



PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CABANG BRI KOTA BEKASI

Dilla Puji Salvano, La Ode Labsin Naadu, Teuku Mahendri Hara

Universitas Budi Luhur

Email : dillapujis@gmail.com, labsinnaadu@yahoo.com,
teukumahendri@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:
Kompetensi,
Motivasi, dan
Kinerja Karyawan

Latar Belakang : Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan.

Tujuan : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Metode : Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah responden yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 38 orang dengan menggunakan kuesioner sebagai untuk mengumpulkan jawaban. Alat pengambilan keputusan yang digunakan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil : Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sementara secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan: Kesimpulan yaitu kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan thitung $-0.663 > -2.03011$ ttabel. Semakin besar nilai kompetensi seorang karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Keywords:
Employee
Compliance,
Motivation, and
Performance

Background: *Employee performance is one of the important factors in increasing the success of a company.*

Purpose: *This research was conducted to determine the influence of competence and motivation on employee performance.*

Method: *This research is a descriptive research with a quantitative approach. The number of respondents studied in this study was 38 people using questionnaires to collect answers. The decision-making tools used use multiple linear regression analysis.*

Results: *The results of the study simultaneously showed that there was an influence between competence and motivation on employee performance, while partially showing that competence had no effect on employee performance, while motivation had an effect on employee performance.*

Conclusion: *The conclusion is that competence does not have a partial significant effect on employee performance. This is evidenced by the calculation of $-0.663 > -2.03011$ ttabel. The greater the value of an employee's competence does not affect employee performance.*

PENDAHULUAN

Semua Bank pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi bank tersebut. Selain bank swasta, bank pemerintah juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan layanan kepada publik atau masyarakat (Sugiyono, 2009). Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung oleh keberhasilan individu itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Semua aspek termasuk sumber daya manusia dituntut untuk bekerja lebih giat, serba bisa dan menghasilkan prestasi semua itu hanya bisa didapat dengan kinerja yang cakap juga terampil. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu kinerja seorang individu (Hasibuan dalam Darmadi, 2018:214). Kinerja biasanya dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan dukungan yang diterima juga hubungannya di tempat kerja. Seorang yang memiliki kinerja tinggi biasanya berorientasi pada prestasi, memiliki kepercayaan diri, berpengendalian diri juga berkompentensi. Menurut Mangkunegara (dalam Zulkarnaen et al., 2020) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai apa yang menjadi tujuan dan sasaran yang ditetapkan dapat dilihat dari dua aspek internal dan eksternal (Suhardi, 2019). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kompetensi merupakan seperangkat keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang harus dimiliki, dipahami dan aplikasikan oleh semua karyawan yang ada didalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan merupakan faktor yang sangat penting baik bagi individu maupun bagi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Suhartini (2015) dalam penelitiannya Suhartini mengungkapkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Lebih jauh Yuliana (2017) mengungkapkan dalam hasil penelitiannya bahwa selain kompetensi faktor yang tidak kalah pentingnya dalam mendukung kinerja karyawan yaitu motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Berangkat dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik membahas dan menganalisis tentang pengaruh kompetensi dan motivasi yang dikaitkan dengan kinerja karyawan administrasi pada Kantor Notaris di Kota Bekasi.

Penelitian terdahulu yang dimaksud didalam penelitian skripsi ini adalah penelitian yang sudah ada, kemudian dijadikan sebagai sumber literatur atau sumber bacaan terhadap penelitian skripsi ini. Penelitian terdahulu yang penulis jadikan sebagai acuan didalam menyusun skripsi ini adalah sebagai berikut:

Penelitian Rande (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Tujuan dari penelitian ini; (1) untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh pada kinerja karyawan kompetensi simultan Departemen Perhubungan, Komunikasi dan Informasi Teknologi Kabupaten Mamuju Utara; (2) untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh parsial kompetensi pada kinerja staf di Departemen Perhubungan, Komunikasi dan Teknologi Informasi Kabupaten Mamuju Utara. Jenis penelitian ini dengan kuantitatif. Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Staf penelitian populasi di Departemen Perhubungan, Komunikasi, dan Teknologi Informasi Mamuju Utara kabupaten berjumlah 38 orang yang diambil menggunakan teknik sensus sehingga semua penduduk sampel. Data dianalisis menggunakan regresi linier. Hasilnya menunjukkan; (1) pengaruh kompetensi secara bersamaan pada kinerja staf di

Departemen Perhubungan, Komunikasi dan Informasi Mamuju Utara ditentukan oleh motif, properti, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan, Hebat pengaruh terhadap kinerja kompetensi karyawan adalah 78,9% dengan tingkat kompetensi hubungan antara kinerja karyawan "sangat kuat". Ini berarti meningkatnya kompetensi, itu akan meningkatkan kinerja karyawan di Departemen Perhubungan, Komunikasi dan Teknologi Informasi Kabupaten Mamuju Utara; (2) pengaruh kompetensi secara parsial pada kinerja karyawan Departemen Perhubungan, Komunikasi dan Informasi Mamuju Utara ditentukan oleh motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Sebagai hasil statistik deskriptif menunjukkan Dimensi properti (*traits*) untuk memperoleh persentase tinggi, sedangkan dimensi yang lebih rendah adalah pengetahuan dan keterampilan.

Penelitian [Yuliana, \(2017\)](#) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Haluan Star Logistic. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Haluan Star Logistic. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Haluan Star Logistic dengan jumlah karyawan sebanyak 45 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan skalalickert. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian [Amalia dan Fakhri, \(2016\)](#) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro ([Mustofa, Suddin, & Wardiningsih, 2019](#)). Permasalahan yang dikaji didalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan yang ada di PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro dengan pencapaian kinerja karyawan yang belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT Gramedia Asri Media. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal ([Sutrisno, Estiana, & Purnomo, 2022](#)). Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan penelitian. dengan jumlah responden sebanyak 51 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara keseluruhan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,06% dan sisanya 31,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis lebih jauh pengaruh kompetensi dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang BRI Kota Bekasi. Dimana penelitian dilakukan sejak 1 oktober 2022 hingga 31 Desember 2022. Wibowo ([dalam Anjani, 2019](#)) mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dimensi yang digunakan dalam mengukur kompetensi antara lain pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari metode deskriptif kuantitatif ini yaitu membuat suatu uraian yang sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari objek yang diteliti kemudian menggabungkan hubungan antar variabel yang digunakan.

Penelitian ini juga menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika.

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Sebelum penulis melakukan analisa terhadap masalah penelitian, tahap awal yang dilakukan adalah dengan melakukan coding data atau dari data kualitatif (jawaban kuesioner) menjadi data kuantitatif (nilai pada skala likert). Kemudian dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen-instrumen penelitian, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dipakai adalah data yang baik. Analisis dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yaitu

1. Uji Heteroskedestisitas

Uji Heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Widayati, Rahardjo, & Febriyanti, 2017). Jika model regresi dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Salah satu cara mendeteksi heteroskedestisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplots of residuals*. Jika dalam regresi *scatterplots of residuals* tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit, pola linear atau kuadratis) maka dalam regresi asumsi heteroskedastisitas tidak terjadi.

2. Uji Multikolinieritas

Untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas dengan variabel terikat menjadi terganggu (Simarmata et al., 2021). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis nilai tolerance serta nilai *Variance Inflation factor (VIF)*. Jika nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10, maka model terbebas dari multikolinieritas

3. Transformasi Data (Peningkatan Data Ordinal Ke Data Interval)

Husein Umar (2018:45) mengemukakan bahwa setelah melakukan uji reliabilitas dan validitas terhadap butir-butir kuesioner, langkah selanjutnya adalah merubah data / peningkatan data ordinal (Skala Likert) ke data interval melalui *Method Of Successive Interval (MSI)* dengan cara seperti langkah-langkah berikut ini:

- a. Mengadakan tabulasi data kuesioner dari item jawaban yang menggunakan skala likerts (*likert scale*).
- b. Mengadakan pengumpulan dari setiap item jawaban.
- c. Menghitung nilai proporsi dan proporsi kumulatifnya.
- d. Menghitung nilai Z tabel distribusi normal untuk setiap proporsi kumulatifnya. Untuk data $n > 30$ dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
- e. Menghitung nilai desintas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai Z pada tabel ordinal distribusi normal baku.
- f. Menghitung SV (*Scala Value*) melalui model:
$$SV = \frac{\text{Density at lower} - \text{density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{area under lower limit}}$$
- g. Dengan demikian, SV (*Scala Value*) yang terkecil (negatif terbesar) diubah menjadi satu.

Dalam usaha menganalisa dan membahas permasalahan yang dikemukakan pada penelitian ini, peneliti menggunakan suatu teknik dan alat analisa yakni:

a. Analisis skoring

Analisa ini digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif, yakni data diperoleh melalui pengisian kuesioner dengan menggunakan skor nilai pada setiap jawaban, skor nilai tersebut adalah: Sangat setuju diberi nilai 5 (lima), Setuju diberi nilai 4 (empat), Kurang setuju diberi skor 3 (tiga), Tidak setuju diberi skor 2 (dua), dan sangat tidak setuju diberi skor 1 (satu) (Nurdin & Hartati, 2019).

b. Analisis statistik

Digunakan untuk menjawab permasalahan dan membuktikan hipotesis yang diajukan, yakni melihat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software Statistic Program For Social Science (SPSS)* release 14.

c. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

d. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen secara simultan yang digunakan mampu menjelaskan variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai kritis F (F table) dengan nilai F hitung yang terdapat dalam table Analysis Of Variance SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

Pada bagian ini, dijelaskan mengenai informasi responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian berdasarkan umur, jenis kelamin, dan jenjang pendidikan.

a. Frekuensi Berdasarkan Umur

Berikut ini dijelaskan mengenai responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian berdasarkan umur responden.

Tabel 1 Hasil Pengujian Statistik Deskriptif Frekuensi (Umur)

Umur			
		Frequency	Percent
Valid	≥ 30	1	2.6
	18-21	26	68.4
	22-25	7	18.4
	26-29	4	10.5
	Total	38	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rentang umur dari responden dengan persebaran terbanyak ada pada rentang umur 18-21 tahun dengan jumlah responden 26 diikuti oleh responden yang berusia 22-25 tahun sebanyak 7 responden, sisanya tersebar kedalam beberapa kelompok umur.

b. Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini dijelaskan mengenai responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian berdasarkan jenis kelamin responden:

Tabel 2 Hasil Pengujian Statistik Deskriptif Frekuensi (Jenis Kelamin)

JK			
		Frequency	Percent
Valid	Lelaki	20	52.6
	Perempuan	18	47.4
	Total	38	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 38 responden terdapat 20 responden berjenis kelamin laki laki dan 18 responden berjenis kelamin perempuan.

c. Frekuensi Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berikut ini dijelaskan mengenai responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian berdasarkan jenjang pendidikan responden:

Tabel 3 Hasil Pengujian Statistik Deskriptif Frekuensi (Pendidikan)

		Pendidikan	
		Frequency	Percent
Valid	D3	7	18.4
	S1	9	23.7
	SMA/SMK	22	57.9
	Total	38	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 22 atau 57.9% responden memiliki latarbelakang Pendidikan SMA, 9 atau 23.7% responden memiliki latarbelakan Pendidikan S1 dan 7 atau 18.4% memiliki latar belakang pendidikan D3.

B. Hasil Pengujian

1. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji Asumsi Klasik Normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data diambil dari populasi dan memiliki varians yang sama. Apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 (sig.> 0,05) maka data telah terdistribusi normal. Berikut ini merupakan hasil pengujian normalitas:

Tabel 4 Uji Asumsi Klasik Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja		
		Karyawan	Kompetensi	Motivasi
N		38	38	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	65.5000	41.4737	41.4211
	Std. Deviation	12.16053	6.17202	6.00284
Most Differences	Extreme Absolute	.135	.116	.139
	Positive	.117	.084	.120
	Negative	-.135	-.116	-.139
Test Statistic		.135	.116	.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c	.200 ^{c,d}	.060 ^c

a. Test distribution is Normal.

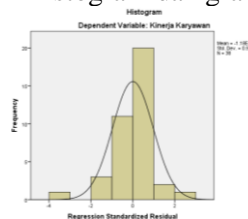
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

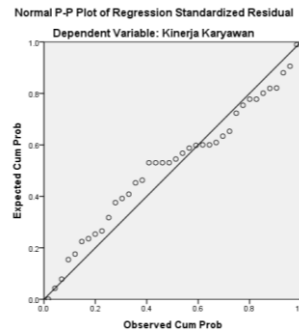
Dari hasil pengujian yang dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi berada diangka 0.078 untuk variabel kinerja karyawan, 0.200 untuk variabel kompetensi, dan 0.060 untuk variabel motivasi dimana ketiga nilai tersebut lebih besar daripada nilai 0,05. Hasil tersebut telah memenuhi syarat yang telah dijelaskan sebelumnya. Maka disimpulkan bahwa data telah terdistribusi normal. Untuk lebih membuktikan bahwa data terdistribusi normal dalam penelitian ini digunakan grafik histogram dan grafik p-plot.



Gambar 1 Grafik Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

Dari hasil grafik hasil pengujian terhadap data dapat dilihat bahwa grafik histogram membentuk lonceng, sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi normal.



Gambar 2 Grafik P-Plots

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

b. Uji Asumsi Klasik Multikolenieritas

Untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolenieritas yaitu dengan menganalisis nilai tolerance serta nilai *Variance Inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10, maka model terbebas dari multikolenieritas. Berikut ini merupakan hasil pengujian multikolenieritas

Tabel 5 Uji Asumsi Klasik Multikolenieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.374	2.672
	Motivasi	.374	2.672

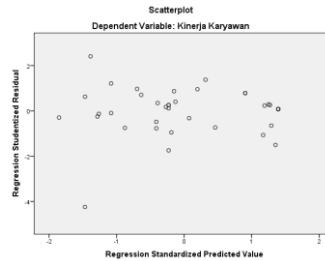
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari variabel kompetensi sebesar 0.374 dan nilai *variance inflation factor* sebesar 2.672. Nilai *tolerance* dari variabel motivasi sebesar 0.374 dan nilai *variance inflation factor* dari variabel motivasi sebesar 2.672. Dari hasil pengujian multikolenieritas terhadap variabel kompetensi dan motivasi, telah memenuhi syarat yang telah dijelaskan sebelumnya (*tolerance* kompetensi 0.374 > 0.1, *variance inflation factor* kompetensi 2.672 < 10 dan *tolerance* motivasi 0.374 > 0.1, *variance inflation factor* motivasi 2.672 < 10). Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolenieritas.

c. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara mendeteksi heteroskedestisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplots of residuals*. Jika dalam regresi *scatterplots of residuals* tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit, pola linear atau kuadratis) maka dalam regresi asumsi heteroskedastisitas tidak terjadi. Berikut ini merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas:



Gambar 3 Grafi Scatterplots

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas, dapat dilihat bahwa titik titik menyebar diatas dan dibawah sumbu Y. Berdasarkan kriteria yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

C. Uji Koefisiensi

1. Uji Koefisiensi

Tabel 6 Uji Korelasi Secara Sederhana Antara kualitas Produk (X₁) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Correlations		Kinerja Karyawan	Kompetensi
		Kinerja Karyawan	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kompetensi	Pearson Correlation	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

Nilai korelasi antara kualitas produk dan kepuasan pelanggan adalah 0.661 yang berarti Kompetensi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif.

Tabel 7 Uji Korelasi Secara Sederhana Antara Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Correlations		Kinerja Karyawan	Motivasi
		Kinerja Karyawan	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Motivasi	Pearson Correlation	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

Nilai korelasi antara kualitas produk dan kepuasan pelanggan adalah 0.821 yang berarti Motivasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif.

Tabel 8 Uji Korelasi Secara Simultan Antara Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^c				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.356	9.76207

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

Nilai korelasi antara kualitas produk, lokasi dan kepuasan pelanggan adalah 0.611 yang berarti kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan korelasi yang positif.

a. Pengujian Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel independen. Besarnya nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan didalam model regresi. Berikut ini merupakan hasil pengujian koefisien determinasi

1. Hasil Pengujian Determinasi Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi Variabel X₁ terhadap Y

Model Summary ^c				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.356	9.76207

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.373 atau sebesar 37.3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi memiliki pengaruh sebesar 37.3% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya, 62.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian

2. Hasil Pengujian Determinasi Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi Variabel X₂ Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.665	7.03496

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.674 atau sebesar 67.4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 67.4% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya, 32.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

3. Hasil Pengujian Determinasi Antara Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.678	.660	7.09031

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.678 atau sebesar 67.8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 67.8% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya, 32.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda. Model regresi linear berganda memiliki rumus sebagai berikut:

$$Kinerja\ Karyawan = \alpha + \beta_1 Kompetensi + \beta_2 Motivasi + \varepsilon$$

Berikut ini merupakan hasil pengujian regresi linear berganda:

Tabel 12 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-1.813	8.473	
Kompetensi	-.205	.309	-.104
Motivasi	1.830	.317	.903

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu :

a. $\hat{Y} = -1.813 - 0.205X_1$

Persamaan diatas mempunyai makna :

1. Koefisien konstanta -1.813 artinya jika variabel kompetensi (independen) dianggap konstan, maka kepuasan pelanggan akan sebesar -1.813.
2. Pengaruh kompetensi dan kinerja karyawan adalah searah, hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b adalah persamaan regresi tersebut menunjukkan angka sebesar -0.205 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi 1% maka akan diikuti kinerja karyawan sebesar -0.205 dan demikian pula sebaliknya.

$$\hat{Y} = -1.813 + 1.830X_2$$

Persamaan diatas mempunyai makna :

1. Koefisien konstanta -1.813 artinya jika variabel motivasi (independen) dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan sebesar -1.813.
2. Pengaruh motivasi dan kinerja karyawan adalah berlawanan, hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b adalah persamaan regresi tersebut menunjukkan angka sebesar 1.830 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi 1% maka akan diikuti kenaikan motivasi sebesar 1.830 dan demikian pula sebaliknya.

b. $\hat{Y} = a + b1X_1 + b2X_2$

$$Kinerja\ Karyawan = -1.813 - 0.205X_1 + 1.830X_2$$

Dengan persamaan regresi yang telah dihasilkan, maka dapat diperoleh interpretasi sebagai berikut :

1. Konstan sebesar -1.813 menyatakan bahwa jika kompetensi dan motivasi dianggap konstan atau nol, maka kinerja karyawan -1.813.
2. Koefisien regresi kualitas produk sebesar -0.205 menyatakan setiap kenaikan kompetensi sebesar 1 maka kinerja karyawan turun sebesar 0.205. Koefisien yang negatif artinya mempunyai hubungan yang negative antara kompetensi dengan kinerja karyawan, semakin tinggi kompetensi maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

3. Koefisien regresi motivasi sebesar 1.830 menyatakan setiap kenaikan motivasi sebesar 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 1.830. Koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, semakin besar motivasi maka kinerja karyawan akan semakin naik.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidaknya antara variabel independent terhadap variabel depeden dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan tingkat kesalahan sebesar 0.05. Apabila nilai signifikansi berada dibawah 0.05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil pengujian secara parsial

Tabel 13 Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	-.214	.832
Kompetensi	-.663	.511
Motivasi	5.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

Hasil pengujian hipotesis kompetensi terhadap kinerja karyawan

H_{01} : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, telah diketahui $N= 38$ ($df= N-k$) ($df= 38-3=35$), nilai signifikansi (α) =5% (0,05) sehingga nilai t_{tabel} sebesar 2,03011. Pada tabel diatas, nilai t_{hitung} pada variabel kompetensi sebesar $-0.663 > -2.03011$ dan nilai signifikansi kompetensi adalah sebesar $0,511 > 0.05$. Karena $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $>$ dari 0,05 maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Artinya tidak terdapat signifikan secara parsial pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini tidak dipengaruhinya kompetensi terhadap kinerja karyawan dikarenakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum tentu sesuai dengan pekerjaan yang dihadapinya. Sebagaimana dalam penelitian dimana jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan beragam namun tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya standar kerja yang dimiliki dan ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawannya yang terkadang belum tentu sama dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil pengujian hipotesis motivasi terhadap kinerja karyawan

H_{02} : Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} : Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, telah diketahui $N= 38$ ($df= N-k$) ($df= 38-3=35$), nilai signifikansi (α) =5% (0,05) sehingga nilai t_{tabel} sebesar 2,03011. Pada tabel diatas, nilai t_{hitung} pada variabel motivasi sebesar $5.766 > 2.03011$ dan nilai signifikansi motivasi adalah sebesar $0,000 < 0.05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai

signifikansi < dari 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berpengaruhnya motivasi terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam pekerjaannya akan cenderung berbuat yang terbaik yang bisa dilakukannya sehingga dapat menghasilkan hasil pekerjaan yang dia harapkan. Implikasinya dengan memotivasi karyawan agar dapat berbuat lebih baik perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

b. Uji Hipotesis Simultan

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan pengujian secara simultan dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% dan dengan $degree\ freedom = n - k - 1$ dengan kriteria apabila H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil pengujian simultan:

Tabel 14 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3711.963	2	1855.982	36.918	.000 ^b
Residual	1759.537	35	50.272		
Total	5471.500	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 23

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 36.918 dan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000. Hipotesis dengan derajat kepercayaan sebesar 0,05:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel kompetensi dan variabel motivasi terhadap kinerja perusahaan

H_{a3} : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel kompetensi dan variabel motivasi terhadap kinerja perusahaan

Pada penelitian ini, telah diketahui $N = 38$ $df(n1) = k-1$, $df (n2) n-k$ ($df = 3-1 = 2$, $df 38-3=35$), nilai signifikansi (α) = 5% (0,05) sehingga nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,870. Berdasarkan tabel tersebut, diketahui hasil untuk pengujian variabel independen secara simultan memiliki nilai F_{hitung} sebesar 14,839. Dapat dilihat nilai $36.918 > 2,870$ artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel kompetensi dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka ditarik kesimpulan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan thitung $-0.663 > -2.03011$ ttabel. Semakin besar nilai kompetensi seorang karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan thitung $5.766 > 2.03011$ ttabel. Semakin besar motivasi suatu karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya

Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung $36.918 > 2,870$ Ftabel. Semakin besar nilai kompetensi dan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dan begitu pula sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Syarah, & Fakhri, Mahendra. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Anjani, Ayu. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 1–10.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi.”* Yogyakarta: Deepublish.
- Hustia, Anggreany. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Mustofa, Sahli, Suddin, Alwi, & Wardiningsih, Suprihatmi Sri. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada KSP Mekar Surya Karanganyar). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1).
- Nurdin, Ismail, & Hartati, Sri. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Rande, Dina. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara. *Jurnal Katalogis*, 4(2), 101–109.
- Simarmata, Hengki Mangiring Parulian, Hidayatulloh, A. Nururrochman, Revida, Erika, Hasibuan, Abdurrozzaq, Komariyah, Imas, Kuswandi, Sony, Hutabarat, Moses Lorensius Parlinggoman, Purba, Sukarman, Firdaus, Erwin, & Tjiptadi, Diena Dwidienawati. (2021). *Organisasi: Manajemen dan Kepemimpinan*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, Prof Dr. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R &D*, Alfabeta. Denzin, NK, & Lincoln, S. Yvonna.
- Suhardi, Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296–315.
- Suhartini, Eka. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum Uinam). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Sutrisno, Niantoro, Estiana, Ria, & Purnomo, D. (2022). Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Selama Pandemi Covid-19. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 8–17.

-
- Widayati, Catur, Rahardjo, Thea H., & Febriyanti, Melly. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi TEerhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3).
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.
- Zulkarnaen, Wandy, Dewi Fitriani, Iis, Sadarman, Budi, & Yuningsih, Nina. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 244–264.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).