso Kabupaten Jepara dipakai..uji F- Statistik..(Gujarati, 1999 : 46)

Tabel 4.9. Uji F Simultan

ANOVA*						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,616	3	8,205	21,812	,000 ^b
	Residual	27,462	73	,376		
	Total	52,078	76			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KETRAMPILAN, PENILAIAN KERJA, PROFESIONALISME						

Hasil perhitungan F-hitung pada table diatas nilai F-hitung sebesar 21,812 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 (lebih besar dari nilai 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan untuk menguji pengaruh Penilaian Kerja, Profesionalisme dan Ketrampilan terhadap Kinerja Karyawan adalah model yang layak atau fit.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa Penilaian Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja berfungsi sebagai kontribusi pada hal-hal lain seperti kemampuan, kelemahan, kekurangan, dan hasil yang kemungkinan yang dengan cara ini penting untuk menentukan tujuan, cara, Sedangkan untuk perusahaan, hasil penilaian kinerja bagi karyawan sangatlah penting dan berperan pada saat penyelesaian. Pada keputusan hal-hal lain, seperti pemahaman, keperluan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, pemilihan, tujuan, posisi, kemajuan sistem imbalan dan beragam aspek lain dari keutuhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa karyawan diminta untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab sehingga mereka selesai dengan nilai yang unggul, yang tepat pada waktunya, cermat, hati-hati dan menggunakan mekanisme yang gampang dimengerti dan diikuti oleh klien. Agar perusahaan memiliki pilihan untuk bekerja secara produktif diharapkan untuk memiliki apa yang diperlukan dalam melakukan kewajibannya. Seorang yang memiliki profesionalisme yang luar biasa besar 51 akan mendapatkan akibat kerja yang cocok karena standard teknis atau etika sebetuk profesi (menjadi karyawan).

Pengaruh Ketrampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujina hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa Ketrampilan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang dapat diandalkan akan menyelesaikan serangkaian pekerjaan yang dibuat dari akibat persiapan dan pengalaman. Kesiapan seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang ketika melakukan tindakan tertentu, misalnya mengoprasikan suatu peralatan, menyampaikan secara nyata atau menjalankan strategi bisnis

Pengaruh Penilaian Kerja, Profesionalisme dan Ketrampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa Penilaian Kerja, Profesionalisme dan Ketrampilan berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa karyawan diharapkan dapat kontribusi beraneka macam seperti kecakapan, kelemahan, kekurangan dan potensi yang karenanya penting akan memutuskan tujuan, cara, rencana dan perkembangan karier. Agar sebuah perusahaan berfungsi dengan baik, seseorang harus memiliki hal-hal untuk menjalankan kewajiban mereka. Persiapan seseorang dicerminkan oleh seberapa baik seseorang melakukan 52 tindakan tertentu, misalnya seperti mengoperasikan suatu peralatan, menyampaikan informasi yang nyata atau menjalankan strategi bisnis.

Pembahasan Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil dari wawan yang dilakukan di rumah dan di perusahaan, para karyawan dapat memenuhi tanggung jawabnya dengan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Para karyawan dapat mengandalkan dan mempraktikkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Penilaian Kerja, Profesionalisme dan Ketrampilan sangat berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada UMKM HR Collection bagian Tenun Di Jepara karena bagian tenun sangat membutuhkan kemampuan yang tinggi dan tidak semua orang mampu.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran Penilaian Kerja, Profesionalisme dan Ketrampilan. Sampel dari penelitian ini mengambil dari survey, kuesioner dan wawancara dari para karyawan HR Collection bagian tenun di Jepara. Berdasarkan hasil pengujian, kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penilaian Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar 3,383 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_1 diterima.
2. Profesionalisme berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar 1,348 dengan nilai signifikan $0,182 > 0,05$.
3. Ketrampilan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar 3,343 dengan nilai signifikan $0,01 < 0,05$

Saran

Berdasarkan hasil temuan dan keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Implikasi Kebijakan Hasil penelitian ini dipakai apabila petunjuk untuk manajemen perusahaan. Membenahi sistem kinerja karyawan serta mengembangkan efisiensi kinerja karyawan dan lebih memperhatikan metode atau sistem yang dipakai oleh karyawan dalam perusahaan tersebut.
- b. Saran Penelitian yang Akan Datang Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan objek penelitian tidak hanya UMKM dan dapat menambahkan variabel penelitian yang ingin dilakukan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, v. (2021). Pengaruh daya organisasi perilaku kepemimpinan pengambilan keputusan dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor radio republik indonesia kota padang. *Strategic journal of mengement sciences* 1.2, 70 – 79
- Agung Widhi Kurniawan, Z. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Ariyanti, A. (2018). "Pengaruh Etika Kerja, Kepemimpinan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawa PT.Lion Air." . *Jurnal Ilmiah M-Prograss* 8.2.
- Blanchard, P. Nick James W. Thacker. (2004). *Effective Training: System, Strategy and Practices*, 2nd edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Fauzan. (2020). "PROFESIONALISME DAN BUDAYA ORGANISASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAGE HOTEL KOTA BENKULU.". *Creative research management journal* 3.2, 26 - 33.
- Gujarati, Damodar, 1999, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Kurniawan, A. W. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*.I ed. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Latief, A. N. (2019). "Pengaruh Menejemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan.". *JUPIIS: Jurnal Pendidikan, Ilmu-ilmu Sosial*, 11(2), 173-182.
- Lengkong, F. V. (2019). "Pengeruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.1.
- Parta, I. W. (2021). "Pengaruh Keterampilan Kerja, Teamwork, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi Pada Art Shoop Cahaya Silver Di Celuk, Gianyar". *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 1.1, 65 - 76. 56
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sondang p. Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara. Hlm. 287.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta. Bandung.

Sumantika, E. A. (2021). "Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan kain Tenun Nurmantika Kota Bima)". EDUSOCIATA (Jurnal Pendidikan Sosiologi) 4.1", 10 - 26.

Umar, H. (2008). Metode penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Edisi kedua. Jakarta: Raja Gravindo Persada.

Wilandari, D. V. (2021). "Pengaruh Peneilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Reka Buana Di Cilandak". Ekonomi Efektif 3.2, 262 - 269