

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 12, Desember 2024, p. 256-264
Licensed By Cc By-Sa 4.0
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14546153>

Pengaruh Keberagaman Berdasarkan Gender, Keterampilan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Michael Abed Nego Harianja¹, Alan Setiawan², Amal Viery³, Steven Keane⁴

¹⁻⁴Universitas Katolik Misi Charitas Palembang

Email: michaelabed005@gmail.com¹, alansetiawan1894@gmail.com², amalviery123@gmail.com³, stevenkeane5@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Keberagaman berdasarkan gender, keterampilan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kota Palembang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, melalui survei dengan kuesioner kepada Karyawan di kota Palembang. Metode analisis yang digunakan mencakup analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender, keterampilan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kota Palembang. Keberagaman gender berkontribusi pada peningkatan kreativitas dan pemecahan masalah, keterampilan kerja yang relevan meningkatkan efisiensi tugas, sedangkan motivasi kerja mendorong komitmen dan dedikasi karyawan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel tersebut mempengaruhi Kinerja karyawan di kota Palembang secara signifikan. Secara parsial, uji t mengungkapkan bahwa keberagaman gender, keterampilan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kota Palembang.

Kata kunci: Gender, keterampilan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

Abstract

This study aims to identify Diversity based on gender, work skills, and work motivation on employee performance in the city of Palembang. The study was conducted using a quantitative approach, through a survey with a questionnaire to employees in the city of Palembang. The analysis methods used include descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing. The results of the study indicate that gender, work skills, and work motivation have a significant effect on employee performance in the city of Palembang. Gender diversity contributes to increased creativity and problem solving, relevant work skills increase task efficiency, while work motivation encourages employee commitment and dedication. These findings provide important implications for organizations in designing more effective human resource management strategies. The F test shows that simultaneously, the three variables significantly affect employee performance in the city of Palembang. Partially, the t test reveals that gender diversity, work skills, and work motivation have a positive effect on employee performance in the city of Palembang.

Keywords: Gender, work skills, work motivation, and employee performance

Article Info

Received date: 27 November 2024

Revised date: 15 December 2024

Accepted date: 23 December 2024

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi, perhatian terhadap sumber daya manusia semakin meningkat dalam setiap organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta (Supriadi, 2016). Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai sasaran tersebut, perusahaan perlu memanfaatkan semua kemampuan dan peluang yang ada secara maksimal, sambil mengurangi kelemahan yang mungkin ada, dengan dukungan dari peran pegawai.

Pada era ekonomi yang semakin meningkat, membuat Perusahaan harus mendapatkan ide untuk pengembangan bisnis yang akan dilakukan oleh Perusahaan, sehingga keragaman gender, keterampilan kerja dan motivasi kerja sangat dibutuhkan, sehingga peran Human Resource Management Harus tepat dalam seleksi seorang pekerja yang akan berkerja di Perusahaan tersebut. Walaupun keragaman pekeja di Perusahaan akan membuat Perusahaan maju, tetapi dari sekelompok

pekerja tersebut pasti akan mengalami konflik yang dapat menghancurkan hubungan kerja yang baik menjadi buruk.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam operasional organisasi, meskipun banyak fungsi tersebut sering digantikan oleh mesin industri (Jackson et al., 2014). Meskipun demikian, kontribusi pegawai tetap menjadi kunci keberhasilan dalam proses produksi. Oleh karena itu, setiap organisasi berupaya memastikan bahwa pegawai dapat bekerja dengan cara yang efektif dan efisien. Kualitas pegawai sangat berpengaruh terhadap berbagai proses di semua bidang. Organisasi perlu menghargai elemen-elemen yang dimiliki oleh pegawai agar dapat menciptakan SDM yang berkualitas serta meningkatkan kinerja yang kompetitif.

Keberhasilan suatu organisasi terlihat dari kinerja tiap pegawai dalam organisasi, kinerja itu akan memengaruhi kinerja organisasi secara menyeluruh. Dengan semakin tingginya kinerja pegawai, diharapkan bisa memberi efek pada peningkatan diri pegawai di organisasi itu (Lastris et al., n.d.).

Peningkatan ukuran kinerja dipengaruhi oleh keberhasilan pegawai, yang mencakup motivasi kerja, keragaman gender, Dan keterampilan kerja (Delvianti et al., n.d.). Motivasi dan keragaman berfungsi sebagai faktor pendorong kinerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan sumber daya yang mengarahkan dan mendorong perilaku individu. Sementara itu, keragaman mencakup keunikan masing-masing individu, seperti usia, gender, ras, suku, agama, kondisi finansial, pendidikan, pengalaman, penampilan fisik, kemampuan, serta karakteristik lainnya yang membedakan satu individu dari yang lain. (Mukhtar et al., n.d.) Selain itu Keterampilan kerja juga merupakan factor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Mukhtar juga mengatakan adanya pengaruh positif.

Dalam beberapa waktu terakhir, keberagaman di lingkungan kerja telah menjadi topik yang banyak dibahas, karena sejumlah peneliti percaya bahwa diversitas dapat memberikan berbagai pengaruh terhadap karyawan dan organisasi. Penelitian oleh (Firmansyah et al., 2021) Menjelaskan bahwa diversitas memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang beragam dapat membuat Keputusan yang lebih baik, mendorong kreatifitas, dan menghasilkan kinerja yang lebih inovatif. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan (1748-Article Text-4709-1-10-20200213, n.d.) menunjukkan hasil yang serupa.

Pt xyz adalah salah satu Perusahaan di sektor otomotif di Indonesia dan merupakan anak Perusahaan dari sebuah grup otomotif. Perusahaan ini berfungsi sebagai dealer resmi untuk salah satu merek otomotif terkemuka di Indonesia, yang mengalami lonjakan penjualan sebesar 1.000% atau sepuluh kali lipat pada akhir tahun 2022. Oleh karena itu peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di Pt xyz guna menyelidiki apakah Perusahaan terkemuka di industri otomotif ini menghadapi masalah terkait diversitas. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian sumber daya manusia, terdapat 54 karyawan di kantor pusat PT XYZ yang berasal dari latar belakang berbeda. Mencakup jenis kelamin, usia, dan etnis. Berikut table menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin (Annisa Ridzkiany Sukarno et al., 2023).

Tabel 1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	36
Perempuan	18

Secara umum, PT XYZ sebagai perusahaan di sektor otomotif dapat dikatakan memiliki tingkat keberagaman karyawan yang cukup baik. Namun, terdapat kesenjangan yang signifikan dalam beberapa dimensi keberagaman, seperti jenis kelamin dan etnis. Oleh karena itu, berdasarkan celah penelitian dan fenomena keberagaman yang diperoleh dari data karyawan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memutuskan untuk melakukan studi mengenai diversitas di PT XYZ. Tujuannya adalah untuk memahami lebih mendalam tentang fenomena ini dan menyelidiki hubungan antara keberagaman berdasarkan gender dan kinerja karyawan (Annisa Ridzkiany Sukarno et al., 2023).

Gambar 2 Berita Mengenai mengenai motivas kerja karyawan



Sumber: Agniya Khoiri (2016)

Pada gambar 2 diatas, berita tersebut menyatakan mengenai survei JobStreet.com Indonesia selama dua bulan mengenai motivasi kebahagiaan di tempat bekerja mengungkapkan, 33,4 persen responden yang merupakan ‘Generasi Y’, dengan rentang usia 22-26 tahun, dan pengalaman bekerja 1-4 tahun, menyatakan mereka tidak bahagia di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian terlebih dahulu tentang Perbedaan gender yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan beberapa penelitian menunjukan hasil yang positif dan signifikan. Penelitian ini pernah dilakukan oleh (Herring (2009), n.d.) Hasilnya menunjukan bahwa perusahaan dengan keberagaman yang tinggi memiliki kinerja yang positif dan signifikan. Namun ada Penelitian yang hasilnya berbeda, Penelitian ini dilakukan oleh (Ely & Thomas, 2001). Dilihat dari hasil penelitiannya, Penelitian ini menemukan bahwa Pengaruh keberagaman terhadap kinerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan

Studi sebelumnya juga mendukung efektivitas keterampilan kerja Karyawan dengan menunjukan hasil yang positif dari penelitian tersebut. Penelitian ini dilakukan oleh (Indriyani ditahun 2023). Hasil penelitian tersebut ialah keterampilan kerja berkontribusi paling besar/berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Sukma Wardhani (2022). Hasilnya mengatakan bahwa karyawan yang menunjukan keterampilan kerja yang baik tidak memberi pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut tidak selalu menjadi peningkatan kinerja yang baik, factor lain lebih memainkan peran yang lebih besar dalam menentukan kinerja karyawan.

Studi sebelumnya yang berjudul Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (kasus pada divisi network management pt Indosat) Menyatakan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. mereka yang termotivasi terdorong untuk memberikan yang terbaik atas pekerjaan yang dibebankan padanya. Karyawan yang termotivasi juga lebih baik dalam beradaptasi dengan perubahan dan berkolaborasi dengan rekan satu timnya Helga Margareth (2012). Sedangkan penelitian Mia Sumiati (2019) menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneruskan penulisan dalam bentuk skripsi dengan judul “ Pengaruh keberagaman berdasarkan gender, keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kota Palembang”.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pengaruh keberagaman berdasarkan gender terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis penelitian dan uji hipotesis t penelitian sebelumnya “ menurut data analisis Agussalim M; Delvianti;Jujslinar Ita Susi Rahayu”, bahwa diversity berdasarkan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di daerah kabupaten kepulauan Mentawai. Karyawan yang berbeda gender memberikan ide banyak dalam penyelesaian masalah. Hal ini dapat menunjukan kinerja karyawan lebih meningkat (Delvianti, 2022).(yoga, 2023) Juga menyimpulkan bahwa gender mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh keberagaman gender

dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tergantung bagaimana individu menyelesaikan masalahnya.

H1 : Keberagaman berdasarkan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.

Keterampilan kerja merupakan factor penting untuk menentukan kinerja kerja karyawan. Karyawan dengan skill yang baik maka kinerjanya pun akan baik. Menurut Karyoto (2016) menjelaskan bahwa keterampilan kerja dapat digunakan oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan keterampilan kerja sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nila Sari et al., 2019). Sehingga apabila karyawan Perusahaan memiliki keterampilan yang baik maka kinerja karyawannya dapat dikatakan baik, tergantung bagaimana cara dia menyelesaikan pekerjaannya.

H2: keterampilan kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Jika Perusahaan memberikan reward atau dorongan dan kesan-kesan yang baik terhadap Karyawan mereka hal tersebut dapat mendorong pribadi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Maka dari itu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan (Nila Sari et al., 2019) Menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

H3 : motivasi kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kota Palembang yang berjumlah 100 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah Sampel berkelanjutan Digunakan ketika populasi sulit dijangkau atau tidak diketahui. Dimulai dengan beberapa individu yang diketahui, kemudian mereka merekomendasikan orang lain untuk dijadikan sampel, dan seterusnya. Dalam penelitian ini di karenakan jumlah populasi tidak diketahui sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sekitar yaitu 100 responden yang seluruhnya adalah di kota Palembang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Proses pemberian skor, setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala likert. Skor yang diberikan untuk masing-masing variabel adalah Sangat setuju (5), Setuju (4), Kurang setuju (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif menggunakan statistik. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS untuk melakukan uji Validitas dan Realibilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh variable Keberagaman gender, variable Keterampilan kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja Karyawan kota Palembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel BERIKUT, yang menjelaskan bahwa nilai corrected item-total correlation lebih besar dari pada r-tabel. Ini menunjukkan bahwa variable keberagaman berdasarkan gender (X1), Keterampilan kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) terbukti valid berdasarkan output SPSS. Oleh karena itu, pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel (5%)	Description
Gender	X1.1	.894**	.196	VALID
	X1.2	.867**	.196	VALID
	X1.3	.912**	.196	VALID
	X1.4	.887**	.196	VALID
	X1.5	.877**	.196	VALID
Motivasi Kerja	X2.1	.848**	.196	VALID
	X2.2	.857**	.196	VALID

	X2.3	.851**	.196	VALID
	X2.4	.897**	.196	VALID
	X2.5	.925**	.196	VALID
Keterampilan kerja	X3.1	.821**	.196	VALID
	X3.2	.877**	.196	VALID
	X3.3	.894**	.196	VALID
	X3.4	.797**	.196	VALID
	X3.5	.865**	.196	VALID
Kinerja Karyawan	Y.1	.752**	.196	VALID
	Y.2	.706**	.196	VALID
	Y.3	.701**	.196	VALID
	Y.4	.758**	.196	VALID
	Y.5	.716**	.196	VALID

Sumber data Primer Diolah Tahun 2024

Sebuah variable dianggap reliabel jika nilai variable tersebut lebih besar dari 0,7 jika nilainya lebih kecil dari 0,7 maka variable yang diuji tidak dapat dianggap reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas untuk variable-variabel dalam penelitian ini:

Tabel 2 Uji Realibilitas

Variabel Gaya	Cronbach's-alpha	Cronbach's-Alpha Standart	Keterangan
Gender (X1)	0.932	0,7	Reliabel
Keterampilan kerja (X2)	0.924	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.905	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.777	0,7	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variable keberagaman berdasarkan gender, keterampilan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menunjukan angka lebih dari 0,7 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian data tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik Normalitas.

Untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov sampel Tunggal pada residual persamaan. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai probabilitas (p-value) > 0,05, maka data dianggap terdistribusi normal, sedangkan jika nilai p-value < 0,05, maka data dianggap tidak terdistribusi normal.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

Test Statistic	0.058
Asymp. Sig. (2-tailed)^c	.200^d

Sumber: data Primer diolah pada 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa signifikansi 200 (200 > 0.05) yaitu dengan hasil lebih dari 0,05 yang berarti data residual terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

Tabel 4 Multikolinearitas

Coefficients

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.998	1.002
X2	0.995	1.005
X3	0.993	1.007

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel multikolinearitas dapat diketahui nilai VIF < 10.00 dan nilai tolerance > 0.10 maka dapat dikatakan tidak terjadi atau terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada atau tidak perbedaan antara model regresi antara sisa pengamatan yang satu dan lainnya. Dalam penelitian ini akan ditentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada data yang diteliti. Jika signifikansi > 5 maka dinyatakan tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 5 Heteroskedastisitas

Variable	signifikansi
Keberagaman berdasarkan gender (X1)	0,326
Keterampilan kerja	0,962
Motivasi kerja	0,072

Uji Signifikansi (Uji F)

Uji validitas sampel, yang juga dikenal sebagai uji F, digunakan untuk menentukan apakah variable independent memiliki pengaruh terhadap variable dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan Tingkat signifikansi variable independent terhadap Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil dari uji validitas satu sampel atau uji F disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	255.277	3	85.092	86.827	.000 ^b
Residual	94.083	96	0.980		
Total	349.360	99			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Berdasarkan hasil pada tabel F, maka dapat hasil f hitung sebesar 86.827. sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat digunakan untuk dilakukan pengujian lebih lanjut. Sedangkan. Jika dilihat dari nilai sig hitung adalah 0,01 yaitu < 0,05 yang berarti hal ini menunjukkan bahwa variable keberagaman berdasarkan gender, keterampilan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 7 T

Vaariabel	t-hitung	Signifikansi	Standar signifikansi
Keberagaman Berdasarkan gender (X1)	9.806	0,001	0,05
Keterampilan kerja (X2)	10.609	0,001	0,05
Motivasi kerja (X3)	7.379	0,001	0,05

Data Primer Diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji t Pada tabel, dapat dilihat variable gender, keterampilan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai t-hitung sebesar 9.806, 10.609, dan 7.379 yang artinya lebih besar dari tabel t hitung sebesar 1.984 serta nilai signifikansi yang dihasilkan 0,001 yang berarti < 0,005 sehingga dapat disimpulkan H1, H2, H3 diterima

Uji koefisien Determinasi (R-Square).

Tabel 8

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 ^a	0.731	0.722	0.990	1.852

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Diketahui nilai adjusted r square sebesar 0,722 atau sama dengan 72,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa kualitas produk, kepuasan pelanggan dan kepercayaan konsumen berpengaruh terhadap keputusan pembelian sebesar 72,2%. Sedangkan sisanya (100% - 72,2% = 27,8%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh keberagaman gender terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh keberagaman berdasarkan gender terhadap kinerja memiliki pengaruh yang besar. Dengan organisasi yang mendorong kesetaraan gender dan kebijakan yang mendukung kesetaraan dan keberagaman dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Jika kebijakan kesetaraan tidak didukung dengan baik maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suhardi M Anwar (2017), penelitian ini menyatakan gender berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ada pula penelitian yang tidak sejalan yang diteliti oleh Zainal Arifin Nurudin (2017), dkk penelitian ini menyatakan gender berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keterampilan kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena skill atau keterampilan kerja dapat menentukan hasil kerja karyawan. Keterampilan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan dalam berbagai aspek. Keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan langsung berkontribusi pada seberapa efektif dan efisien mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Christina Merry Chrisye Mongilala (2018) yang menyatakan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut Febrio Lengkong (2018) hasilnya menunjukkan bahwa Secara parsial Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi dalam berkerja mereka akan cenderung bersemangat dalam mengerjakan tanggung jawabnya. Sebaliknya jika rendahnya motivasi dapat menyebabkan rasa frustrasi dan jenuh bagi individu. Motivasi kerja yang tinggi juga berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu Perusahaan sangat penting untuk memotivasi karyawan, agar berdampak positif bagi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Catri Jintar (2023) Hasil penelitian ini menyatakan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ada juga penelitian yang tak sejalan, penelitian yang diteliti Rona Tanjung, dkk (2023) hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh Keberagaman gender, keterampilan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji data sebelumnya, telah ditentukan jika variable Keberagaman berdasarkan gender, keterampilan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di kota Palembang. Keberagaman gender memberikan perspektif yang lebih luas dan beragam dalam lingkungan kerja. Keterampilan kerja yang dimiliki oleh individu berperan penting dalam mendukung kinerja dan produktivitas di tempat kerja. motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk memberikan yang terbaik dalam tugas dan tanggung jawabnya.

IMPLIKASI.

- 1) Sebagai bahan masukan bagi Perusahaan di kota Palembang, dengan mendukung keberagaman berdasarkan gender akan meningkatkan kinerja karyawan/pegawai Perusahaan.
- 2) Dengan mendukung pengembangan keterampilan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan
- 3) Memberi dukungan kepada karyawan dan membuat karyawan termotivasi dapat meningkatkan karyawan oleh karena itu Perusahaan yang mendukung karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawannya.

KETERBATASAN.

1. Hanya menggunakan 100 Responden yang merupakan seorang karyawan di kota Palembang (masih belum menggambarkan seluruh karyawan yang ada di Indonesia)
2. Dari adjusted r square 72,2%, hanya 72,2% dari 100 persen. Sisa 27,8 nya dipengaruhi variable lainnya

SARAN

1. Memperluas jangkauan sampel dengan memperluas jangkauan responden di seluruh Indonesia
2. Menambah variable lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga model penelitian menjadi lebih baik, seperti penelitian yang dilakukan Rizal Nabawi (2019) Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Annisa Ridzkiany Sukarno, D., Adawiyah Latuconsina, N., Prasetyo, T., & Manajemen Universitas Pembangunan Jaya, M. (2023). Pengaruh Workforce Diversity Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Industri Otomotif (Studi Pada PT XYZ). *Teguh Prasetyo INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 17–31.
- Delvianti, A. M. ; Ita, J., Rahayu, S., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ekasakti, U. (N.D.). Pengaruh Motivasi Kerja, Diversity Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. *JM*, 4(4), 699–710.
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural Diversity At Work: The Effects Of Diversity Perspectives On Work Group Processes And Outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 229–273. <https://doi.org/10.2307/2667087>
- Firmansyah, D., Yanti Andiani, N., Pranajaya, E., Setiawan, T., Studi Manajemen, P., Pasim, S., Barat, J., & Penguji, S. (2021). *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Volume: 9 No: 1 Tahun 2021 Dampak Dari Motivasi Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasional Dan Diversity Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Upk Dbm Lengkong Sukabumi)*. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>
- Herring (2009). (N.D.). *Does Diversity Pay?: Race, Gender, And The Business Case For Diversity*.
- Indriyani, R., Setyaningrum, R. P., Mustafa, N., Praborini⁴, Y., & Rachman, T. (N.D.). *Prosiding SEMANIS: Seminar Nasional Manajemen Bisnis volume 1, Nomor 1 Tahun 2023 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa*.
- Jackson, S. E., Jiang, K., & Schuler, R. S. (2014). State Of The Field Of Strategic Human Resource Management. In *Management*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/Obo/9780199846740-0034>
- Lastri, P., Sihombing, T., & Batoebara, M. U. (N.D.). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan*.
- Mukhtar, A., Daeng Toto, H., Mutmainnah, I., Tinggi, S., Tri, I. E., & Nusantara, D. (N.D.). *Volume 2 Nomor 2 Juni 2021 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Nila Sari, V., Widian Sari, M., & Apriyan, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. In *JIM UPB* (Vol. 7, Issue 1).
- Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management Pt Indosat, Tbk.)*. (N.D.).

- Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., & Maulid Adha, W. (2023).) Issu (01). In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* (Issue 2). <https://Ojs.Unsulbar.Ac.Id/Manarang>
- Sukma Wardhani, D., Shalahuddin, A., Manajemen, J., Ekonomi Dan Bisnis, F., Tanjungpura, U., Hadari Nawawi, J. H., Pontianak, K., & Barat, K. (N.D.). *Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pada Pengurus Dewan Kerja Gerakan Pramuka Di Kota Pontianak*.
- Supriadi, H. (2016). *Peranan Pendidikan Dalam Pengembangan Diri Terhadap Tantangan Era Globalisasi*.