



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 7388-7398

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hani Konveksi di Temanggung)

Putri Lulu Fauziyah, Sri Rahayu, Nurmiyati

Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI, Ungaran, Indonesia
fauziyahputrilulu@gmail.com, sri56yayuk@gmail.com, nurmiyati@undaris.ac.id*

Abstrak

This study aims to analyse the influence of work quality, punctuality, and competence on employee performance at Hani Konveksi in Temanggung. The research is motivated by the importance of human resource management in improving productivity within garment businesses, which often face challenges related to work accuracy, delays in task completion, and limited technical competence in handling complex designs. Effective management of these factors is essential to maintain product quality and competitiveness in the industry. This study employs a quantitative approach with a causal associative design. The sample consisted of 30 employees selected using a saturated sampling technique, where all members of the population were included as respondents. Data were analysed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. Prior to hypothesis testing, validity and reliability tests were conducted to ensure the quality of the research instruments. Hypothesis testing was carried out through t-tests, F-tests, and analysis of the coefficient of determination. The results indicate that work quality and competence have a significant partial effect on employee performance. This finding suggests that improving work accuracy and enhancing employees' technical skills can directly contribute to better performance outcomes. In contrast, punctuality does not have a significant partial effect on performance. However, simultaneously, work quality, punctuality, and competence significantly influence employee performance. The coefficient of determination of 74.9% shows that most variations in employee performance are explained by these three variables. Overall, improving work quality and competence is crucial for enhancing performance in garment businesses.

Kata kunci: Work Quality, Punctuality, Competence, Employee Performance

1. Latar Belakang

Industri konveksi di Indonesia memegang peranan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional serta penciptaan peluang kerja, khususnya bagi sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) (Subiantoro et al., 2023). Berdasarkan kutipan dari (Respati & Ika, 2025) data dari Kementerian Perindustrian menunjukkan tren pertumbuhan yang konsisten seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap berbagai jenis pakaian yang lebih beragam dan mengikuti perkembangan gaya hidup. Salah satu usaha yang menunjukkan kemajuan pesat di bidang ini adalah Hani Konveksi, yang berdiri sejak tahun 2008 telah mengalami peningkatan dari yang awalnya hanya seragam sekolah terus meningkat hingga seragam tenaga medis, komunitas, serta berbagai organisasi. Perkembangan ini menunjukkan potensi pasar yang sangat besar bagi pelaku industri konveksi, namun di sisi lain juga menghadirkan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, serta pengembangan kompetensi karyawan agar mampu mempertahankan daya saing dan menjaga konsistensi hasil produksi di tengah persaingan industri yang semakin ketat di sektor ini.

Kinerja karyawan berperan sebagai tolok ukur utama dalam menilai sejauh mana suatu organisasi mampu beroperasi secara efektif dan efisien. (Vuong & Nguyen, 2022) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan kemampuan individu dalam mencapai sasaran organisasi dengan cara yang optimal. Penilaian terhadap kinerja tidak hanya didasarkan pada hasil akhir pekerjaan, melainkan juga pada aspek kualitas, ketepatan waktu serta kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan lingkungan kerja. Muncul berbagai kendala dalam usaha Hani Konveksi seperti rendahnya ketelitian karyawan, adanya sistem borongan dan masalah lain juga muncul yaitu kompetensi karyawan menghadapi kesulitan dalam menjahit desain yang rumit sehingga

Pengaruh Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hani Konveksi di Temanggung)

memengaruhi produktivitas serta hasil akhir yang diharapkan. Situasi tersebut menunjukkan pentingnya perhatian yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor internal yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, agar upaya perbaikan dapat dilakukan secara terarah dan berkelanjutan.

Kualitas kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja seseorang di dalam organisasi. (Hasibuan, 2021) menjelaskan bahwa kualitas kerja mencerminkan hasil pekerjaan yang memenuhi ketentuan dan standar organisasi, yang meliputi aspek ketelitian, kerapian, serta kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku. Realita dalam usaha Hani Konveksi, kualitas kerja karyawan masih menghadapi kendala, terutama pada aspek ketelitian yang berpotensi menurunkan konsistensi hasil produksi. Meskipun demikian, temuan empiris sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam; (Yerisva et al., 2024) menemukan bahwa kualitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian (Jaquhari, 2024) menegaskan adanya hubungan positif antara keduanya. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian, khususnya terkait peran aspek ketelitian sebagai komponen utama kualitas kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja di sektor industri konveksi.

Selain itu, ketepatan waktu merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2022), ketepatan waktu mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengelola serta memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditetapkan. (Mangkunegara, 2021) menegaskan bahwa kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mencerminkan disiplin dan tanggung jawab kerja yang tinggi. Permasalahan yang muncul dalam usaha Hani konveksi yaitu keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang di sebabkan oleh penggunaan sistem kerja borongan yang berorientasi pada target jumlah produksi sering kali membuat pekerja lebih menitikberatkan pada kuantitas dari pada kualitas hasil kerja. Pada akhirnya, kondisi tersebut berpengaruh terhadap capaian kinerja organisasi secara menyeluruh. Kondisi ini sejalan dengan temuan (Fang & Maglio, 2024) yang menunjukkan bahwa keterlambatan penyelesaian tugas dapat menurunkan persepsi terhadap kompetensi dan kinerja, serta penelitian (Lisman et al., 2023) yang menyoroti potensi penurunan kualitas dalam sistem kerja berbasis target produksi.

Kompetensi karyawan berperan penting dalam pencapaian hasil kerja yang optimal. Menurut (Rianto R.D, 2021) kompetensi mencakup perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diterapkan dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Realita di dalam Hani Konveksi, keterbatasan kompetensi karyawan dalam mengerjakan desain dengan tingkat kerumitan tinggi menunjukkan adanya kesenjangan kemampuan teknis yang berdampak pada penurunan mutu produk. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Hartiati et al., 2022) dan (Romala et al., 2025) yang menegaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja di sektor UKM.

Berdasarkan temuan tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hani Konveksi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis variabel variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada Hani konveksi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis sebagai referensi mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dan dapat memberikan kontribusi terhadap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel tersebut serta memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada tingkat usaha kecil dan menengah.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di Hani Konveksi yang berlokasi di Dusun Ngeoh, Desa Badran, Kecamatan Kranggan, Kabupaten Temanggung. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan Hani Konveksi sebanyak 30 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima poin sebagai data primer, serta didukung oleh data sekunder yang bersumber dari buku dan jurnal ilmiah. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis regresi linier berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan antar variabel, dengan bantuan program SPSS versi 25.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang diperoleh dari instrumen pengukuran (kuesioner) setelah penelitian valid. (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa validitas adalah tingkat derajat kesepakatan antara data yang berkaitan dengan subjek penelitian dan data yang dapat di laporkan oleh peneliti. Suatu item kuesioner dianggap valid jika nilai rhitung >rtabel (n-2). Hasil pengujian validitas untuk penelitian ini disajikan di bawah ini

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kualitas Kerja

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,664*	,570	,816**	,571	,650*	,825**
	Sig. (2-tailed)		,036	,085	,004	,085	,042	,003
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	,664*	1	,543	,711*	,638*	,563	,813**
	Sig. (2-tailed)	,036		,105	,021	,047	,090	,004
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	,570	,543	1	,674*	,908**	,800**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,085	,105		,033	,000	,005	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	,816**	,711*	,674*	1	,626	,913**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,004	,021	,033		,053	,000	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	,571	,638*	,908**	,626	1	,772**	,895**
	Sig. (2-tailed)	,085	,047	,000	,053		,009	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	,650*	,563	,800**	,913**	,772**	1	,876**
	Sig. (2-tailed)	,042	,090	,005	,000	,009		,001
	N	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	,825**	,813**	,870**	,883**	,895**	,876**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,004	,001	,001	,000	,001	
	N	10	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2025)

Dari hasil uji Validitas variabel Kinerja Karyawan diatas menghasilkan *output*. Dapat dijelaskan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berdasarkan tingkat signifikansi 0,05, uji dua sisi, dan ukuran sampel (n) 10 atau $df = 10 - 2 = 8$, r_{tabel} adalah 0,6319, artinya bahwa item item di atas adalah valid. Tabel 2 Hasil Validitas Ketepatan Waktu

Tabel 2 Hasil Validitas Ketepatan Waktu
Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,810**	,620	,896**	,508	,638*	,847**
	Sig. (2-tailed)		,004	,056	,000	,134	,047	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	,810**	1	,648*	,655*	,531	,763*	,844**
	Sig. (2-tailed)	,004		,043	,040	,114	,010	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	,620	,648*	1	,625	,720*	,613	,877**
	Sig. (2-tailed)	,056	,043		,053	,019	,060	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	,896**	,655*	,625	1	,640*	,530	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,040	,053		,046	,115	,003
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	,508	,531	,720*	,640*	1	,638*	,815**
	Sig. (2-tailed)	,134	,114	,019	,046		,047	,004
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	,638*	,763*	,613	,530	,638*	1	,833**
	Sig. (2-tailed)	,047	,010	,060	,115	,047		,003
	N	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	,847**	,844**	,877**	,824**	,815**	,833**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,001	,003	,004	,003	
	N	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2025)

Dari hasil uji Validitas variabel ketepatan waktu diatas menghasilkan *output*. Dapat dijelaskan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berdasarkan tingkat signifikansi 0,05, uji dua sisi, dan ukuran sampel (n) 10 atau $df = 10 - 2 = 8$, r_{tabel} adalah 0,6319, artinya bahwa item item di atas adalah valid.

Tabel 3 Hasil Validitas Kompetensi
Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,824**	,806**	,895**	,756*	,895**	,945**
	Sig. (2-tailed)		,003	,005	,000	,011	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	,824**	1	,889**	,657*	,824**	,657*	,902**
	Sig. (2-tailed)	,003		,001	,039	,003	,039	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	,806**	,889**	1	,778**	,806**	,778**	,935**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001		,008	,005	,008	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	,895**	,657*	,778**	1	,659*	1,000**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,039	,008		,038	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	,756*	,824**	,806**	,659*	1	,659*	,864**
	Sig. (2-tailed)	,011	,003	,005	,038		,038	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	,895**	,657*	,778**	1,000**	,659*	1	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,039	,008	,000	,038		,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	,945**	,902**	,935**	,904**	,864**	,904**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2025)

Dari hasil uji Validitas variabel kompetensi diatas menghasilkan *output*. Dapat dijelaskan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berdasarkan tingkat signifikansi 0,05, uji dua sisi, dan ukuran sampel (n) 10 atau $df = 10 - 2 = 8$, r_{tabel} adalah 0,6319, artinya bahwa item item di atas adalah valid.

Tabel 4 Hasil Validitas Kinerja Karyawan

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,671*	,715*	,584	,769**	,625	,878**
	Sig. (2-tailed)		,034	,020	,077	,009	,054	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	,671*	1	,583	,697*	,567	,752*	,835**
	Sig. (2-tailed)	,034		,077	,025	,088	,012	,003
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	,715*	,583	1	,768**	,539	,873**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,020	,077		,009	,108	,001	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	,584	,697*	,768**	1	,477	,810**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,077	,025	,009		,163	,004	,003
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	,769**	,567	,539	,477	1	,685*	,812**
	Sig. (2-tailed)	,009	,088	,108	,163		,029	,004
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y6	Pearson Correlation	,625	,752*	,873**	,810**	,685*	1	,904**
	Sig. (2-tailed)	,054	,012	,001	,004	,029		,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	,878**	,835**	,855**	,826**	,812**	,904**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,002	,003	,004	,000	
	N	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2025)

Dari hasil uji Validitas variabel kompetensi diatas menghasilkan output. Dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung > rtabel berdasarkan tingkat signifikansi 0,05, uji dua sisi, dan ukuran sampel (n) 10 atau $df = 10 - 2 = 8$, rtabel adalah 0,6319, artinya bahwa item item di atas adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen pengukuran dapat digunakan untuk studi yang sama. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel dalam penelitian ini tercantum di bawah ini.

Tabel 5 Hasil Pengujian Reliabilitas

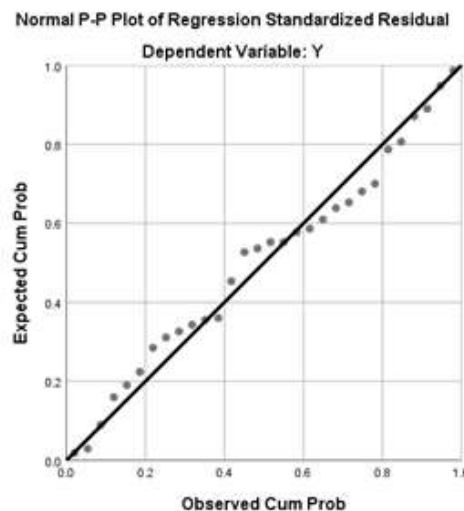
Reliability		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kualitas Kerja	.896	6
Ketepatan Waktu	.885	6
Kompetensi	.955	6
Kinerja Karyawan	.908	6

Sumber: Lampiran Output SPSS 25 (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alfa yang cukup tinggi, yaitu lebih dari 0,60, sehingga semua konsep pengukuran dari masing-masing variabel kuesioner dapat dianggap reliabel dan item-item dari masing-masing konsep variabel tersebut dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi terdistribusi secara normal. Normalitas data dalam penelitian ini dinilai menggunakan titik-titik pada normal P-plot of regression standardized residual dari variabel terikat. Persyaratan untuk uji normalitas adalah data terdistribusi di sekitar dan mengikuti garis diagonal agar model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikutinya, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Lampiran output SPSS 25 (2025)

Gambar 1 Uji Normalitas menggunakan P- plot

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa grafik normal P- plot of regression standardized residual, semua data terdistribusikan secara normal, sebaran data berada di sekitar diagonal. Namun terkadang dengan melihat histogram ini dapat menyesatkan khususnya jumlah sampel yang kecil maka penelitian ini menyertakan uji statistic Kolmogrov Smirnov untuk lebih akurat dan mengetahui serta memastikan Kembali bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 6 Uji Normalitas pada Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37422652
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.090
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Lampiran output SPSS 25 (2025)

Nilai kolmogrov Smirnov yang tampak pada tabel diatas sebesar 0,095 dengan nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 melebihi 0,05 sehingga dapat ditarik Kesimpulan bahwa residual mengikuti distribusi normal, atau dengan kata lain variabel kualitas kerja, ketepatan waktu, kompetensi dan kinerja karyawan telah terdistribusi normal.

Uji Analisis Regresi Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil pengolahan analisis regresi linier berganda pada penelitian :

Tabel 7 Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.967	3.536		-.839	.409
	Kualitas Kerja	.484	.153	.396	3.167	.004
	Ketepatan Waktu	.178	.120	.176	1.485	.150
	Kompetensi	.455	.142	.449	3.197	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25 (2025)

Persamaan Regresi yang dihasilkan:

$$Y = -2,967 + 0,484 + 0,178 + 0,455$$

Dari persamaan regresi di atas menjelaskan bahwa nilai (a) = -2,967 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel kualitas kerja (X1), ketepatan waktu (X2), dan kompetensi (X3), jka variabel independen tidak ada maka variabel kualitas kerja tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien regresi kualitas kerja (X1) sebesar 0,484 menunjukkan setiap kenaikan 1 kualitas kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,484 satuan dengan asumsi variabel kualitas kerja adalah nol. Nilai koefisien regresi ketepatan waktu (X2) sebesar 0,178 menunjukkan setiap kenaikan 1 ketepatan waktu, akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,178 satuan dengan asumsi variabel kualitas kerja adalah nol. Nilai koefisien regresi kompetensi (X3) sebesar 0,455 menunjukkan setiap kenaikan 1 kompetensi, akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,455 satuan dengan asumsi variabel kualitas kerja adalah nol.

Uji Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi terestimasi, atau angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R²) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kompetensi berikut ini hasil dari nilai koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.720	1.45134

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Ketepatan Waktu, Kualitas Kerja
Sumber: Output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 8 dipengaruhi nilai koefisien R square (R²) sebesar 0,749 yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kompetensi sebesar 74,9% dan sisanya 25,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, hipotesis akan ditolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika benar. Dalam penelitian ini hipotesis dilakukan pada uji t dan uji F

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel kualitas kerja, ketepatan waktu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil dari uji t:

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.967	3.536		-.839	.409
	Kualitas Kerja	.484	.153	.396	3.167	.004
	Ketepatan Waktu	.178	.120	.176	1.485	.150
	Kompetensi	.455	.142	.449	3.197	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa

Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi variabel Kualitas Kerja sebesar $0,0004 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,167 > t_{tabel}$ 2,042 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Ketepatan Waktu terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi variabel Ketepatan Waktu sebesar $0,150 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $1,485 < t_{tabel}$ 2,042 maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ketepatan Waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi variabel Kompetensi sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,197 > t_{tabel} 2,042$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Uji Simultan atau Bersama – sama)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama - sama variabel kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.400	3	54.467	25.858	.000 ^b
	Residual	54.766	26	2.106		
	Total	218.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Ketepatan Waktu, Kualitas Kerja

Sumber: Output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 10 menjelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 25,858 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketelitian, kerapian, serta kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kompetensi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kemampuan teknis, pengetahuan, serta keterampilan yang dimiliki karyawan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Di sisi lain, ketepatan waktu tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penyelesaian pekerjaan tepat waktu belum tentu mencerminkan peningkatan kinerja apabila tidak diimbangi dengan kualitas hasil kerja yang optimal. Namun demikian, ketika kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kompetensi diuji secara simultan, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kualitas hasil kerja, efisiensi waktu, serta kemampuan individu memberikan kontribusi penting dalam membentuk kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, peningkatan kualitas kerja dan kompetensi karyawan menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kerja pada usaha konveksi, sementara aspek ketepatan waktu tetap perlu dikelola secara seimbang agar mendukung efektivitas kerja secara menyeluruh.

Referensi

- Fang, D., & Maglio, S. J. (2024). On time or on thin ice: How deadline violations negatively affect perceived work quality and worker evaluations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 185, 104365. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2024.104365>
- Hartiati, L., Dzulfiqar, I., & Tinggi Ilmu Administrasi Bandung, S. (2022). *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Pengaruh kompetensi karyawan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Bandung*. 5(4), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Hasibuan, M. S. P. . (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (cet 22). Bumi Aksara.
- Jaquhari. (2024). *PENGARUH KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MEDAN*. www.undp.org
- Lisman, L., Sufrianto, S., Hakiman, H., & Ilham, V. A. (2023). Analisis Perbandingan Upah Harian dengan Borongan (Studi Kasus Proyek Peningkatan Kualitas Permukiman Kumuh Desa Lagasa). *Sultra Civil Engineering Journal*, 4(2), 140–148. <https://doi.org/10.54297/sciej.v4i2.528>
- Mangkunegara, A. A. A. Prabu. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (cet 14). Remaja Rosdakarya.
- Respati, A. A., & Ika, A. (2025, March 12). Kemenperin Klaim Industri Tekstil Indonesia Tumbuh Positif pada 2025. *Kompas.Com*.
- Rianto R.D, Farid. M. (2021). *KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA*. <https://www.researchgate.net/publication/354521794>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6987>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

9. Romala, E., Violinda, Q., & Setyorini, N. (2025). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan UMKM dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Di Kota Batam*. <https://doi.org/10.70437/benefit.v3i.1381>
10. Sedarmayanti. (2022). *SUMBERDAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA* (cet 3). MANDAR MAJU.
11. Silaen, R. Novia. dkk. (2021). *KINERJA KARYAWAN*.
12. Subiantoro, B., Satriawan, B., Studi, P. S., Pembangunan, E., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). (online) 153 | Peran Industri Kecil dan Rumah Tangga Konveksi dalam. *Perekonomian Masyarakat Desa BEP*, 4(1). <https://doi.org/10.21107/bep.v4i1.20374>
13. Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>
14. Yerisva, L., Widian Sari, M., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(3), 265–277. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.497>
15. Sari, M., & Nugraha, R. (2023). Competency development and its impact on employee performance improvement. *Journal of Business and Human Resource Development*, 10(2), 59–68.