

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MURNI PUTRAMAS DEPOK

Ryan Gunadi¹

Ryankeceh@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Tri Wartono²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Murni Putramas Depok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, yaitu melalui penyebaran kuisioner kepada 52 karyawan pada PT.Murni Putramas Depok, pengumpulan data dan analisa data menggunakan statistik. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 karyawan. Metode analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji signifikan (uji t dan uji F). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji parsial (uji t) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) dan di dukung dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,868 > 1,677$), Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) dan di dukung oleh nilai t hitung $> t$ table ($4,117 > 1,677$). Hasil uji F menunjukkan Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, dan di dukung oleh nilai F hitung sebesar 38.603 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar $38,603 > 3,190$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,596 atau 59,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 59,6%.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to find out and analyze how the Influence of Competence and Work Motivation on Employee Performance of PT. Murni Putramas Depok. The method used in this study is a quantitative method, namely through the distribution of questionnaires to 52 employees at PT. Murni Putramas Depok, data collection and data analysis use statistics. The population and sample in this study amounted to 52 employees. The analysis methods used in this study are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, determination coefficient test and significance test (t test and F test). The results of this study show that the results of the partial test (t-test) of Competency have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of less than 5% ($0.000 < 0.05$) and supported by the t-value calculated $> t$ table ($3,868 > 1,677$), Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of less than 5% ($0.000 < 0.05$) and supported by the t-value calculated $> t$ table ($4,117 > 1,677$). The results of the F test show that Competence and Work Motivation have a positive and significant effect together on employee performance with a significant value of less than 0.05 or $0.000 < 0.05$, and supported by an F value of 38,603 where the F value is greater than the F table or $38,603 > 3,190$. The

results of the determination coefficient test showed that the Adjusted R Square was 0.596 or 59.6%. This shows that the percentage of influence of motivation and work discipline on performance is 59.6%.

Keywords: *Competence, Work Motivation, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang pesat mendorong para pelakunya untuk semakin kompetitif, Untuk memenangkan kompetisi dalam dunia usaha diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni. Memajukan usaha bisnis tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang selalu berfikir untuk maju, cerdas, inovatif agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya. Agar semua itu dapat tercapai perusahaan dapat memberikan pelatihan, pendidikan kepada tenaga kerja atau sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan.

Menurut Emron (2016:142) “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*)”. Pengetahuan tersebut bisa di dapatkan dari belajar secara formal yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus di kuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

PT. Murni Putramas memiliki 52 orang karyawan tidak termasuk manager dan Direktur perusahaan. dalam kegiatan usahanya PT. Murni Putramas bergerak dibidang jasa pelayanan sepeda motor Honda, seperti reparasi ringan dan berat, penjualan onderdil, penjualan unit sepeda motor Honda dan lain-lain.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti kepada 52 responden dapat dilihat bahwa untuk kebutuhan penunjang karyawan sudah cukup baik, , namun dari 10 (sepuluh) pernyataan tersebut ada dua pernyataan yang mendapatkan skor kurang baik

yaitu pernyataan nomor 4 (empat) ” Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja karyawan” dengan jawaban SS (sangat Setuju) sebanyak 13 (tiga belas) responden, S (Setuju) sebanyak 18 (delapan belas) responden, KS (Kurang Setuju) sebanyak 15 (lima belas) responden, TS (Tidak Setuju) sebanyak 5 (lima) Responden, STS (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 1 (satu) responden, dan pernyataan nomor 7 (tujuh) “Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan”. dengan jawaban SS (sangat Setuju) sebanyak 9 (sembilan) responden, S (Setuju) sebanyak 24 (duapuluh empat) responden, KS (Kurang Setuju) sebanyak 15 (lima belas) responden dan TS (Tidak Setuju) sebanyak 4 (empat) Responden. Dalam hal ini motivasi kerja dari perusahaan harus di tingkatkan dengan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja karyawan, dan memberikan bonus yang setara dengan hasil kerja karyawan.

Menurut Armstrong dalam Edison dkk (2017:188) mengartikan “Kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen berasal dari kata “*To manage*” yang memiliki arti mengatur. Manajemen pada umumnya merupakan sebagai sekumpulan proses untuk meraih tujuan pada organisasi melalui kerja bersama dan bekerja sama dengan sumber daya atau unsur manajemen yang dipunyai organisasi. Menurut Firmansyah (2018:4), “Manajemen adalah seni

dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.” Menurut Afandi (2018:1), “Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).”

Menurut Hasibuan (2013:1), “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.” Menurut Sarinah & Mardalena (2017:7), “Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan kerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.” Dari sejumlah pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses yang menerapkan fungsi-fungsi manajemen (merencanakan, mengorganisasi, memimpin, mengendalikan) terhadap sumber daya manusia secara efektif dan efisien. bahwa Manajemen adalah proses yang menerapkan fungsi-fungsi manajemen (merencanakan, mengorganisasi, memimpin, mengendalikan) terhadap sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sugiyono (2018:44) pendekatan asosiatif yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih atau sebab akibat”. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan

dengan deskriptif dan komparatif, dengan penelitian asosiatif maka dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh independen yaitu terdiri dari pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Murni Putramas Depok.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam metode ilmiah, karena pada umumnya data yang dikumpulkan akan digunakan untuk dikaji. Data yang dikumpulkan harus cukup valid untuk digunakan.

Data Primer

Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, atau dengan kata lain data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian. Menurut Sugiyono (2019:137) “Sumber Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan pada PT. Murni Putramas Depok.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono (2019:206).

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:147) Statistik Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik Deskriptif yang biasa digunakan adalah rata-rata (*Mean*), standar deviasi (*standart deviation*) dan maksimum-

minimum. *Mean* digunakan untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel, standar deviasi digunakan untuk menilai rata-rata sampel dan maksimum-minimum digunakan untuk melihat nilai minimum dan maksimum dari populasi. Hal tersebut diperlukan untuk menggambarkan secara keseluruhan dari sampel yang berhasil dikumpulkan dan memenuhi syarat sebagai sampel penelitian.

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Nilai variabel dengan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi diantaranya dapat berupa kata-kata berikut ini:

Skala Likert

Menurut Sugiyono (2017:93) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.”

Skala Interval

Setelah dibuat skala likert dan skala nilainya (*scoring*), selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka digunakan skala interval. Sedangkan skala interval itu sendiri menurut Sugiyono (2017:88) adalah “Skala yang memiliki urutan dan memiliki interval atau jarak yang sama antara kategori atau titik-titik terdekatnya”. Untuk menentukan rentang skala dari setiap variabel yang diukur dapat di tetapkan interval untuk memberikan interpretasi, yaitu:

Tabel 3. 4

Skala Interval

Skala Interval	Kriteria atau Interpretasi kategori
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80-2,59	Tidak Baik
2,60-3,39	Cukup Baik
3,40-4,19	Baik
4,20-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono

(2017:88)

Uji Instrumen Data

Menurut Sugiyono (2019:363) uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2017:52) berpendapat “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau dapat juga dengan nilai $cronbatch\ alpha >$ standar kritis alpa, maka dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:176) Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah untuk menyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid. Penggunaan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data.

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat, adapun statistik yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan SPSS Versi 25. Untuk lebih jelasnya akan dijabarkan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data pada variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi

tidak normal (Ghozali, 2018:161). Model yang digunakan untuk mendeteksi uji normalitas dalam penelitian ini adalah uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Selain menggunakan Uji One Sample Kolmogorov Smirnov, penelitian ini juga menggunakan analisis grafik normal P-Plot. Hipotesis yang digunakan adalah:

Ho: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

4. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dibagi menjadi empat bagian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama masa kerja yang dimiliki oleh responden yang telah mengisi kuisioner yang diberikan oleh penulis, Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian. yaitu sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikansi dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Begitupun sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi tidak signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Jumlah data (n) = 52, dan didapat $df = 52 - 2 = 50$, maka didapat r_{table} sebesar 0,273.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuisioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner

dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* diatas 0,600. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi	875	10
Motivasi Kerja	838	10
Kinerja Karyawan	842	10

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari batas nilai kritis 0,600, maka dapat dinyatakan seluruh butir pernyataan dari setiap variabel dapat diterima dengan baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Normalitas

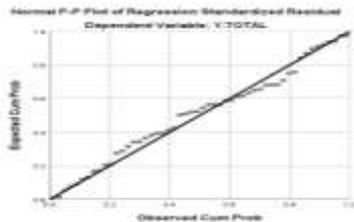
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows* dengan membandingkan antara nilai signifikansi 0,05.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65186591
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.079
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	c. Lilliefors Significance Correction	
b. Calculated from data.	d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.13, tersebut, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.



Sumber : Hasil Olah Data SPSS
Gambar 4.2

Grafik P-Plot Uji Normalitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen variabel). Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.656	1.525
	X2	.656	1.525

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai dari *Variance Inflation Faktor (VIF)* semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 atau sebesar $1.525 < 10$, sedangkan nilai *Tolerance* semua variabel bebas lebih dari 0,10 atau sebesar $0,656 > 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan

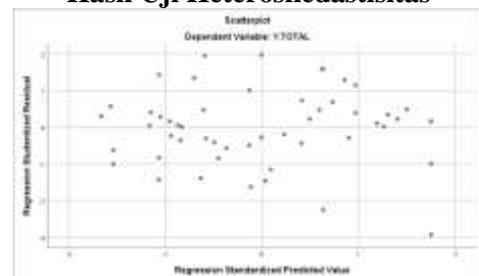
linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependent ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dengan ZPRED dimana sumbu X dan Y telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual yang telah di *student tized*. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari *output* program SPSS versi 26, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan gambar 4.3 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka

dapat disimpulkan bahwa hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variable Kompetensi (X₁) dan variable Motivasi Kerja (X₂). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
			td. Error	Beta	
	(Constant)	3.628	.477		.044
	kompetensi	.677	.100	.691	.759

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan regresi di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 13.628 + 0,677 X1 dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
			td. Error	Beta	
	(Constant)	10.140	0.990		.542
	Kompetensi	0.417	0.108	.425	.868
	Motivasi	0.372	0.090	.453	.117

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 10.140 + 0,417 X1 + 0,372 X2$$

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
			td. Error	Beta	
	(Constant)	20.369	.379		.029
	Motivasi Kerja	0.576	.083	.702	.975

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 20.369 + 0,576 X2 dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Kompetensi (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kompetensi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	1	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,691 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel kompetensi (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi (X2)	Kinerja (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompetensi (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.596	2.70544

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X1)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,782 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tujuan analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persen (%). Hasil analisis uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.596	2.70544

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi
 b. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil tabel 4.16 dapat dilihat bahwa besarnya *Adjusted R Square*

adalah 0,596 atau 59,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 59,6%, sedangkan sisanya ($100\% - 59,6\% = 40,4\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 5 % ($0,000 < 0,05$), hal ini di dukung dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,868 > 1,677$), artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annisa Putri Soetrisno (2018), Nofi Naifatul Muslimah (2016), Muhammad Guruh (2018), Yuliana (2017), Emy Nur Diana (2018), Tri Budi Setyawan (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 5 % ($0,000 < 0,05$) dan didukung oleh nilai t hitung $> t$ tabel ($4,117 > 1,677$), artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roni Fadli (2020), Ummul Chair (2020), Irfan Rizka Akbar (2020), Emy Nur Diana (2018), Tri Budi Setyawan (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan bertolak belakang dengan hasil penelitian Yuliana (2017) yang menyatakan motivasi tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan adanya perbedaan tahun dan perusahaan tempat penelitian.

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan di dukung oleh nilai F hitung sebesar 38.603 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar $38.603 > 3.190$. artinya Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Emy Nur Diana (2018), Tri Budi Setyawan (2021), Yuliana (2017), yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

- a. Secara parsial Kompetensi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5 % ($0,000 < 0,05$) dan di dukung dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,868 > 1,677$).
- b. Secara parsial Motivasi kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5 % ($0,000 < 0,05$) dan di dukung oleh nilai t hitung $> t$ table ($4.117 > 1,677$).
- c. Secara simultan Kompetensi dan Motivasi kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, dan di dukung oleh nilai F hitung sebesar 38.603 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar $38.603 > 3,190$

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi , P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen* . Jakarta: Mitra Wacana
- [3] Media. Arikunto, S. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas edisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- [5] Danang , S. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- [6] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Edison, Anwar, & Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama* . Bandung: Alfabeta.
- [8] Edison, E., Yohny, A., & Imas , K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [9] Fayol, H. (2010). *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT. Elex Media
- [10] Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 62-76.
- [11] Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agro Utama Mandiri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 152-161.
- [12] Guruh, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMKKartika X-2. *JENIUS*, 109-121.
- [13] Fadli, R., & Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *JENIUS*, 70-79.
- [14] Akbar, I. R., Prasetiyani, D., & Nariah. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta . *Jurnal Ekonomi Efektif*, 84-90.
- [15] Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makasar. *Jurnal Brand* , 99-108.
- [16] Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Haluan Star Logistic . *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 135-150.
- [17] Diana, E. N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Wijaya Inti Plasma Siduarjo. *Journal of Business and Innovation Management*, 17-27.
- [18] Setyawan, T. B., Ekowati, S., Ratnawili, & Yulinda, A. T. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Agramakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 447-455.