

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ACRYL TEXTILE MILLS (ACTEM) DI KOTA TANGERANG

Zulfa Khairun Nisa¹, Abdul Rahman Safiih²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ zulfakn16@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02457@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the positive and significant influence between motivation and competence on employee performance at PT Acryl Textile Mills (ACTEM) in Tangerang City both partially and simultaneously. Data collection techniques through primary and secondary data. The population amounted to 145 employees. The sampling technique used slovin with the sample used amounted to 106 employees. Data analysis techniques using descriptive statistics, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, t tests and f tests. The results showed that: (1) Partially motivation on employee performance has a positive and significant effect with a simple linear regression equation $Y = 21.178 + 0.460X_1$ and a value of $t_{hitung} 5.164 > t_{tabel} 1.98304$ with $sig 0.000 < 0.05$. (2) Partially competence on employee performance has a positive and significant effect with a simple linear regression equation $Y = 18.323 + 0.529X_2$ and a value of $t_{hitung} > t_{tabel} (6.028 > 1.98304)$ with $sig 0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously motivation and competence have a positive and significant effect on employee performance with results that can be proven by the multiple linear regression equation $Y = 14.868 + 0.246X_1 + 0.387X_2$, the simultaneous correlation coefficient of 0.547 or 54.7%, the coefficient of determination of 29.9%. Based on this value, it shows that the percentage between the motivation (X1) and competency (X2) variables affects employee performance (Y) by 29.9% while the rest (100% - 29.9%) = 70.1% is influenced by other factors not examined. As well as the value of $f_{hitung} 21.957 > f_{tabel} 3.08$ with a significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Motivation, Competence, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Acryl Textile Mills (ACTEM) di Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Populasi berjumlah 145 karyawan. Teknik sampling menggunakan slovin dengan sampel yang digunakan berjumlah 106 karyawan. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif

dan signifikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 21.178 + 0.460X_1$ dan nilai $t_{hitung} 5.164 > t_{tabel} 1.98304$ dengan $sig 0.000 < 0.05$. (2) Secara parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 18.323 + 0.529X_2$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (6.028 > 1.98304)$ dengan $sig 0.000 < 0.05$. (3) Secara simultan motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil yang dapat dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 14.868 + 0.246X_1 + 0.387X_2$, koefisien korelasi secara simultan sebesar 0.547 atau sebesar 54.7%, nilai koefisien determinasi sebesar 29.9%. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan besarnya presentase antara variabel motivasi (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 29.9% sedangkan sisanya $(100\% - 29.9\%) = 70.1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Serta nilai $f_{hitung} 21.957 > f_{tabel} 3.08$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci : Motivasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan..

1. PENDAHULUAN

Perubahan wawasan serta teknologi pada dunia usaha kini kian dipengaruhi oleh persaingan yang cukup ketat. Penyebab kondisi yang demikian disebabkan karena tuntutan yang dihadapi oleh perusahaan untuk memiliki kualitas yang sejajar dengan para kompetitor di bidang teknologi, hasil yang di produksi, maupun sumber daya manusianya. Perusahaan tidak boleh mengabaikan aspek sumber daya manusia untuk menjadikan landasan bertahan bagi perusahaan. Sumber daya manusia digunakan perusahaan agar bisa memimpin perusahaan mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia mengambil kedudukan dalam keberhasilan perusahaan. Organisasi yang ingin bersaing di era globalisasi perlu memiliki sumber daya yang lebih besar. Setiap bisnis bertujuan untuk memenuhi tujuannya dalam memaksimalkan keuntungan dan mengurangi biaya operasional. Agar mencapai tujuan yang kompetitif, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terikat. Dalam hal ini, sumber daya manusia berkepentingan dalam aktivitas perusahaan. Untuk meningkatkan kinerjanya, karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian tingkat tinggi dan bekerja sama untuk mengelola bisnis seefektif mungkin. Manajemen sumber daya manusia yang dapat menaikkan kinerja karyawan. Karyawan berwawasan luas dan memiliki keahlian tinggi dapat membuat perusahaan berjalan dengan baik.

PT Acryl Textile Mills (ACTEM) yang berbasis di Kota Tangerang merupakan produsen terkemuka benang wol dan akrilik, yang 80 persennya diekspor. Kaus kaki, sweater, dan

kebutuhan sehari-hari lainnya adalah beberapa barang yang diproduksi. Sumber daya manusia yang berkualitas harus mengetahui kebijakan perusahaan agar dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Untuk mengukur kualitas sumber daya manusia, perlu menaikkan kinerja karyawan.

Kinerja ialah pencapaian individu maupun kelompok organisasi atau perusahaan selaras dengan peran serta kewajiban agar bisa meraih target organisasi, tidak melangkahi hukum, sepadan dengan adab serta norma. Menurut Kasmir (2019:184) berpendapat bahwa "kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu." Sehingga, kinerja didefinisikan sebagai totalitas dampak seorang karyawan serta organisasi, hasil akhirnya dapat memberikan bukti yang dapat diverifikasi dan diukur.

Permasalahan yang terjadi pada PT Acryl Textile Mills (ACTEM) di Kota Tangerang adalah kurang maksimalnya kinerja karyawan tersebut seperti, ketelitian karyawan yang kurang baik, pelaksanaan tugas dan kuantitas kerja yang belum mencapai target yang perusahaan berikan kepada karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut didapati bahwasanya kinerja karyawan pada PT Acryl Textile Mills (ACTEM) Di Kota Tangerang mengalami penurunan. Pada tahun 2023 perusahaan menargetkan hasil 100% dari setiap aspek penilaiannya, namun pada kenyataannya hal tersebut belum mencapai target 100% seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Penurunan ini terjadi disebabkan dalam melakukan tugas karyawan

masih banyak belum tercapai pada kuantitas kerjanya dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memaksimalkan kerjanya dan tidak selarasnya pendidikan yang diemban dengan pekerjaan yang dilakukan. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil atau *output* yang diperoleh dari terlaksananya suatu tugas tersebut. Jikalau persoalan ini terus diacuhkan, karyawan hanya membatasi dirinya dengan kemampuan yang terbatas, minimnya tingkat keterampilan yang dimiliki, dan kurangnya konsentrasi dalam mengerjakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi ini menjelaskan, bahwa kinerja karyawan di PT Acryl Textile Mills (ACTEM) Di Kota Tangerang belum maksimal.

Faktor motivasi dan kompetensi merupakan komponen yang berpengaruh pada kinerja PT Acryl Textile Mills (ACTEM). Karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kerjanya karena berbagai alasan. Motivasi adalah desakan diri manusia untuk berperan maupun tindakan yang memiliki tujuan spesifik. Menurut Sutrisno (2019:109) “motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.”

Motivasi tidak hanya datang dari luar atau dari dorongan atasan, tetapi juga bisa lahir dari dalam. Motivasi harus mampu membangkitkan semangat kerja pekerja dalam menentukan tujuan tertentu. Itulah sebabnya motivasi berguna untuk pemenuhan relevansi individu yang setimpal dengan target organisasi atau perusahaan. Kebutuhan primer tidak lepas dari kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Motivasi karyawan tidak selalu dalam keadaan baik, jikalau motivasi melemah, patut adanya jalan untuk meningkatkannya. Persoalan ini bisa digapai dengan mempertimbangkan serta mencukupi kebutuhan karyawan serta mengevaluasi hasil pekerjaannya.

Selain permasalahan pada kinerja karyawan, terdapat permasalahan lain yaitu motivasi. Motivasi yang terdapat di PT ACTEM kurang baik karena masih kurangnya pemberian tunjangan makan kepada karyawan, kurangnya penghargaan,

dan kebebasan dalam mengembangkan keterampilan

didapati bahwasanya motivasi di PT Acryl Textile Mills (ACTEM) belum optimal dalam memenuhi kebutuhan fisiologisnya, dengan total keseluruhan dari 2021 hingga 2023 rata-rata yang menjawab TIDAK lebih besar daripada yang menjawab YA. Selanjutnya, dari rentang 2021 hingga 2023 Kebutuhan akan penghargaan masih terbilang kurang baik dengan rata-rata yang menjawab TIDAK lebih besar daripada yang menjawab YA. Selain itu, kebutuhan aktualisasi diri karyawan pun dari 3 tahun terakhir mengalami penurunan yang disebabkan oleh kurangnya perusahaan dalam memberikan kebebasan untuk karyawan dalam mengembangkan keterampilannya. Jika permasalahan tersebut dibiarkan maka mengakibatkan kurangnya dorongan diri pada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dan terbatasnya keterampilan yang karyawan miliki.

Selain permasalahan pada kinerja serta motivasi karyawan, terdapat permasalahan lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni kompetensi. Kompetensi yang kurang memadai berdampak pada menurunnya kinerja pekerja. Menurut Wibowo (2017:271) berpendapat bahwasanya, “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Dengan demikian kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan atau keahlian yang ditunjukkan pada bidang tertentu.

Kompetensi adalah faktor berharga bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja. Karena sumber daya manusia berbasis kompetensi dapat meningkatkan wawasan dan sikap, menumbuhkan kerja sama yang lebih baik, memastikan bahwa pekerja memenuhi tenggat waktu dan memiliki kemampuan yang diperlukan, dan menentukan apakah karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan yang mereka lakukan

background pendidikan SLTA mendominasi beberapa jabatan. Rendahnya kinerja karyawan yang terjadi di PT ACTEM Kota Tangerang juga disebabkan oleh tidak selarasnya latar belakang pendidikan yang diemban dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak sesuainya kualifikasi yang

dibutuhkan perusahaan dengan latar belakang pendidikan yang karyawan miliki. Jika dibiarkan maka karyawan akan sulit memahami dan mencapai target yang diinginkan perusahaan

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Rahmi Andini, Angga Pratama, dan Jublina Oktora Jurnal Ilmiah Semarang Vol. 5, No.2 (Juni 2022) ISSN Cetak : 2615-6849 ISSN Online : 2622-3686 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Parung Hasil penelitian : 1. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 66,1%. Uji thitung > ttabel yaitu sebesar 4,566 > 2,635 sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. 2. Secara parsial lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 66,1%. Dari uji hipotesis 4,819 > 2,635 sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. 3. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,4%. Untuk fhitung > ftabel yaitu f hitung sebesar 16,492 dan f tabel sebesar 3,11.

Abdul Rahman Safiih JURNAL ILMIAH PUBLIKA Vol 11 No 1 Januari-Juni 2023 P-ISSN 2337-4446 E-ISSN 2684-8295 Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sunlife Financial Indonesia Pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Indonesia pada divisi telemarketing Jakarta Selatan

Syahnego, Agrasadya, Ading Sunarto Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Volume 1, Number 2, Juni, 2024, pp. 146-156 P-ISSN: 3046-9910, E-ISSN: 3046-8884 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusa Elang Satria Divisi Security Di Jakarta Selatan Hasil penelitian ini adalah : 1. Secara parsial Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,687 > 1,676) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 2. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ini

dapat dilihat dari hasil nilai thitung > ttabel (3,978 > 1,676) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 3. Secara simultan Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil uji F diketahui bahwa Fhitung = 14,227 > 3,19 atau (Fhitung > Ftabel) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.

Nana Dianita Jurnal Eko dan Bisnis Vol. 10 No. 3 (2019) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prakarti Mulya Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, TBK Cabang Simpang Pasar Bawah Hasil penelitian ini adalah : 1. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah dengan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 18,342 + 0,627X$ secara signifikan lebih kecil 0,000 dari alpha 0,05.

Ade Muslimat Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.4, Juli 2020 Universitas Pamulang ISSN : 2622 -8882 E-ISSN : 2622-9935 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Di Jakarta Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,881 + 0,865X$, dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,0%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05.

Ita Tri Utami, Ade Irma Suryani, Nurdin Jurnal Manajemen dan Sains, 5(2), Oktober 2020, 241-243 ISSN 2541-6243 (Online) ISSN 2541-688X (Print) Universitas Batanghari Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bersama Makmur Desa Srimulyo Hasil penelitian ini adalah : 1. Dari hasil analisis rentang skala dan analisis regresi linier sederhana, kompetensi termasuk dalam kategori baik dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nurwulan Kusuma Devi, Amanda Rahayu Putri Vol. 14 No. 1 2019 p-ISSN : 1907-3666 e-ISSN : 2541-545X Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Alih Daya (Outsourcing) di PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang Hasil penelitian ini adalah : 1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi

terhadap kinerja pada karyawan PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang dengan dibuktikan signifikansi $0,022 < 0,05$ untuk motivasi sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pada karyawan PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang dengan dibuktikan signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk kompetensi sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Multisarana Karya Mandiri Karawang.

Sudarta, Mardiana Puspasari, Al Fitrah Ardiansyah Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management Vol. 1 No. 2 Mei - Agustus 2021 P-ISSN : 2797-9725 E-ISSN: 2777-0559 Universitas Muhamadiyah Palembang Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pustaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali Hasil penelitian ini adalah : 1.

Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali. 2. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali. 3. Secara simultan motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali

D. Purnomo, Kania Farida, dan Nur Haris Ependi Jurnal Lentera Bisnis Volume 10, Nomor 1, 2021 Hal: 14-24 ISSN Cetak 2252-9993 ISSN Online 2598-618X Politeknik LP3I Jakarta Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat Jaya Hasil penelitian ini adalah: 1.

Secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan 2. Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah

dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum t^2}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

- 3) Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).
- 4) Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

- 1) Analisis Regresi Linier Sederhana
Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

- 2) Analisis Regresi Linier Berganda
Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1, x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam

penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

- 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Uji Validitas

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | Corrected Item-Total Correlation | r _{tabel} | Ket |
|------------------|-------------------|----------------------------------|--------------------|-------|
| Motivasi | X _{1.1} | 0,564 | 0,1909 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,500 | | Valid |
| | X _{1.3} | 0,387 | | Valid |
| | X _{1.4} | 0,481 | | Valid |
| | X _{1.5} | 0,609 | | Valid |
| | X _{1.6} | 0,572 | | Valid |
| | X _{1.7} | 0,580 | | Valid |
| | X _{1.8} | 0,656 | | Valid |
| | X _{1.9} | 0,647 | | Valid |
| | X _{1.10} | 0,704 | | Valid |
| Kompetensi | X _{2.1} | 0,572 | 0,1909 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,455 | | Valid |
| | X _{2.3} | 0,683 | | Valid |
| | X _{2.4} | 0,593 | | Valid |
| | X _{2.5} | 0,580 | | Valid |
| | X _{2.6} | 0,604 | | Valid |
| | X _{2.7} | 0,553 | | Valid |
| | X _{2.8} | 0,491 | | Valid |
| | X _{2.9} | 0,644 | | Valid |
| | X _{2.10} | 0,611 | | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y ₁ | 0,698 | 0,1909 | Valid |
| | Y ₂ | 0,667 | | Valid |
| | Y ₃ | 0,640 | | Valid |
| | Y ₄ | 0,628 | | Valid |
| | Y ₅ | 0,719 | | Valid |
| | Y ₆ | 0,576 | | Valid |
| | Y ₇ | 0,650 | | Valid |
| | Y ₈ | 0,586 | | Valid |
| | Y ₉ | 0,566 | | Valid |
| | Y ₁₀ | 0,499 | | Valid |

Sumber : Data diolah 2024

Bersumber pada tabel 4.10 dipelihatkan hasil seluruh r hitung lebih besar dari r tabel. Kesimpulannya butir pernyataan pada instrumen valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------------|------------------|--------------------------|------------|
| Motivasi (X ₁) | 0,770 | 0,60 | Reliabel |
| Kompetensi (X ₂) | 0,779 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,825 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data diolah 2024

Bersumber pada tabel 4.11 didapati semua variabel memiliki Cronbach's Alpha > 0,60. Maka variabel motivasi, kompetensi serta kinerja karyawan reliabel

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 106 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 5.71607331 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .072 |
| | Positive | .072 |
| | Negative | -.061 |
| Test Statistic | | .072 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber : Data diolah 2024

Bersumber pada tabel 4.12 di atas didapati data residual nilai *asympt sig (2-tailed)* sebesar 0.200 > 0.05. Maka kesimpulannya data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Multikolinearitas

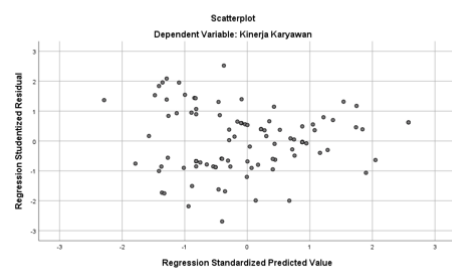
| Model | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-----------|-------------------------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Tolerance | VIF | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | | | Sig. |
| 1 | (Constant) | 14.868 | 3.383 | | 4.396 | .000 | | |
| | Motivasi | .246 | .102 | .242 | 2.424 | .017 | .683 | |
| | Kompetensi | .387 | .104 | .373 | 3.732 | .000 | .683 | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : data diolah 2024

Bersumber pada tabel 4.13 bahwa pada variabel motivasi dan kompetensi tiap-tiap variabel memiliki nilai toleransi berjumlah 0.683 dimana lebih besar dari 0,10 dan VIF 1,464 lebih kecil dari 10 maka dari hasil tersebut pada variabel motivasi dan kompetensi tidak terjadi gejala multikolinearitas dan model regresi di katakan layak serta bisa digunakan pada persamaan regresi

3) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4
 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah 2024

Bersumber pada hasil gambar 4.4 titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak memperlihatkan pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Kesimpulannya ialah bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
 Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^a | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .547 ^a | .299 | .285 | 5.771 | 2.067 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah 2024

Bersumber pada tabel 4.15 diatas nilai Durbin-Watson 2.067. Maka dapat disimpulkan nilai Durbin-Watson tidak ada autokorelasi

d. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.16
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X₁ Terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 21.178 | 3.107 | | 6.817 | .000 |
| | Motivasi | .460 | .089 | .452 | 5.164 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah 2024

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 21.178 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini motivasi (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 21.178. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.460 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.460.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.17
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X₂ Terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18.323 | 3.139 | | 5.838 | .000 |
| | Kompetensi | .529 | .088 | .509 | 6.028 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah 2024

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 18.323 menunjukkan bahwa pada saat kompetensi (X₂) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 18.323. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.529 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kompetensi sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.529

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.868 | 3.383 | | 4.396 | .000 |
| | Motivasi | .246 | .102 | .242 | 2.424 | .017 |
| | Kompetensi | .387 | .104 | .373 | 3.732 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah 2024

a. Konstanta a = 14.868 kesimpulannya ialah jikalau variabel Motivasi (X₁) dan

Kompetensi (X₂) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14.868 satuan.

- b. Koefisien (b₁) = 0.246 kesimpulannya ialah jikalau variabel Motivasi (X₁) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0.246 satuan.
- c. Koefisien (b₂) = 0.387 kesimpulannya ialah jikalau variabel Kompetensi (X₂) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0.387 satuan

f. Uji Regresi Linier

Tabel 4.19
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | | Motivasi | Kinerja Karyawan |
|------------------|---------------------|----------|------------------|
| Motivasi | Pearson Correlation | 1 | .452** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 106 | 106 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .452** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 106 | 106 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 4.19 hasil pengujian diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.452 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sedang

Tabel 4.20
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Correlations | | | |
|------------------|---------------------|------------|------------------|
| | | Kompetensi | Kinerja Karyawan |
| Kompetensi | Pearson Correlation | 1 | .509** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 106 | 106 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .509** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 106 | 106 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah 2024

Bersumber pada tabel 4.20 hasil pengujian diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.509 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel tersebut berada di tingkat hubungan yang sedang

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan
 antara Motivasi (X₁) dan Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .547 ^a | .299 | .285 | 5.771 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi
 Sumber : Data diolah 2024

Bersumber pada tabel 4.21 nilai R sebesar 0.547. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian memperlihatkan koefisien korelasi ada di tingkat 0,40 – 0,59 yang berarti korelasi antar variabel tergolong sedang.

g. Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₁ Terhadap Y

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .452 ^a | .204 | .196 | 6.120 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi
 Sumber : Data diolah 2024

Bersumber pada tabel 4.22 diatas nilai R = 0,452 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.204 berarti variabel motivasi (X₁) berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 20.4% sedangkan 79.6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₂ Terhadap Y

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .509 ^a | .259 | .252 | 5.905 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi
 Sumber : Data diolah 2024

Bersumber pada tabel 4.23 diatas didapat nilai R = 0.509 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.259 yang artinya variabel kompetensi (X₂) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 25.9% sedangkan 74.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₁ dan X₂ Terhadap Y

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .547 ^a | .299 | .285 | 5.771 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi
 Sumber : Data diolah 2024

Bersumber pada tabel 4.24 menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0.299 atau sebesar 29.9% maka dapat disimpulkan, variabel Motivasi (X₁) dan Kompetensi (X₂)

memiliki kontribusi sebesar 29.9% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 70.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

h. Uji Hipotesis

Tabel 4.25
 Hasil Uji T Secara Parsial Motivasi (X₁)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 21.178 | 3.107 | | 6.817 | .000 |
| | Motivasi | .460 | .089 | .452 | 5.164 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah 2024

Bersumber pada tabel 4.25 nilai signifikan dari variabel Motivasi (X₁) yaitu sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang artinya adalah adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel motivasi memiliki nilai *t_{hitung}* sebesar 5.164 dan nilai signifikansi 0.000 serta nilai *t_{tabel}* adalah 1.98304. Karena nilai *t_{hitung}* > *t_{tabel}* (5.164 > 1.98304) dan nilai signifikansi < 0.05 (0.000 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.26
 Hasil Uji T Secara Parsial Kompetensi (X₂)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18.323 | 3.139 | | 5.838 | .000 |
| | Kompetensi | .529 | .088 | .509 | 6.028 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah 2024

Bersumber pada hasil tabel 4.26 diatas nilai signifikan dari variabel kompetensi (X₂) yaitu sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang artinya adalah adanya pengaruh positif signifikan antara Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai *t_{hitung}* variabel kompetensi adalah sebesar 6.028 dan nilai signifikansi adalah 0.000 serta nilai *t_{tabel}* adalah 1.98304. Karena nilai *t_{hitung}* > *t_{tabel}* (6.028 > 1.98304) dan nilai signifikansi < 0.05 (0.000 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1462.679 | 2 | 731.340 | 21.957 | .000 ^b |
| | Residual | 3430.717 | 103 | 33.308 | | |
| | Total | 4893.396 | 105 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi | | | | | | |

Bersumber pada hasil tabel 4.27 diketahui nilai f_{hitung} sebesar 21.957 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($21.957 > 3.08$) dan nilai signifikansi < 0.05 ($0.000 < 0.05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Motivasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil serta pembahasan penelitian di PT Acryl Textile Mills (ACTEM) dengan menggunakan variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, maka dari penelitian ini menghasilkan kesimpulan berikut:

- Motivasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Acryl Textile Mills (ACTEM). Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 21.178 + 0.460X_1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 21.178 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 21.178. Koefisien regresi bernilai sebesar 0.460 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0.460. Uji t memiliki nilai t_{hitung} 5.164 dan nilai tabel distribusi 5% 1.67155, maka $t_{hitung} 5.164 > t_{tabel}$ 1.98304 dengan taraf sig. < 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$. Artinya motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kompetensi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Acryl Textile Mills (ACTEM). Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier

sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 18.323 + 0.529X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 18.323 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Kompetensi (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 18.323. Koefisien regresi bernilai sebesar 0.529 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0.529. Uji t memiliki nilai t_{hitung} 6.028 dan nilai tabel distribusi 5% 1.98304, maka $t_{hitung} 6.028 > t_{tabel}$ 1.98304 dengan taraf sig. < 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$. Artinya kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Motivasi dan kompetensi secara simultan / bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Acryl Textile Mills (ACTEM). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 14.868 + 0.246X_1 + 0.387X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 14.868 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0.246 satuan dan jika variabel Kompetensi (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0.387 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($21.957 > 3.08$) dengan nilai signifikansi < 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Acryl Textile Mills (ACTEM), nilai korelasi sebesar 0.547, nilai koefisien determinasi sebesar 29.9%, serta nilai $f_{hitung} 21.957 > f_{tabel} 3.08$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelvian. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : Cv Penerbit Qiara Media.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- [3] Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- [4] Armstrong, M & Baron F. (2018). *Manajemen Kinerja Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [5] Badriyah, Mila. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- [6] Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: Irdh.
- [7] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 65 (9th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [10] Irmayani, N.W.D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish
- [11] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt. Rajagrafindo Persada.
- [12] Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1).
- [13] Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya*
- [14] Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Wrok From Home). *Jurnal Arastirma*, 1(2), 216-225.
- [15] Devi, N. K., & Putri, A. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Alih Daya (Outsourching) Di Pt. Multi Sarana Karya Mandiri Karawang. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 91-99.
- [16] Dianita, N. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 10(3), 339-349.
- [17] Priyatno, S. H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *Jurnal Parameter*, 7(1), 109-122.
- [18] Purnomo, D., Farida, K., & Ependi, N. H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Politeknik Lp3i Jakarta Kampus Kramat Raya. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 14.
- [19] Safiih, A. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sunlife Financial Indonesia Pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Publika*, 11(1), 244-254.
- [20] Sudarta, S., & Puspasari, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali. *Bussman Journal: Indonesian Journal Of Business And Management*, 1(2), 239-246.
- [21] Syahnego, S., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security Di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 146-156.
- [22] Syamsuddin, R.A., Pratama, A., & Oktora, J. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama Cabang Parung. *Jurnal Semarak.*, 5(2), 54-66.
- [23] Utami, I. T., Suryani, A. I., & Nurdin, N. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (Kud) Bersama Makmur Desa Srimulyo. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 241-243.