

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KECAMATAN KEMIRI TANGERANG

Irfan Rizka Akbar¹, Suryadi²

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univeristas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹dosen02461@unpam.ac.id

²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univeristas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²suryadisis07@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the Influence of Employee Motivation and Competence on Employee Performance in the Kemiri District, Tangerang Regency. The research method used is quantitative, employing a saturated sample technique, and the data is processed using SPSS 26. The results of the analysis indicate that motivation has a positive and significant influence on employee performance, with a calculated tvalue of 2.824, which is greater than the tabulated tvalue of 2.000, and a Sig. Prob. of 0.006, which is less than 0.05. Similarly, competence also has a positive and significant influence on employee performance, with a calculated tvalue of 4.334, surpassing the tabulated tvalue of 2.000, and a Sig. Prob. of 0.000, much smaller than 0.05. Furthermore, this research also demonstrates that motivation and competence together have a significant influence on employee performance, with an Fvalue of 150.739, significantly greater than the tabulated Fvalue of 3.15, and a Sig. Prob. of 0.000, much smaller than 0.05. The combined contribution of motivation and competence to employee performance is 83.6%, while the remaining 16.4% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Motivation; Competence and Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri, Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik sampel jenuh dan data diolah dengan menggunakan SPSS 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai statistik thitung 2.824 yang lebih besar dari ttabel 2.000, dan Prob. Sig. 0.006 yang lebih kecil dari 0.05. Begitu pula, kompetensi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung 4.334 yang melebihi ttabel 2.000, dan Prob. Sig. 0.000 yang jauh lebih kecil dari 0.05. Selanjutnya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Fhitung 150.739 yang signifikan lebih besar dari Ftabel 3.15, dan Prob. Sig. 0.000 yang jauh lebih kecil dari 0.05. Kontribusi pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83.6%, sedangkan 16.4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi; Kompetensi dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja

yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau lembaga. Kinerja yang baik merupakan suatu

langkah untuk menuju tercapainya tujuan lembaga. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah dari kata performance atau actual performance (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kriteria kinerja berbeda pada setiap organisasi, karena keluaran (output) masing-masing pekerjaan mempunyai karakteristik yang berbeda pula.

Data Pra Riset Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri

No	Indikator	5	4	3	2	1	Total	Rata-rata	Ket
1	Kualitas Kerja	0	6	6	12	6	30	2	Kurang
2	Kuantitas Kerja	0	12	12	6	0	30	3	Cukup
3	Tanggung jawab	0	0	18	6	6	30	2	Kurang
4	Kerjasama	0	6	12	6	6	30	3	Cukup
5	Inisiatif	0	6	12	12	0	30	3	Cukup
Rata-rata								3	Cukup

Sumber: data kantor Kecamatan Kemiri

berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil wawancara dengan 30 responden dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan dan belum dapat diselesaikan tepat waktu dengan rata-rata penilaian 3 (cukup). Disisi lain, masih terdapat karyawan yang belum sadar dengan tugas dan tanggung jawabnya, kurangnya partisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan serta kecenderungan karyawan menunggu perintah dari atasan untuk mengerjakan tugas. Adapun permasalahan lain yang ada di Kecamatan Kemiri terkait kinerja menurut Muhammad Fahmi adalah “kurang nya karyawan yg mempunyai skill yg baik untuk melakukan pekerjaan sehingga cara dalam bekerja kurang produktif dan bersemangat dalam melaksanakan tugas” (sumber: wawancara Januari 2023).

Motivasi menjelaskan mengapa orang bertindak seperti yang mereka lakukan. Semakin baik pimpinan dalam lembaga memahami perilaku bawahan, semakin mampu bahwa pimpinan akan mempengaruhi bawahan dan mempengaruhi perilaku karyawan pada lembaganya agar lebih konsisten dengan pencapaian tujuan lembaga itu sendiri. Karena produktivitas adalah hasil dari perilaku anggota lembaga, memotivasi anggota lembaganya adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi).

Data Pra Riset Motivasi Kerja di Kecamatan Kemiri

No	Indikator	5	4	3	2	1	Total	Rata-rata	Ket
1	Kebutuhan Berprestasi	0	0	12	18	0	30	2	Kurang
2	Kebutuhan Berafiliasi	0	0	18	12	0	30	3	Cukup
3	Kebutuhan Berkuasa	0	6	6	12	6	30	2	Kurang
Rata-rata								2	Kurang

Sumber: data kantor Kecamatan Kemiri

berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil wawancara dengan 30 responden dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan masih belum optimal dengan rata-rata penilaian 2 (kurang), dimana pencapaian prestasi karyawan masih belum memuaskan yang dibarengi dengan hubungan sesama karyawan yang tidak berjalan dengan harmonis karena sebagian karyawan kurang memikirkan perasaan orang lain (egois). Adapun permasalahan lain yang ada di Kecamatan Kemiri terkait motivasi menurut Agus Rusmanto adalah menyebutkan “kurang meratanya motivasi yang diberikan kepada karyawan, sehingga tidak semua karyawan merasa dianggap dan diperhatikan. Selain itu, penilaian kinerja yang kurang objektif terhadap karyawan, sehingga tidak semua karyawan memiliki kesempatan promosi yang sama, promosi cenderung diberikan kepada karyawan yang dekat dengan atasan saja” (sumber: wawancara Januari 2023).

Data Pra Riset Kompetensi Karyawan di Kecamatan Kemiri

No	Indikator	5	4	3	2	1	Total	Rata-rata	Ket
1	Motif	0	6	6	12	6	30	2	Kurang
2	Sifat	0	0	12	12	6	30	2	Kurang
3	Konsep diri	0	6	18	6	0	30	3	Cukup
4	Pengetahuan	0	6	12	12	0	30	3	Cukup
5	Keterampilan	0	6	6	12	6	30	2	Kurang
Rata-rata								2	Kurang

Sumber: data kantor Kecamatan Kemiri

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya. Pertanyaan tersebut cukup penting mengingat semua organisasi tentu menginginkan sumber daya manusia mereka memiliki kompetensi yang unggul dan handal, sehingga mampu mendongkrak kinerja organisasi. Kompetensi adalah seputar permasalahan bisa atau tidak kompetensi seseorang dapat ditingkatkan atau diperbaiki.

berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil wawancara dengan 30 responden dapat dilihat bahwa kompetensi karyawan masih belum optimal dengan rata-rata penilaian 2 (kurang), dimana kurangnya dorongan pada diri karyawan untuk mencapai tujuan, ke tanggapan karyawan terhadap pekerjaan masih lamban. Selain itu, karyawan belum memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, kompleksitas kemampuan karyawan yang masih minim serta pemikiran dianalisis dan konseptual yang masih lemah. Adapun permasalahan lain yang ada di Kecamatan Kemiri terkait kompetensi menurut Adita Ayuningtyas adalah “kurang ketatnya di dalam proses penerimaan karyawan dan kebiasaan menerima karyawan titipan membuat karyawan kurang yang direkrut tidak sesuai dan tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan” (sumber: wawancara Januari 2023).

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang terkait, Puspa Dewi Yulianty., Sari Laelatul Qodriah., Pebi Kurniawan., dan Hani Indriyanti, *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi* Vol. 2, No. 2, pp 51—61, ISSN: 2774-8790, Tahun 2020 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elfaatih Global Indonesia Kuantitatif dengan analisis Regresi Linier Berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sedangkan motivasi kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi dan motivasi kerja di atas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dwi Paryanti., dan Rasmansyah, *Jurnal Ekonomi dan Industri*, Vol. 21, No. 2, pp 21-29, ISSN: 0853-5248, Tahun 2020 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Antam Tbk UBPP Logam Mulia Kuantitatif dengan analisis Regresi Linier Berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Antam Tbk UBPP Logam Mulia.

Irfan Rizka Akbar., dkk, *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, Vol. 11, No. 2, pp 2465-2472, ISSN: 2087-3921, Tahun 2020 Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di

Jakarta Kuantitatif dengan analisis Regresi Linier Berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hastuti Mulang, *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol. 6, No. 1, pp 38-51, ISSN: 2614- 3259, Tahun 2023 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kuantitatif dengan analisis Regresi Linier Berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara Simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Suratman Hadi Priyatno, *Jurnal Parameter* , Vol. 7, No. 1, pp 109- 122, ISSN: 1979-8865, Tahun 2022 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri Kuantitatif dengan analisis Regresi Linier Sederhana Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah positif dengan tingkat signifikansi sangat kuat dan pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Aden Prawiro Sudarso, Muhamad Abid, Indra Januar Rukmana, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No. 1, ISSN: 2622-8882, Tahun 2020 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta Kuantitatif dengan analisis Regresi Linier Sederhana Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien korelasi 0,767 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 58,9%.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif asosiatif yaitu menganalisis pengaruh antara variabel pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Deskriptif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini biasa ditarik sebuah teori yang memiliki fungsi untuk memberi penjelasan, perkiraan dan kontrol suatu gejala

Teknik pengumpulan data pada Penelitian ini, dilakukan dengan metode survei. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke orang (responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Metode Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:177), bahwa “uji validitas adalah tingkat keaslian alat ukur yang digunakan”. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Selanjutnya ketentuan penilaian uji validitasnya yaitu nilai r dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada tingkat alfa 5%. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (signifikan 5%) maka, data valid.
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (signifikan 5%) maka, data tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang-ulang. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $>$ cutoff 0,60.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Priyatno (2013:17), bahwa “uji normalitas dapat juga dideteksi melalui uji lilioters dengan melihat nilai, Kolmogorov–Smirnov dan dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih dari 0,05”. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Test Kolmogorov Smirnov, dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymp. Significant), yaitu:

H_0 : sampel diambil dari distribusi normal

H_a : sampel diambil bukan dari distribusi normal
: 0,05 Kriteria Uji:

Jika nilai probabilitas (sig) $>$, maka H_0 diterima
Jika nilai probabilitas (sig), maka H_0 ditolak

d. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance di atas 10% dan nilai VIF di bawah 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dan model regresi. Jika terjadi korelasi yang tinggi maka hal ini dinamakan terdapat problem multikolinearitas

e. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

f. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali, (2013:107), bahwa “uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya)”. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya Pada penelitian ini yang digunakan untuk uji autokorelasi adalah uji Durbin-Watson

g. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah regresi yang hanya terdapat satu variabel dan satu variabel bebas. Adapun persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

h. Regresi Linier Berganda

regresi linier berganda adalah regresi yang di dalamnya terdapat 1 (satu) variabel terikat (Y) dan 2 (dua) variabel bebas (X).

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

i. Analisis Koefisien Determinasi

Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Dan jika R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen.

j. Uji t (Parsial)

Tahapan pengujian Uji t menurut Sarwono (2011:103) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif $H_0 : b_1 = 0$. $H_a : b_1 \neq 0$
- 2) Menentukan taraf signifikansi. Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi 0,05.
- 3) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

k. Uji F (Simultan)

Tahapan yang dilakukan untuk uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif. $H_0 : b_1 = 0$. $H_a : b_1 \neq 0$
- 2) Menentukan taraf signifikansi. Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi 0,05 atau 5%.
- 3) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi

Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0.496	0.250	Valid
X1_2	0.742	0.250	Valid
X1_3	0.436	0.250	Valid
X1_4	0.585	0.250	Valid
X1_5	0.556	0.250	Valid
X1_6	0.569	0.250	Valid
X1_7	0.620	0.250	Valid
X1_8	0.512	0.250	Valid
X1_9	0.567	0.250	Valid
X1_10	0.736	0.250	Valid

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai keseluruhan Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) memiliki nilai yang lebih besar dari pada (r_{tabel}), atau r_{hitung} lebih besar

dari 0.250. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ke-10 butir pernyataan tersebut adalah data yang valid.

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi

Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2_1	0.770	0.250	Valid
X2_2	0.539	0.250	Valid
X2_3	0.599	0.250	Valid
X2_4	0.622	0.250	Valid
X2_5	0.479	0.250	Valid
X2_6	0.553	0.250	Valid
X2_7	0.546	0.250	Valid
X2_8	0.462	0.250	Valid
X2_9	0.763	0.250	Valid
X2_10	0.658	0.250	Valid

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai keseluruhan Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) memiliki nilai yang lebih besar dari pada (r_{tabel}), atau r_{hitung} lebih besar dari 0.250. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ke-10 butir pernyataan tersebut adalah data yang valid.

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y_1	0.622	0.250	Valid
Y_2	0.476	0.250	Valid
Y_3	0.787	0.250	Valid
Y_4	0.677	0.250	Valid
Y_5	0.639	0.250	Valid
Y_6	0.651	0.250	Valid
Y_7	0.673	0.250	Valid
Y_8	0.638	0.250	Valid
Y_9	0.787	0.250	Valid
Y_10	0.466	0.250	Valid

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai keseluruhan Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) memiliki nilai yang lebih besar dari pada (r_{tabel}), atau r_{hitung} lebih besar dari 0.250. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ke-10 butir pernyataan tersebut adalah data yang valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha. Berikut tabel hasil reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	10

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha memiliki nilai sebesar 0.782 hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki data yang reliable, dibuktikan bahwa nilai cronbach's alpha $0.782 > \text{cutoff } 0.600$.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	10

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha memiliki nilai sebesar 0.804 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki data yang reliable, dibuktikan bahwa nilai cronbach's alpha $0.804 > \text{cutoff } 0.600$.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	10

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha memiliki nilai sebesar 0.838 hal ini menunjukkan bahwa variabel memiliki data yang reliable, dibuktikan bahwa nilai cronbach's alpha $0.838 > \text{cutoff } 0.600$.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49498084
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.071
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
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: output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (2- tailed) sebesar 0.200 hal ini menunjukkan bahwa data residual

terdistribusi normal dengan angka signifikansi Kolmogorov-Smirnov $0.200 > 0.050$.

d. Uji Multikolienaritas

Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.163	6.134
	Kompetensi	.163	6.134

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolienaritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF yang diperbolehkan hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolienaritas. Karena data di atas menunjukan bahwa nilai VIF sebesar $6.134 < 10$, keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolienaritas antar variabel independen

e. Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi (DW)

Model Summary^b

		Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
Model	R Square Change	F Change	df1	df2			
1	.836 ^a	150.739	2	59	.000		2.237

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa nilai DW-stat bernilai 2.237 dengan sample sebanyak 62 dan jumlah variabel independen = $k = 2$ maka $dl = 1.5144$ dan $du = 1.6518$, $4 - dl = 2.4856$ dan $4 - du = 2.3482$ dan dapat diketahui bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi yaitu $1.6518 < 2.237 < 2.3482$

f. Uji Heteroskedastisitas

Uji Glesjer

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.864	2	1.932	2.032	.140 ^b
	Residual	56.101	59	.951		
	Total	59.965	61			

a. Dependent Variable: resabs

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

Sumber: output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.17 di atas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0.140 > 0.05$, hal ini

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

g. Regresi Linier Sederhana

Persamaan Regresi Linier Sederhana Motivasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.492	2.473		1.412	.163
	Motivasi	.915	.062	.886	14.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi:

$$Y = 3.492 + 0.915X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) intersep sebesar 3.492, jika diasumsikan variabel independen dalam keadaan diam (nol) maka variabel dependen akan dipengaruhi sebesar 3.492.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.915. Hal ini berarti jika variabel Motivasi naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.915.

Persamaan Regresi Linier Sederhana Kompetensi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.001	2.344		.854	.397
	Kompetensi	.955	.059	.902	16.216	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi:

$$Y = 1.012 + 0.380X_1 + 0.598X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) intersep sebesar 1.012, jika diasumsikan variabel independen dalam keadaan diam (nol) maka variabel dependen akan dipengaruhi sebesar 1.012.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.380. Hal ini berarti jika variabel Motivasi naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.380.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.598. Hal ini berarti jika variable

Kompetensi naik 1 satuan akan menurunkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.598.

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Kinerja	Motivasi	Kompetensi
Kinerja	Pearson Correlation	1	.886**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	62	62	62
Motivasi	Pearson Correlation	.886**	1	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	62	62	62
Kompetensi	Pearson Correlation	.902**	.915**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: output SPSS 26

Berdasarkan tabel di 4.20 atas hasil yang telah diperoleh dari koefisien korelasi di atas, maka dapat diketahui korelasi antar variabel sebagai berikut:

- Nilai R diketahui Motivasi sebesar 0.886 yang berarti pada model regresi ini, variabel Motivasi memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri dengan kategori hubungan sangat tinggi.
- Nilai R diketahui Kompetensi sebesar 0.902 yang berarti pada model regresi ini, variabel Kompetensi memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri dengan kategori hubungan sangat tinggi.

e. Analisis Koefisien Korelasi (R) Simultan

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.836	.831	1.520

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai nilai R diketahui sebesar 0.915 yang berarti pada model regresi ini, variabel Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri dengan kategori hubungan sangat tinggi

f. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai R square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.784	.781	1.731

a. Predictors: (Constant), Motivasi
Sumber: output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R Square sebesar 0.784 atau 78.4% yang berarti pada model regresi ini, variabel Motivasi dapat menjelaskan kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri dengan kontribusi pengaruh sebesar 78.4% sedangkan sisanya 21.6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kompetensi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.811	1.606

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Berdasarkan tabel 4.24 di atas diketahui nilai R Square sebesar 0.811 atau 81.1% yang berarti pada model regresi ini, variabel Kompetensi dapat menjelaskan kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri dengan kontribusi pengaruh sebesar 81.1% sedangkan sisanya 18.9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.836	.831	1.520

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.25 di atas diketahui nilai R Square sebesar 0.836 atau 83.6% yang berarti pada model regresi ini, variabel Motivasi dan Kompetensi secara simultan dapat menjelaskan kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri dengan kontribusi pengaruh sebesar 83.6% sedangkan sisanya 16.4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini

g. Uji t

**Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.012	2.246		.451	.654
	Motivasi	.380	.135	.368	2.824	.006
	Kompetensi	.598	.138	.565	4.334	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: output SPSS 26

1) Berdasarkan tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa Motivasi memiliki nilai thitung 2.824 > ttabel 2.000 dan probabilitas signifikan sebesar 0.006 < 0.05 maka hipotesis yang di ajukan di terima atau dikatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri. Maka dapat dirumuskan hipotesis akhir sebagai berikut:

H1 = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri.

2) Berdasarkan tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki nilai dengan thitung 4.334 > ttabel 2.000 dan probabilitas signifikan sebesar 0.000 < 0.05 maka hipotesis yang di ajukan di terima atau dikatakan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri. Maka dapat dirumuskan hipotesis akhir sebagai berikut:

H2 = Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri.

h. Uji F

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	696.635	2	348.317	150.739	.000 ^b
Residual	136.333	59	2.311		
Total	832.968	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

Sumber: output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kompetensi memiliki nilai Fhitung 150.739 > Ftabel 3.15 dengan probabilitas signifikan sebesar 0.000 < 0.05 maka hipotesis yang di ajukan di terima atau dikatakan variabel Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri. Maka dapat dirumuskan hipotesis akhir sebagai berikut:

H3 = Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri, dibuktikan dengan nilai thitung 2.824 > ttabel 2.000 dan Prob. Sig. 0.006 < 0.05.
- b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri, dibuktikan dengan nilai thitung 4.334 > ttabel 2.000 dan Prob. Sig. 0.000 < 0.05.
- c. Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri, dibuktikan dengan nilai Fhitung 150.739 > Ftabel 3.15 dan Prob. Sig. 0.000 < 0.05 dengan kontribusi pengaruh sebesar 83.6% sedangkan sisanya 16.4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 1.012 + 0.380X_1 + 0.598X_2$

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Achmad, S. R. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
- [2] Agus, P., Dan R. Wijayanti. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Of Economic, Management, Accounting And Technology, Vol. 1, No. 1.
- [3] Akbar, I. R. (2020), Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berkah Cemerlang Di Jakarta. Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis. Vol. 11, No. 2
- [4] Aksara.
- [5] Bahri. (2019). Pengantar Kewirausahaan Untuk Mahasiswa, Wirausahawan & Kalangan Umum. Yogyakarta: Pt Pustaka Baru.
- [6] Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [7] Byrd, E. (2012). Mantra Paling Ampuh Untuk Melejitkan Karier Say The Magic Word. Jakarta: Pt. Tangga Pustaka.
- [8] Daft L, R. (2021). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- [9] Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 10. Jakarta: Pt Indeks
- [10] Gunawan, I. (2016). Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik, Jakarta: Bumi Edisi Ke-7. Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- [11] Fachri, M., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Housekeeping Pt. Usaha Gedung Mandiri Jakarta Pusat. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(3), 914-925.
- [12] Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Samsat Polewali Mandar. Derema Jurnal Manajemen Vol. 13 No.2.