



PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fany Anasya Putri, Syahrums Agung, Titing Suharti, dan Anuraga Kusumah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
fannyanasya@gmail.com, syahrums@uika-bogor.ac.id, titing@uika-bogor.ac.id,
anuraga@uika-bogor.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to find out how much influence competence and motivation have on employee performance at PT. Dwidaya World Wide (Case Study in Jakarta, Depok, Bogor). This research uses quantitative research methods and qualitative research methods, with 52 respondents and data collection using a questionnaire. The use of analysis methods in this research are correlation analysis and regression analysis with the T-test and F-test. The results showed that the t-test Hypothesis = 11.339 > t-table = 2.009, then Ha is accepted and Ho is rejected, meaning that there is a significant influence between competence and performance. Hypothesis test t-count = 7,660 > t-table = 2,009 then Ha is accepted and Ho is rejected, meaning that there is a significant influence between motivation and performance. Hypothesis test F count = 65.361 > F table = 3.19 then Ha is accepted and Ho is rejected, meaning that there is a significant influence between competence and motivation together on employee performance.

Keywords: *Competence, Employee Performance, and Motivation.*

Abstrak

Tujuan dari penelitian skripsi ini adalah untuk mendapati seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwidaya World Wide (Studi Kasus Di Jakarta, Depok, Bogor). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kualitatif, dengan 52 responden serta pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penggunaan metode analisis pada penelitian ini yaitu analisis korelasi dan analisis regresi dengan Uji T Hitung dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Uji Hipotesis t-hitung = 11,339 > t-tabel = 2,009 maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi dan Kinerja. Uji Hipotesis t-hitung = 7,660 > t-tabel = 2,009 maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan Kinerja. Uji Hipotesis F hitung = 65,361 > F tabel = 3,19 maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kompetensi, dan Motivasi.

I. Pendahuluan

Penggunaan teknologi canggih saja tidak cukup untuk perusahaan bisa bertahan dan bersaing. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor pendukung dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam melakukan pembentukan karyawan yang berkualitas harus dilakukan sejak awal perekrutan, penyeleksian, pengklarifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan keahlian, kemampuan, keterampilan, dan pengembangan kariernya. Perusahaan dapat melihat sumber daya manusia yang berkualitas melalui kinerja yang dihasilkannya.

Kinerja karyawan mengarah pada kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dirinya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik jika motivasi kerjanya tinggi, dan ia mampu menyelesaikan tugas yang dikerjakannya dengan tepat waktu. Kinerja karyawan yang optimal akan mempengaruhi keberadaan perusahaan untuk bisa bertahan dan berkelanjutan.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan usaha yang dilakukan oleh setiap perusahaan. Salah satu caranya dengan meningkatkan kompetensi kerja karyawan. Kompetensi kerja harus ditingkatkan dalam suatu perusahaan karena semakin berkompeten karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkannya. Tanpa kompetensi maka karyawan akan sulit mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang optimal.

Untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas selain dari faktor kompetensi dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi. Andil positif yang

diberikan perusahaan terhadap kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, hal ini memberikan pengaruh dalam memperoleh sumber daya manusia yang diharapkan, dan motivasi kerja yang ditinggi diharapkan perusahaan dapat dimiliki oleh setiap karyawan. Apabila perusahaan menginginkan setiap karyawan mampu memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan perusahaan, maka hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan ialah motivasi kerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwidaya World Wide di Jakarta, Depok, Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwidaya World Wide di Jakarta, Depok, Bogor.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwidaya World Wide di Jakarta, Depok, Bogor.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Ho1 : Kompetensi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
Ha1 : Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Ho2 : Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
Ha2 : Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Ho3 : Kompetensi dan Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha3 : Kompetensi dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sugiyono (2017:122) berpendapat bahwa obyek yang diteliti harus mampu dikendalikan oleh peneliti, dan dalam mengukur variabel yang diteliti harus ditingkatkan kemampuan peneliti dalam menggunakan instrumen yang valid dan reliabel.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif. Pada ukuran sampel nya ditentukan 52 orang responden dari karyawan yang ada kemudian dipilih secara acak untuk mewakili sebagai responden dari 60 populasi yang merupakan karyawan dari PT. Dwidaya World Wide dengan studi kasus di Jakarta, Depok, Bogor (Sugiyono, 2017:8). Sampel yang ada telah dipertimbangkan bahwa jumlah tersebut dianggap telah memadai untuk analisis korelasi dan analisis regresi dengan Uji T Hitung dan Uji F.

Sugiyono (2017:183) pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS 22, untuk uji validitasnya menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Statistik Deskriptif

Sugiyono (2017:147-148) berpendapat statistik deskriptif digunakan dalam menganalisis data, caranya dengan mendeskripsikan data yang sudah terkumpul tanpa bermaksud melakukan kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi.

Dimana:

Rxy = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum XY$ = jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$ = jumlah dari kuadrat X

$\sum Y^2$ = jumlah dari kuadrat Y

$(\sum x)^2$ = jumlah nilai X lalu dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = jumlah nilai Y lalu dikuadratkan

n = jumlah sampel/responden

Statistik Inferensial

Sugiyono (2017:148) berpendapat statistik inferensial digunakan dalam menganalisis data sampel lalu hasilnya difungsikan untuk populasi, kemudian kesimpulan dari data sampelnya akan difungsikan terhadap populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan peluang kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk persentase.

Peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Apha* dalam menghitung reliabilitas instrument. Ghazali (2018:46) berpendapat jika Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60 maka suatu kuesioner dinyatakan reliabel.

Analisis Korelasi dan Regresi

Sugiyono (2017:182) mengatakan bahwa arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih ditemukan dengan menggunakan analisis korelasi. Rumus

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sugiyono (2017:188) mengatakan bahwa dalam memprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen menggunakan analisis regresi.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Subjek pada variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = (harga konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi yang membuktikan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan terhadap variabel independen.

X = Subjek pada variabel independen yang memiliki nilai tertentu

Dikarenakan variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari satu, maka penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien regresi variabel independen

X₁,X₂ = Variabel Kompetensi dan Motivasi

III. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas terhadap Kompetensi (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	53,98	28,215	,381	,915
X1.2	53,81	27,649	,429	,914
X1.3	54,00	26,588	,741	,903
X1.4	54,13	26,668	,610	,907
X1.5	54,31	27,511	,568	,909
X1.6	54,21	26,680	,670	,905
X1.7	54,02	26,607	,642	,906
X1.8	54,10	27,187	,626	,907
X1.9	54,38	26,006	,757	,902
X1.10	54,27	26,946	,632	,906
X1.11	54,27	25,338	,781	,900
X1.12	54,21	25,817	,780	,901
X1.13	54,31	26,884	,523	,911
X1.14	54,25	25,877	,639	,906

Pada hasil tabel 1 diatas dapat dibandingkan pada kolom r hitung dengan r tabel. Terlihat pada pengujian validitas bahwa keseluruhan item variabel penelitian dari variabel Kompetensi (X1) memiliki r hitung > r tabel yaitu pada signifikan 5% dan n = 52, untuk df = 52 - 2 = 50 didapatkan r tabel = 0,273 artinya dinyatakan bahwa seluruh item variabel penelitian adalah Valid, dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas terhadap Motivasi (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	53,08	33,563	,562	,922
X2.2	53,00	33,137	,672	,916
X2.3	52,77	33,161	,713	,913
X2.4	52,10	36,951	,486	,920
X2.5	52,13	35,413	,714	,914
X2.6	52,13	35,570	,641	,916
X2.7	52,06	35,820	,651	,916
X2.8	52,00	35,765	,687	,915
X2.9	52,00	35,765	,637	,916
X2.10	52,35	34,113	,824	,910
X2.11	52,27	34,593	,873	,909
X2.12	52,13	35,413	,665	,915
X2.13	52,37	35,021	,523	,921
X2.14	52,37	35,805	,682	,915

Pada hasil tabel 2 diatas dapat dibandingkan pada kolom r hitung dengan r tabel. Terlihat pada pengujian validitas bahwa keseluruhan item variabel penelitian dari variabel Motivasi (X2) memiliki r hitung > r tabel yaitu pada signifikan 5% dan n = 52, didapatkan r tabel = 0,273 sehingga dinyatakan bahwa seluruh item variabel penelitian adalah Valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas terhadap Kinerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	53,04	32,469	,658	,917
Y2	53,60	33,422	,395	,927
Y3	53,06	32,761	,681	,916
Y4	53,04	32,508	,544	,921
Y5	52,75	32,034	,628	,918
Y6	53,08	32,739	,713	,916
Y7	52,92	32,112	,753	,914
Y8	53,04	32,548	,605	,919
Y9	53,12	31,869	,753	,914
Y10	53,04	31,489	,727	,914
Y11	52,92	31,170	,806	,912
Y12	53,02	30,647	,601	,921
Y13	52,85	32,211	,785	,913
Y14	52,79	32,641	,672	,917

Pada hasil tabel 3 diatas dapat dibandingkan pada kolom r hitung dengan r tabel. Terlihat pada pengujian validitas bahwa keseluruhan item variabel penelitian dari variabel Kinerja (Y) memiliki r hitung > r tabel yaitu pada signifikan 5% dan n = 52, didapatkan r tabel = 0,273 sehingga dinyatakan bahwa seluruh item variabel penelitian adalah Valid

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha 0,913 maka dapat dilihat bahwa pernyataan dalam kuesioner Kompetensi adalah Reliabel dan dapat diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,921	14

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha 0,921 maka dapat dilihat bahwa pernyataan dalam kuesioner Kompetensi adalah Reliabel dan dapat diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,923	14

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha 0,923 maka dapat dilihat bahwa pernyataan dalam kuesioner Kompetensi adalah Reliabel dan dapat diterima.

Persepsi responden pada variabel Kompetensi (X1) pada karyawan pada PT. Dwidaya World Wide dengan Studi Kasus di Jakarta, Depok, Bogor yaitu sebesar 4,17 (pada skala 1 – 5) pada interval (3,41 – 4,20) dalam kategori baik. Perincian penilaian responden terdiri dari 22 responden memberikan persepsi sangat baik (SB), 29 responden memberikan persepsi baik (S), dan 1 responden memberikan persepsi sedang (S).

Persepsi responden pada variabel Motivasi (X2) pada karyawan pada PT. Dwidaya World Wide dengan Studi Kasus di Jakarta, Depok, Bogor yaitu sebesar 4,03 (pada skala 1 – 5) pada interval (3,41 – 4,20) disebut kategori baik. Adapun penilaian responden terdiri dari 22 responden memberikan persepsi sangat baik (SB), 29 responden memberikan persepsi baik (S), dan 1 responden memberikan persepsi sedang (S).

Persepsi responden pada variabel Kinerja (Y) pada karyawan pada PT. Dwidaya World Wide dengan Studi Kasus di Jakarta, Depok, Bogor yaitu sebesar 4,08 (pada skala 1 – 5) pada interval (3,41 – 4,20) dengan kategori baik. Penilaian responden terdiri dari 16 responden memberikan persepsi sangat baik (SB), 33 responden memberikan persepsi baik (B), dan 3 responden memberikan persepsi sedang (S).

Tabel 7. Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1376,534	2	688,267	65,361	,000 ^b
	Residual	515,985	49	10,530		

Berdasarkan tabel anova diperoleh F hitung = 65,361 > F tabel = 3,19 dengan degree of freedom (df) = n-k-1 = 52-2-1 = 49 pada alpha 0,05. Dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 artinya bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, dalam artian adanya pengaruh yang signifikan variabel kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Besar nilai korelasi 0,853 yang menandakan pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y sangat kuat. Besarnya pengaruh yang diberikan kedua variabel X1 dan X2 sebesar 0,716 (adjusted r square) atau (71,6%), sedangkan sisanya 28,4%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Hasil analisis penelitian ini juga menunjukkan jika kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa adanya peningkatan kompetensi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pengujian pada penelitian ini membuktikan t-hitung = 11,339 > t-tabel = 2,009 maka Ha diterima dan Ho ditolak, berarti adanya pengaruh signifikan antara Kompetensi dan Kinerja.

Hasil analisis penelitian juga menunjukkan jika motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa adanya pemberian motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pengujian pada penelitian ini membuktikan t-hitung = 7,660 > t-tabel = 2,009 maka Ha diterima dan Ho ditolak, berarti adanya pengaruh signifikan antara Motivasi dan Kinerja.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan terhadap hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwidaya World Wide (Studi Kasus Di Jakarta, Depok, Bogor) yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan korelasi Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah R = 0,849 terletak pada interval (0,80 – 1,000) hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompetensi (X1) dan Kinerja (Y) adalah sangat kuat dan positif. Dengan hasil regresi $Y = 2,749 + 0,932 X1$ dan Uji Hipotesis t-hitung = 11,339 >

- t-tabel = 2,009, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y).
2. Hasil penelitian menunjukkan korelasi Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah $R = 0,735$ terletak pada interval (0,60 – 0,799) hal ini menunjukkan jika hubungan antara variabel Motivasi (X2) dan Kinerja (Y) adalah kuat dan positif. Dengan hasil regresi $Y = 17,379 + 0,705 X_2$ dan Uji Hipotesis t-hitung = 7,660 > t-tabel = 2,009, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y).
 3. Hasil penelitian menunjukkan korelasi Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah $R = 0,853$ terletak pada interval (0,80 – 1,000) hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (Kompetensi) dan X2 (Motivasi) terhadap Y (Kinerja) adalah sangat kuat dan positif. Dengan hasil regresi $Y = 2,398 + 0,803 X_1 + 0,139 X_2$ dan Uji Hipotesis F hitung = 65,361 > F tabel = 3,19, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja.

Saran

Adapun saran dari penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwidaya World Wide (Studi Kasus Di Jakarta, Depok, Bogor) berdasarkan pada hasil dan kesimpulan pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Pada hasil penelitian ini, pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwidaya World Wide dengan studi kasus di Jakarta, Depok, Bogor memiliki hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh positif diharapkan agar dapat terus dipertahankan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan yaitu persepsi motivasi terhadap karyawan pada PT. Dwidaya World Wide dengan studi kasus di Jakarta, Depok, Bogor dalam kategori baik. Disarankan bagi perusahaan dapat terus mempertahankan pemberian motivasi terhadap karyawan agar karyawan mampu melakukan tugasnya dengan loyalitas yang tinggi.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan jika persepsi kinerja terhadap karyawan pada PT. Dwidaya World Wide dengan studi kasus di Jakarta, Depok, Bogor dalam kategori baik. Disarankan karyawan untuk terus meningkatkan dan mempertahankan hal-hal yang mampu meningkatkan kinerjanya melalui pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian* (keduapuluhtujuh). Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. dan Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kesepuluh). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Kedua). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.