



JIGIE 5 (3) (2024) 2100-2109

## JURNAL ILMIAH GLOBAL EDUCATION

ejournal.nusantaraglobal.or.id/index.php/jige

DOI: <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3352>

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KOI THE INDONESIA

Sudarijati<sup>1\*</sup>, Palahudin<sup>1</sup>, Andri Akmaludin<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Djuanda Bogor, Indonesia.

\*Corresponding author email: [sudarijati@unida.ac.id](mailto:sudarijati@unida.ac.id)

#### Article Info

##### Article history:

Received Agustus 26, 2024  
Approved September 17, 2024

##### Keywords:

*Work Motivation, Competence, Employee Performance.*

##### ABSTRACT

*This study aims to determine employee responses regarding work motivation, competence and employee performance and to determine the effect of work motivation and competence on employee performance at PT. KOI The Indonesia. The method used in this study is descriptive quantitative and verification. The use of samples in this study was 40 employees using census sampling techniques. The data analysis technique used an ordinal scale that analyzed multiple regression, multiple correlation analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Employee responses to motivation were very high, competence was good and employee performance was very high. The results showed that work motivation and competence simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PT. KOI The Indonesia. While partially work motivation had a positive and significant effect on employee performance at PT. KOI The Indonesia, and competence had a positive and significant effect on employee performance at PT. KOI The Indonesia.*

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



**How to cite:** Sudarijati., Palahudin., & Akmaludin, A. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KOI THE INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(3), 2100-2109. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3352>

## PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik (Balbed et al, 2019).

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam suatu organisasi perusahaan. Memanfaatkan sumber daya manusia yaitu karyawan yang ada dalam perusahaan merupakan cara untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar tujuan tersebut tercapai secara efektif dan efisien maka perusahaan harus bisa membuat produktivitas karyawannya meningkat (Rampisela et al, 2020).

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses bisnis perusahaan merupakan salah satu upaya yang ditempuh oleh para pelaku bisnis untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan memenangkan kompetisi pada pasar global. Tujuannya adalah untuk mendapatkan peluang yang lebih baik untuk dapat menjadi market leader sesuai dengan tuntutan (Suwandi, 2016).

Ada beberapa strategi bagi perusahaan untuk dipertimbangkan dalam mencapai tujuan dan sasaran dari perusahaan, diantaranya adalah bagaimana sebuah perusahaan dapat mengelola dengan baik factor kinerja karyawan agar maksimal dan adanya rasa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja, karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusinya secara fair dan layak dan karyawan dalam bekerja selalu termotivasi secara terus menerus, sehingga tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai dan perusahaan mampu bersaing dengan kompetitornya (Fauzan, 2022).

Hamali (2016), SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Oleh sebab itu, manajemen perlu mengelola SDM dengan sebaik mungkin. Adapun Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan Hamali (2016).

Salah satu tujuan MSDM ialah membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan cara menyediakan sumber daya manusia yang terlatih dan termotivasi yang tinggi, mengembangkan kualitas diri karyawan, dan menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan aman (Hamali, 2016). Sumber daya manusia yang memadai akan menghasilkan output berupa kinerja karyawan yang maksimal, hal ini dapat membantu keberhasilan dalam sebuah perusahaan, akan tetapi tidak sedikit perusahaan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja (Lestary et al, 2017). Indikator Kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2016).

Motivasi kerja merupakan suatu penggerak atau dorongan untuk seseorang bekerja. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dari karyawan-karyawan maka produktivitas kerja akan membaik atau mengalami peningkatan (salju et al, 2018).

Motivasi kerja adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Mc Clelland, 2017). Motivasi kerja dapat diukur melalui indikator diantaranya motif, harapan, dan insentif (Mc Clelland, 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain motivasi kerja ialah kompetensi. Kompetensi mempunyai peranan penting dalam hal ini karena pada umumnya kompetensi menyangkut pada kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

Secara literal, kompetensi diartikan sebagai berjuang bersama-sama. Kompetensi terkait erat dengan ide tentang kapabilitas. Orang yang menyebut dirinya kompeten adalah orang yang memiliki kapabilitas. Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik, Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, terkadang bersifat khusus atau unik (Fatmah, 2017).

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Kompetensi dapat diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Wibowo, 2016).

PT. KOI The merupakan kedai minuman teh susu mutiara (bubble tea) siap minum dalam kemasan cup yang berasal dari Taiwan dan masuk ke Indonesia pada tahun 2006. Dalam mengembangkan bisnisnya PT. KOI The Indonesia telah mendistribusikan produknya melalui kantor cabang, beberapa cabang distribusinya yaitu Botani Square yang berlokasi di Jl. Raya Pajajaran, kota Bogor, Supermall Karawaci yang berlokasi di Jl. Boulevard Diponegoro 105 Lippo Karawaci 1200, Grand Indonesia Shopping Town West Mall yang berlokasi di Jl. M. H. Thamrin No. 1, Petamburan, Jakarta Barat, Puri Indah Mall yang berlokasi di Jl. Puri Agung, Puri Indah, Kembangan Selatan, Jakarta dan MAXX BOX Cinere yang berlokasi di Jl. Cinere Raya no 19 Cinere, kota Depok. Faktor-faktor yang telah diuraikan tersebut, diduga merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. KOI The Indonesia.

Pencapaian target penjualan perbulan mengalami perubahan setiap bulannya, PT. KOI The Indonesia hanya dapat mencapai target penjualan tiga bulan dalam setahun yaitu pada bulan April, bulan Juli dan pada bulan Desember. Secara keseluruhan hasil penjualan selama satu tahun hanya sebesar 89,5% yang artinya target penjualan PT. KOI The Indonesia pada tahun 2023 tidak tercapai, hal ini diduga disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan dibidang penjualan.

Beberapa karyawan seperti staff PIC dan Tea Barista belum mendapatkan insentif yang penuh karena semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan semakin giat bekerja. Kompetensi PT. KOI The Indonesia kurang baik. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat inisiatif karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan kurang baik dikarenakan kurangnya pengetahuan dalam menguasai bidang pekerjaannya. Hal tersebut dapat menghambat berjalannya pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja karyawan akan menurun.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian ini adalah motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan PT. KOI The Indonesia.

Lokasi penelitian ini dilakukan pada beberapa store PT. KOI The Indonesia adapun yang berlokasi di Botani Square Jl. Raya Pajajaran, kota Bogor, Supermall Karawaci Jl. Boulevard Diponegoro 105 Lippo Karawaci 1200, Grand Indonesia Shopping Town West Mall Jl. M. H. Thamrin No. 1, Petamburan, Jakarta Barat, Puri Indah Mall Jl. Puri Agung, Puri Indah, Kembangan Selatan, Jakarta dan MAXX BOX Cinere Jl. Cinere Raya no 19 Cinere, kota Depok.

### **Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. KOI The Indonesia, bentuk yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode survei kepada karyawan.

### **Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling atau sampel jenuh. Sensus sampling yaitu salah satu metode pengambilan sampel dengan sampel berasal dari semua anggota populasi karena populasi berjumlah dibawah 100 (Sugiyono, 2019). Metode pengumpulan data adalah teknik ataupun cara yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data yang nantinya data tersebut akan digunakan oleh penulis untuk memperoleh bahan, keterangan, dan informasi terkait dengan penelitian ini. Bahan baku informasi untuk menganalisis variabel yang diteliti disebut data. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh dalam bentuk data primer dan data sekunder.

### **Metode Pengujian Data**

Uji pendahuluan diawali dengan memberikan kuesioner yang berisi pernyataan yang terdiri dari variabel motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan kepada responden. Hasil jawaban responden kemudian dilakukan uji validitas terlebih dahulu kemudian dilanjutkan pada uji reliabilitas. Hasil Uji validitas terhadap motivasi kerja, kompetensi dan kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu valid, dengan perhitungan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka data tersebut valid dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis, sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data tersebut tidak valid dan tidak layak digunakan dalam uji hipotesis. Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan dilakukan untuk menilai apakah instrumen penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini yaitu reliable dengan membandingkan tabel kriteria. Adapun kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai  $\text{Alpha} \geq 0,6$  maka reliabel, dan jika nilai  $\text{Alpha} < 0,6$  maka tidak reliabel.

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa masalah klasik selpelrti normalitas, multikolinelartitas, dan heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam data yang digunakan dalam pelnellitian. Hasil pelngujian asumsi klasik menunjukkan bahwa tidak ada masalah dengan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

## **Pengujian Hipotesis**

### **Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Ho:  $\beta_i \leq 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. KOI The Indonesia.

Ha:  $\beta_i > 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. KOI The Indonesia.

### **Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Uji t dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y).

Perumusan hipotesis:

1.  $X_1$  terhadap Y:

Ho<sub>1</sub> :  $\beta_1 \leq 0$  : berarti motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Ha<sub>1</sub> :  $\beta_1 > 0$  : berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.  $X_2$  terhadap Y

Ho<sub>2</sub> :  $\beta_2 \leq 0$  : berarti kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Ha<sub>2</sub> :  $\beta_2 > 0$  : berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Karyawan**

Mayoritas karyawan pada PT. KOI The Indonesia adalah berjenis kelamin laki-laki dengan usia 20-30 tahun serta memiliki pendidikan terakhir yaitu SMA dan SMK dan masa kerja 5-10 tahun.

### **Tanggapan Karyawan Terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja termasuk kategori sangat tinggi dengan skor nilai 4,42. Penilaian tertinggi pada indikator harapan sebesar 4,82 dengan kriteria sangat tinggi. Penilaian terendah pada indikator insentif yaitu 3,59 dengan kriteria tinggi. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pembagian insentif dengan adil terhadap seluruh karyawan. Pemberian insentif dapat mendorong semangat kerja karyawan, motivasi kerja, memberikan kepuasan dan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Tanggapan Karyawan Terhadap variabel Kompetensi ( $X_2$ )**

Tanggapan karyawan terhadap kompetensi termasuk kategori baik dengan skor nilai sebesar 4,01. Penilaian tertinggi pada indikator sikap sebesar 4,51 dengan kriteria sangat baik. Penilaian terendah pada indikator keterampilan yaitu 3,5 dengan kriteria baik. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan terhadap karyawan supaya meningkatkan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Peningkatan

kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan terhadap karyawan supaya meningkatkan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam upaya peningkatan kompetensi karyawan yaitu melakukan pelatihan kepada karyawan, pemenuhan fasilitas dan prasarana kerja, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif serta memberikan pekerjaan sesuai kemampuan karyawan.

### Tanggapan Karyawan Terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan karyawan terhadap kinerja termasuk kategori tinggi dengan skor nilai sebesar 3,89. Penilaian tertinggi pada indikator tanggung jawab 4,4 dengan kriteria sangat tinggi. Penilaian terendah pada indikator kuantitas yaitu 3,54 dengan kriteria tinggi. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pengawasan pemimpin terhadap karyawannya dalam bekerja, yaitu pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pengawasan pemimpin terhadap karyawannya dalam bekerja, yaitu pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya melakukan evaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan yang telah diterapkan.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

#### Hasil Regresi Linier Berganda Persamaan Pertama

Bentuk persamaan dihitung dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun persamaan tersebut adalah menunjukkan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. KOI The Indonesia. Hasil regresi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Koefisien Regresi dan Uji Signifikan *Coefficients***

Model		Coefficients <sup>a</sup>		standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized B	Coefficients Std. Error			
1	(Constant)	3.708	11.138		-.333	.741
	Motivasi Kerja	.856	.408	.341	2.100	.043
	Kompetensi	.464	.202	.373	2.296	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 3,708 + 0,856 X_1 + 0,464 X_2 + e$$

Koefisien regresi merupakan angka yang menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh masing-masing variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 3,708 artinya pada saat motivasi kerja dan kompetensi ( $X_1$  dan  $X_2 = 0$ ) maka kinerja karyawan bernilai positif.
2. Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,856 bertanda positif, berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan setiap terjadinya peningkatan motivasi kerja diduga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel kompetensi.

3. Koefisien regresi kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,464 bertanda positif, berarti variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan setiap terjadinya peningkatan kompetensi, diduga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi motivasi kerja.

### Hasil Koefisien Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel motivasi kerja dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Adapun hasil analisis korelasi berganda dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Koefisien Korelasi Berganda**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646	.417	.386	593.882

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Adapun hubungan antara motivasi kerja dan kompetensi dengan kinerja karyawan menunjukkan angka korelasi 0,646 yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik kompetensi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Diketahui bahwa besarnya *R square* sebesar 0,417 atau 41%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 41% sedangkan sisanya 59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti pengetahuan, keterampilan, kepribadian, sikap dan perilaku, gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja (Lestary et al, 2017).

### Pengujian Secara Simultan

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu motivasi kerja dan kompetensi secara simultan terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan. Menguji hipotesis menggunakan statistik Uji-F, dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	934.126	2	467.063	13.243	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.303.974	37	35.270		
	Total	2.239.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan nilai F hitung pada Tabel 4.18 tersebut diketahui F hitung sebesar 13,243 dan nilai tabel F tabel untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $df_1 = 2-1 = 1$  dan  $df_2 = 40-3 = 37$  sebesar 4,105 Sehingga F hitung lebih besar dari F tabel ( $13,243 > 4,105$ ) maka dapat disimpulkan bahwa

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95%, secara simultan motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Hasil Pengujian Hipotesis

### Pengujian Uji-t

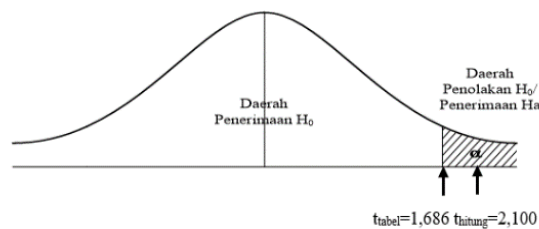
#### Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

No	Variabel Independen	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
1	Motivasi Kerja ( $X^1$ )	2,100	1,686	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Kompetensi ( $X^2$ )	2,296	1,686	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,100 dan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $40-3 = 37$  sebesar 1,686 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,100 > 1,686$ ). Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

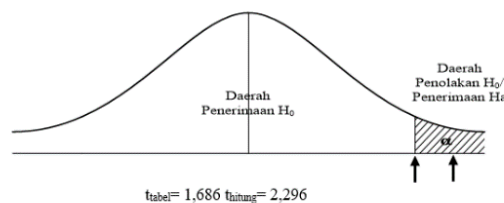


Gambar 4.14 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

### Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompetensi memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,296 dan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $40-3 = 37$  sebesar 1,686 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,296 > 1,686$ ). Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.15 Hasil Uji t Variabel Kompetensi ( $X_2$ )

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. KOI The Indonesia lebih besar dibandingkan dengan pengaruh motivasi kerja. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan kembali kompetensi karyawan seperti dilaksanakannya pelatihan tenaga kerja untuk seluruh karyawan sehingga dapat menunculkan potensi yang ada dalam diri karyawan.



## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan bahwa tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan sebagai berikut: Motivasi kerja termasuk kategori sangat tinggi, penilaian tertinggi pada indikator harapan dan terendah pada indikator insentif. Kompetensi termasuk kategori baik, penilaian tertinggi pada indikator sikap dan terendah pada indikator keterampilan. Kinerja karyawan termasuk kategori tinggi, penilaian tertinggi pada indikator tanggung jawab dan terendah pada indikator kuantitas.

Variabel motivasi kerja pada indikator insentif memiliki nilai terendah, oleh sebab itu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan melalui pembagian insentif dengan adil terhadap seluruh karyawan.

Variabel kompetensi pada indikator keterampilan memiliki nilai terendah, oleh sebab itu untuk meningkatkan keterampilan karyawan sebaiknya peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan terhadap karyawan supaya meningkatkan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Variabel kinerja karyawan pada indikator kuantitas jawab memiliki nilai terendah, oleh sebab itu peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pengawasan pemimpin terhadap karyawannya dalam bekerja, yaitu pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan

Motivasi kerja dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KOI The Indonesia.

Pengaruh secara parsial. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KOI The Indonesia. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KOI The Indonesia.

## REFERENCES

- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7): 4676-4703
- Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *JURNAL SAMUDRA EKONOMI DAN BISNIS*, 8(2): 124-133
- Fauzan, A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860-1880. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i2.2292>
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Lisdiani, V. (2017). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Political Science*. 6(4): 1-8
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2): 94-103
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, K. G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mc Clelland, David. C. (2017). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.

- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA*, 8(1): 302-311.
- Salju., & Lukman, M. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*. 4(1).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suwandi. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. *Analitika*. 8(2): 140-147.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.