

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Impodio Indonesia Tangerang Selatan

Islahul Hayati^{1*}, Bambang Purnomo Yanuarso²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (12-09-2023) Revised (12-10-2023) Accepted (15-10-2023) Available online, (15-11-2023)</p> <p>Keywords: Motivation, work competency, Employee performance</p>	<p>PT Impodio Indonesia is one of the most complete supplier companies providing photo studio furniture in Indonesia. Where it has an orientation to provide quality and quantity supported by the best system to provide convenience to new MSMEs (Micro, Small and Medium Enterprises) in Indonesia. However, currently there are several problems in employee performance. The aim of writing this thesis is to find out how work motivation and competence influence employee performance. This type of research uses data collection techniques through direct observation and interviews. With a population at PT Impodio Indonesia, 65 employees were taken using sampling techniques. The method used is quantitative analysis. This research uses multiple linear regression formula methods, t test and F test. The results of the research show that motivation influences employee performance because t count (5,931) > t table (1,998). Work competency has an influence on employee performance because t count (6,412) > t table (1,998). Meanwhile, the results of the F Test showed that the calculated f was (24.523) > table f (2,751), meaning that there was a significant influence between work motivation and competence on employee performance. The suggestion of this research is that PT Impodio Indonesia should make continuous improvements and updates in all fields to achieve better performance and quality so that it can achieve the company's goals.</p>
<p>Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>PT Impodio Indonesia merupakan salah satu perusahaan supplier penyedia furniture studio foto terlengkap di Indonesia. Dimana memiliki orientasi untuk memberikan kualitas dan kuantitas yang didukung dengan sistem terbaik untuk memberikan kemudahan kepada para UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) baru di Indonesia. Namun saat ini adanya beberapa masalah dalam kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang bagaimana pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini dengan teknis pengumpulan data melalui observasi dan wawancara secara langsung. Dengan populasi yang ada di PT Impodio Indonesia 65 orang karyawan yang di ambil dengan teknik sample. Metode yang di gunakan adalah analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode linier berganda rumus regresi, Uji t dan Uji F. hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena t hitung (5,931) > t tabel (1,998). Kompetensi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan karena t hitung (6,412) > t tabel (1,998). Sementara hasil Uji F diperoleh besarnya F hitung (24,523) > F tabel (2,751), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Saran penelitian ini adalah PT Impodio Indonesia hendaknya melakukan perbaikan dan pembaharuan secara terus menerus di segala bidang untuk mewujudkan kinerja dan kualitas yang lebih baik sehingga mampu mencapai dimana tujuan dari perusahaan.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

*Corresponding author.
E-mail: azmiahiranty@gmail.com (First Author)

1. PENDAHULUAN

Pentingnya peranan sumber daya manusia. Dimana dalam persaingan antar perusahaan di era globalisasi yang semakin berlomba-lomba, sehingga sumber daya manusia (SDM) banyaknya tuntutan untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Dimana SDM mampu menjadi manusia-manusia berpengetahuan ilmu yang dimiliki, baik dalam hal pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga memiliki potensi individu yang berkembang maksimal.

Untuk itu, diperlukannya SDM pada ialah sumber daya manusia yang paham dan mampu menguasai pengetahuan dalam teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsive terhadap banyaknya perubahan-perubahan teknologi masa kini. Dalam kondisi perubahan yang semakin cepat diperlukannya pribadi integritas semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dimana banyaknya persaingan bisnis, banyaknya perusahaan yang menggunakan teknologi saja tidaklah cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal pengetahuannya, sehingga sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM. Ancaman terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah Angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekitarnya. Sumber daya manusia yang tidak mampu memiliki kesanggupan dalam menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Oleh karena itu sumber daya manusia dapat menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan yang dimana menjadikan tidak dirasakannya makna kerja sesungguhnya. Sumber daya manusia yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah.

Untuk menghadapi permasalahan tersebut diperlukannya tenaga kerja yang handal di bidang masing-masing. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang ahli didalam organisasi dimana dimulai sejak proses seleksi sampai yang tenaga kerja dapat menjalankan tugas sesuai dengan pekerjaannya masing-masing dalam perusahaan tersebut.

Dalam pengambilan suatu keputusan hal yang terbaik dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia dari aspek kinerja seseorang dan kemampuan untuk menganalisa suatu masalah dalam lingkup kerja perusahaan. Dari terlepas hal tersebut juga dilakukan dengan kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tersebut. *The right man on the rightplace*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Organisasi di suatu perusahaan dapat menentukan atau mengembangkan sumber daya manusia sebaiknya dilakukan secara terstruktur dan terhimpun dalam suatu sistem yang baik sehingga proses penentuannya dapat cepat dilakukan dan mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi sebelumnya seperti kesalahan menunjuk seseorang yang tidak tepat dalam pekerjaannya, seorang pekerja akan mampu mengambil keputusan yang baik bila dia memahami dan mampu dalam mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu semua tergantung dengan kemampuan intelektual dan analisis dari sumber daya manusia. Sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia didalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu di kelola secara profesional dalam SDM agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan dari tuntutan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

PT Impodio Indonesia adalah supplier penyedia *furniture* studio foto terlengkap di Indonesia, meliputi *supply* alat fotografi, props foto. Dengan kualitas dan kuantitas yang didukung dengan sistem terbaik untuk memberikan kemudahan kepada para UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) baru di Indonesia. PT Impodio Indonesia menawarkan solusi untuk para UMKM yang mendirikan usahanya untuk memberikan solusi baru dalam mempromosikan produk dalam konten foto atau video dengan produk untuk menunjang kualitas terbaik dan bisa di gunakan jangka yang panjang penggunaannya pada produk-produk kami.

Dalam hal ini peruhanaan sebagai yang bergerak di bidang produksi dan pelayanan sebagai pilihan solusi usaha muda untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan bidang keahlian yang tepat. Dengan kata lain perilaku baik dari setiap individu akan mempengaruhi baiknya kinerja dari sebuah organisasi. Dimana masa kerja juga merupakan yang sangat komponen paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan maka akan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi kerja didalam pekerjaan karyawan merupakan indikator yang ampuh atas pengunduran diri karyawan di masa mendatang.

Melihat dari beberapa masalah tersebut yang sangat berpengaruh penting bagi perusahaan dimana untuk menjalankan disetiap aktivitas kerja agar tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan maka disini

penulis mendapatkan objek penelitian di perusahaan PT Impodio Indonesia yang merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan penanganan produksi dan administrasi dengan memiliki tim yang variatif ada karyawan kantor dan karyawan lapangan (pabrik). Berharap semakin variatif kondisi variable yang diuji, isu yang diangkat dalam skripsi ini lebih menarik untuk dibahas.

PT Impodio Indonesia telah berdiri pada tanggal 02 Maret 2014 atau pada saat ini telah mencapai usia kurang lebih hampir 9 tahun yang dimana saat ini memiliki karyawan berjumlah 65 orang karyawan dan berlokasi di Sutera Kirana V no 101 Pondok Jagung Timur Serpong Utara Tangerang Selatan 15326. Sejak pertama kali perusahaan berdiri hingga saat ini telah banyak membantu pembisnis baru atau UMKM di Indonesia.

Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu, penilaian kinerja karyawan sangat penting dilakukan oleh setiap perusahaan dalam mengetahui seberapa mampu karyawan dalam berusaha mencapai kinerja yang baik menjadi salah satu tolak ukur dalam kinerja karyawan di PT Impodio Indonesia di pengaruhi dari beberapa hal yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen kerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menjadi tolak ukur permasalahan bagi peneliti untuk survei awal atau prasuvei terhadap 25 orang karyawan dengan wawancara pada tanggal 13 November 2023 dalam mengetahui karyawan belum memenuhi standar kinerja perusahaan atau mengalami penurunan, kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen kerja yang ditetapkan perusahaan sebagaimana yang terjadi di PT Impodio Indonesia.

Aadanya masalah dalam terkaitnya ketepatan waktu yaitu dalam pernyataan "Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan" mendapatkan 11 orang karyawan yang menyatakan tidak setuju dan efektifitas dimana pernyataan "perusahaan untuk memaksimalkan tingkat penggunaan dalam kerja dengan tepat" mendapatkan 10 orang karyawan yang menyatakan tidak setuju. Banyaknya karyawan yang tidak setuju bahwasannya standar kerja yang belum ditetapkan dengan baik sesuai dengan jobsdesk karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat. Hal ini mengakibatkan peningkatan beban kerja dan menurunnya produktifitas kerja.

Motivasi dalam bekerja mempunyai peranan yang penting dalam hal menjadikannya rasa aman fisiologis, aktualisasi diri, hubungan social, kebutuhan dan ekuitas agar bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan dalam tugasnya. Seorang karyawan yang memiliki intelegensi cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi dalam bekerja. Hasil kerja optimal karena adanya motivasi yang tepat. Dengan rendahnya motivasi kerja pada karyawan di perusahaan memiliki permasalahannya pada beberapa indikator yang sudah penulis lakukan dengan prasuvei terhadap 25 orang karyawan dengan wawancara pada tanggal 13 November 2023, karena rendahnya motivasi dalam kebutuhan fisiologis, aktualisasi diri, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan ekuitas kepada karyawan untuk menunjukkan sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya.

Indikator kebutuhan akan penghargaan dalam pernyataan "Pemimpin memberikan reward lebih kepada karyawan yang memenuhi pencapaian perusahaan" mendapatkan skor 10 orang karyawan yang menyatakan tidak setuju. dengan itu disini banyaknya permasalahan yang timbul sangat berperan penting dalam berlangsungnya pekerjaan. Serta adanya hal yang memerlukan pertanyaan dalam indikator kebutuhan fisiologis "Karyawan diberikannya uang konsumsi" masih adanya pernyataan tidak setuju sebanyak 6 orang yang dalam artian dimana tidak adanya pembagian secara merata terhadap seluruh karyawan. Oleh karena itu perlu adanya evaluasi dalam indikator kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan fisiologis hal ini mengindikasikan kurangnya motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

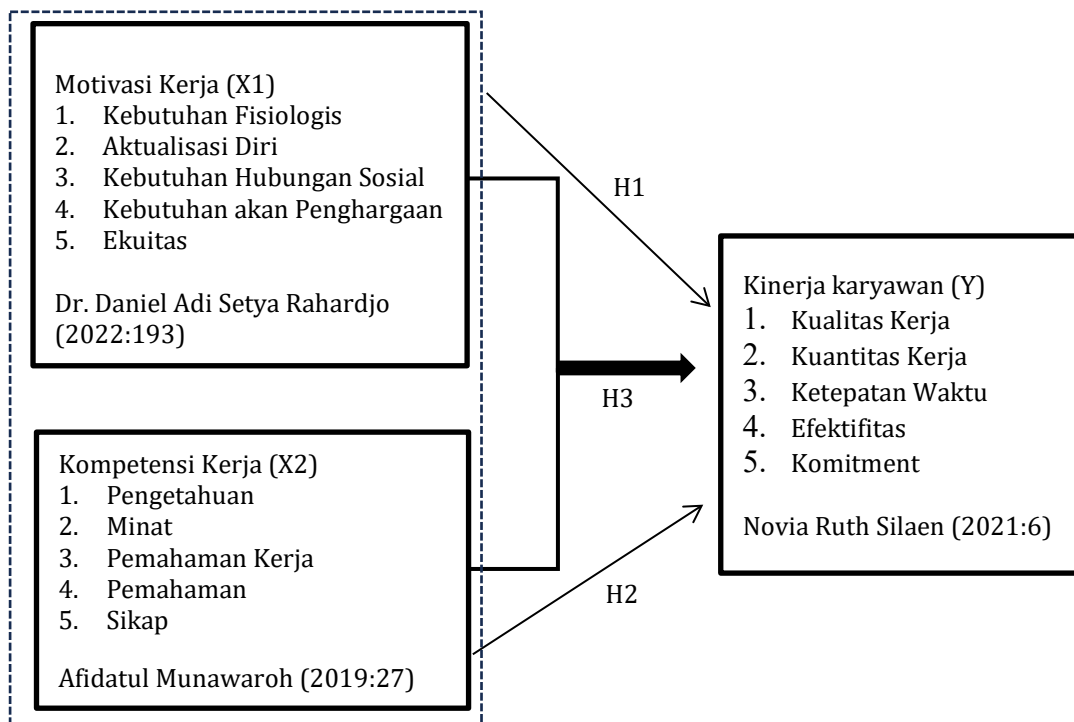
Kompetensi merupakan pengetahuan, minat, pengalaman, pemahaman, sikap seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku *kognitif*, efektif dan *psikomotorik* dengan sebaik- baiknya. Dalam kompetensi mengandung beberapa aspek antara lain: kompetensi seseorang yang dapat dilihat dari latar belakang pendidikan yang pernah diikuti.

Tingkat Pendidikan karyawan PT Impodio Indonesia berbeda-beda, dimana tingkat pendidikan karyawan pada jenjang SLTA-Sederajat memiliki pengalaman kerja yang lebih rendah dari dimulainya dimana produksi pembuatan memiliki mis komunikasi dalam *quality control* pada produk karena dalam proses pengerjaan.

Sehingga dapat disimpulkan Pendidikan karyawan di PT Impodio Indonesia ini belum merata. Hal tersebut mengindikasikan terjadinya tidak adanya kenaikan dalam kinerja karyawan disebabkan oleh faktor pendidikan karyawan yang kurang sesuai pada bidangnya sehingga berpengaruh terhadap kompetensi oleh karyawan tersebut. Dengan demikian kompetensi dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu peneliti melakukan wawancara lebih lanjut dengan tujuan untuk mengetahui permasalahan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti bagaimanaanya terletak pada variabel yang di teliti yakni motivasi dan kompetensi kerja serta kinerja karyawan adalah suatu hal yang berperan penting kaitannya satu dengan lainnya. Penurunan motivasi kerja karyawan juga tercermin dari rendahnya tingkat kompetensi dari beberapa karyawan terhadap peraturan dan kebijaksanaan perusahaan serta minimnya partisipasi dari tiap karyawan untuk memajukan kinerja. Dalam evaluasi kerja yang dilakukan oleh sebagian nilai dan dapat menjadi semakin memicu lemahnya kinerja karyawan yang sudah dimiliki oleh para karyawan tersebut dalam membangun kinerja perusahaan.

Menurut Sugiyono (2021:154) Hipotesis adalah Gunakan membuat jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalahnya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dalam proses pembentukan hipotesis, terdapat sebuah proses penalarannya, yang dapat melalui tahapan tertentu. Hal tersebut bisa terjadi di dalam proses pembuatan hipotesis ilmiah, yang dilakukan dengan prosedur yang sadar, terarah dan juga teliti. Sehingga bisa dikatakan bahwa hipotesis merupakan salah satu tipe proposisi yang dapat langsung di uji. Sidik Priadana (2021:154)



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir

Berdasarkan pokok permasalahan kerangka berfikir di atas telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H_{01} : Diduga tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Impodio Indonesia Tangerang Selatan

H_{a1} : Diduga terdapat pengaruh secara signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Impodio Indonesia Tangerang Selatan

H_{01} : Diduga tidak terdapat terdapat pengaruh secara signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Impodio Indonesia Tangerang Selatan

H_{a1} : Diduga terdapat pengaruh secara signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Impodio Indonesia Tangerang Selatan

H_{01} : Diduga tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Impodio Indonesia Tangerang Selatan

H_{a1} : Diduga terdapat pengaruh secara parsial signifikan antara Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Impodio Indonesia Tangerang Selatan

2. METODE

Jenis penelitian yang di gunakan dalam skripsi ini adalah kuantitatif. Menurut Muri Yusuf (2017:45), penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang diperoleh dari data yang diolah dengan teknik statistik. Sering mencoba menetapkan hukum atau prinsip-prinsip umum atau mencari sesuatu yang

berlaku universal dan mengasumsikan realitas sosial secara objektif dan di luar kondisi diri pribadi seseorang.

Dalam suatu penelitian, populasi bersama dengan sampel merupakan subjek penelitian atau unit analisis. Unit penamatan berupa berupa menjelaskan apa atau siapa sumber data peneliti. Sumebr data peneliti dengan berupa orang, dokumen atau prose suatu kegiatan. Subjek penelitian merupakan entitas yang mempengaruhi disain riset, pengumpulan data dan Keputusan analisis data. Zuchri Abdussamad (2021:130). Populasi yang kurnag relevan bila digunakan untuk konsep populasi dengan konsep kuantitatif. Menurut Frankel dan Wallen bahwa populasi adalah kelompok yang diminati oleh peneliti dimana kelak generalisasi hasil penelitiannya akan diterapkan. Zuchri Abdussamad (2021:131). Dalam penelitian populasinya adalah PT Impodio Indonesia Tangerang Selatan yang berjumlah 65 karyawan yang berlokasi di Sutera Kirana V no 101 Pondok Jagung Timur Serpong Utara Tangerang Selatan 15326.

Konsep sampel dalam penelitian adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya secara representative (mewakili) agar apa yang akan dipelajari dari sampel tersebut kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. Dengan itu peneliti akan memberikan sebanyak 65 sampel yang diharapkan hasil yang telah diperoleh akan memberikan kesimpulan dan gamabaran yang sesuai dengan karakteristik populasi. Jadi, hasil kesimpulan dari penelitian sampel dapat digeneralisasikan terhadap populasi. Oleh karena itu peneliti wajib mengerti tentang teknik sampling, besar Ukuran sampel dan karakteristik populasi dalam sampel. Zuchri Abdussamad (2021:131).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas Instrumenn

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Ket
1	Karyawan diberikannya uang konsumsi	0.485	0.240	Valid
2	Karyawan mendapatkan cuti di permudah	0.664	0.240	Valid
3	Diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk melanjutkan studi.	0.452	0.240	Valid
4	Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.	0.532	0.240	Valid
5	Hubungan dengan pegawai lain dalam instansi cukup baik.	0.470	0.240	Valid
6	Tidak adanya berselisih paham dengan karyawan lain.	0.532	0.240	Valid
7	Pimpinan memberikan pujian apabila pekerjaan terlaksana dengan baik	0.426	0.240	Valid
8	Pemimpin memberikan reward lebih kepada karyawan yang memenuhi pencapaian perusahaan	0.485	0.240	Valid
9	Karyawan dilakukan secara adil sesuai dengan jobdesk yang di tetapkan perusahaan	0.640	0.240	Valid
10	Tidak adanya perbandingan antar karyawan lain dari pimpinan	0.426	0.240	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 1 bahwa pernyataan tersebut dapat dinyatakan variabel motivasi (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.244), maka dengan demikian semua item kuesioner yang di berikan oleh responden dinyatakan valid. Dengan itu kuisioner dari variabel motivasi yang digunakan oleh peneliti mampu atau layak untuk dapat diolah sebagai data penelitian lebih lanjut oleh peneliti.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Ket
1	Dapat bekerja tanpa pengarahan dan pengawasan dari atasan dengan pengetahuan yang saya miliki	0.488	0.240	Valid
2	Menggunakan pengetahuan dan teknik yang up to date pada pelaksanaan kerja	0.497	0.240	Valid
3	Membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan teknis dengan pengetahuan yang dimiliki	0.408	0.240	Valid
4	Mampu mengembangkan potensi dalam menyelesaikan pekerjaan di bidangnya tanpa perlu bantuan karyawan lain	0.684	0.240	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Ket
5	Lama kerja atau masa kerja memudahkan karyawan mengerjakan tugas perusahaan	0.588	0.240	Valid
6	Pengalaman kerja yang dimiliki, membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja	0.624	0.240	Valid
7	Memahami tugas kerja sesuai dengan arahan dari atasan	0.558	0.240	Valid
8	Karyawan paham akan jobdesk dibidangnya	0.656	0.240	Valid
9	Sabar dalam menghadapi karyawan yang sering mengeluh	0.497	0.240	Valid
10	Menjalin hubungan baik dengan karyawan bagian lain.	0.476	0.240	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 2, dinyatakan variabel kompetensi (X_2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.244), maka dengan demikian semua item kuesioner yang di berikan oleh responden dinyatakan valid. Dengan itu kuisisioner dari variabel kompetensi yang digunakan oleh peneliti mampu atau layak untuk dapat diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Ket
1	Standar kerja yang telah di tetapkan selama ini sudah tercapai dengan maksimal	0.486	0.240	Valid
2	Karyawan selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.715	0.240	Valid
3	Karyawan memiliki keinginan berusaha meningkatkan kualitas kerja dengan baik	0.731	0.240	Valid
4	Karyawan memulai pekerjaan dengan waktu yang tepat	0.291	0.240	Valid
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan	0.604	0.240	Valid
6	Perusahaan memaksimalkan tingkat sarana dan prasarana penggunaan dalam kerja dengan tepat	0.688	0.240	Valid
7	Karyawan memberikan hasil pekerjaan sesuai yang dicapai perusahaan	0.499	0.240	Valid
8	Karyawan menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab	0.745	0.240	Valid
9	Berkomitmen melibatkan diri dalam perusahaan diwaktu yang lama dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan	0.268	0.240	Valid
10	Karyawan fokus menjalankan pekerjaannya walaupun ada masalah pribadi diluar kerja	0.400	0.240	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 3, bahwa dinyatakan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.244), maka dengan demikian semua item kuesioner yang di berikan oleh responden dinyatakan valid. Dengan itu kuisisioner dari variabel kinerja karyawan yang digunakan oleh peneliti mampu atau layak untuk dapat diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Motivasi (X_1)	
Alfa Cronbach	N Item
0,693	10

Kompetensi Kerja (X_2)	
Alfa Cronbach	Alfa Cronbach
0,723	10

Kinerja Karyawan (Y)	
Alfa Cronbach	N Item
0,765	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4 diatas, dinyatakan hasil yang peneliti peroleh. Menunjukkan variabel Motivasi (X_1) diperoleh nilai 0,693 yang dimana nilai cronbatch alpha > 0,600, maka instrumen Motivasi (X_1) dinyatakan reliabel. Variabel Kompetensi (X_2) diperoleh nilai 0,723 yang dimana nilai cronbatch alpha > 0,600, maka instrumen Kompetensi (X_2) dinyatakan reliabel. Variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai 0,723 yang dimana nilai cronbatch alpha > 0,765, instrumen Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Dapat dinyatakan semua variabel reliabel, Dimana hal ini dapat dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600, oleh karena itu dinyatakan reliable pada semua variabel yang peneliti dapatkan.

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Parameter Normalitas	Mean	.0000000
	Std. Deviasi	3.25508840
Perbedaan Paling Ekstrim	Mutlak	.119
	Positif	.052
	Negatif	-.119
Statistik Uji		.119
Asymp. tanda tangan. (2-ekor)		.024 ^c

Sumber: Data diolah, 2024

Dari data tabel 5 menyatakan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni 0,024 > 0.05. dengan demikian maka asumsi distribusi dari persamaan pada uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* ini maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Sig.	Statistik Kolinearitas	
		B	Std. Error				Beta	Toleransi
1	(Konstan)	12.041	11.191		1.076	.286		
	Motivasi (X_1)	.640	.095	.652	6.756	.000	.967	1.034
	Kompetensi Kerja (X_2)	.647	.213	.294	3.043	.003	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 7 diatas, hasil uji multikolinieritas dapat diperoleh dengan nilai *tolerance* variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,967 dan variabel Kompetensi Kerja (X_2) sebesar 0,967 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Motivasi (X_1) sebesar 1,034 dan variabel Kompetensi Kerja (X_2) sebesar 1,034 nilai tersebut kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model dinyatakan tidak terjadi ada gangguan *multikolinieritas* pada variabel.

Uji Autokorelasi

Tabel 8 Dasar Pengambilan Keputusan Uji Durbin-Watson

Hipotesis Nol (H_0)	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	H_0 ditolak	$0 < d < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada Keputusan	$dL \leq d \leq dU$
Tidak ada autokorelasi Negatif	H_0 ditolak	$4 - dL < d < 4$
Tidak ada autokorelasi Negatif	Tidak ada Keputusan	$4 - dU \leq d \leq 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	H_0 tidak ditolak atau diterima	$dU < d < 4 - dU$

Sumber: Menurut Ghozali (2018: 112)

Berikut hasil uji autokorelasi dengan Durbin-Watson (DW test) yang telah penulis uji menggunakan SPSS 26.

Tabel 9 Dasar Pengambilan Keputusan Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b				
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1 .665 ^a	.442	.424	3.30717	1.954
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI (X ₂), MOTIVASI (X ₁)				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)				

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 9 diatas, penulis menjelaskan bahwa uji Durbin-Watson sebesar 1,954 yang berada diantara interval data Durbin-Watson dengan $4 - 2,466 < 1,954 < 4$ Tidak ada autokorelasi Negatif.

Uji Heterokedastitas

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskodastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Koefisien Tidak Standar		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	.900	6.961	.129	.898
	Motivasi (X ₁)	-.023	.059	-.388	.699
	Kompetensi Kerja (X ₂)	.093	.132	.090	.484
a. Dependent Variable: RES2					

Sumber: Data diolah, 2024

Dari data tabel 10 di atas pengujian mendapatkan hasil uji Heteroskodastisitas dengan Uji Glejser pada variabel Motivasi (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,699 dan variabel Kompetensi Kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,484 yang dimana kedua dari variabel dinyatakan signifikansi (Sig.) > 0,05. Oleh karena itu *regression model* pada data uji ini dapat dinyatakan tidak ada masalah heteroskedastisitas, sehingga model ini layak dipakai sebagai data penelitian lebih lanjut.

Analisis Linier Sederhana

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Koefisien Tidak Standar		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	20.083	3.945	5.091	.000
	Motivasi (X ₁)	.588	.099	5.931	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 11 diatas, dapat disimpulkan oleh penulis maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,083 + 0,588 X_1$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 20,083 yang dapat artinya jika variabel motivasi (X₁) tidak ada maka nilai kerja karyawan (Y) sebesar 20,083 *point*.
2. Nilai koefisiensi motivasi (X₁) dengan sebesar 0,588 yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X₁), maka terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,588 *point*.

Tabel 12 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompetensi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Koefisien Tidak Standar		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	25.407	12.707	1.999	.050
	Kompetensi Kerja X ₂	.386	.273	.175	.163
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 12 diatas, dapat disimpulkan, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 25,407 + 0,386 X_2$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 25,407 yang dapat diartikan jika variabel kompetensi kerja (X_2) tidak ada maka nilai kerja karyawan (Y) sebesar 25,407 *point*.
2. Nilai koefisiensi kompetensi kerja (X_2) dengan sebesar 0,386 yang apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_2), maka terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,386 *point*.

Analisis Linier Berganda

Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Motivasi (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.041	11.191		1.076	.286
	Motivasi (X_1)	.640	.095	.652	6.756	.000
	Kompetensi Kerja (X_2)	.647	.213	.294	3.043	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 13 diatas, penulis menyimpulkan dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,041 + 0,640 X_1 + 0,647 X_2$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,041 artinya jika variabel motivasi (X_1), serta kompetensi (X_2) tidak ada, maka nilai kerja karyawan (Y) sebesar 12,041 *point*.
2. Nilai koefisiensi motivasi (X_1) dengan sebesar 0,640 artinya konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada motivasi (X_1) maka akan terjadinya perubahan 1 satuan pada variabel kompetensi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,640 *point*.
3. Nilai koefisiensi kompetensi (X_2) dengan sebesar 0,647 artinya konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada kompetensi (X_1), maka akan terjadinya perubahan 1 satuan pada variabel motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar -0,647 *point*.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X_1)	Korelasi Pearson	1	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja Karyawan (Y)	Korelasi Pearson	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 14 diatas, nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,699 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 yang diartikan kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Kuat**.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kompetensi Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompetensi Kerja (X_2)	Korelasi Pearson	1	.675
	Sig. (2-tailed)		.163
	N	65	65
Kinerja Karyawan (Y)	Korelasi Pearson	.175	1
	Sig. (2-tailed)	.163	
	N	65	65

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 15 diatas, diperoleh nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,675 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 yang diartikan dimana ke 2 variabel memiliki tingkat hubungan yang **Kuat**.

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Correlations				
		Motivasi (X1)	Kompetensi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X1)	Korelasi Pearson	1	.182	.599**
	Sig. (2-tailed)		.148	.000
	N	65	65	65
Kompetensi Kerja (X2)	Korelasi Pearson	.182	1	.675
	Sig. (2-tailed)	.148		.163
	N	65	65	65
Kinerja Karyawan	Korelasi Pearson	.599**	.675	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.163	
	N	65	65	65

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

Berdasarkan tabel 16 diatas, nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,675 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 yang artinya dimana ke 2 variabel memiliki tingkat hubungan yang **Kuat**.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.358	.348	3.517

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 17, peneliti mendapatkan hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,358, disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 35,8% sedangkan sisanya sebesar (100-35,8%) = 64,2% yang dimana dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompetensi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.431	.015	4.323

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 18, peneliti peneliti mendapatkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,358 maka disimpulkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,1% sedangkan sisanya sebesar (100-43,1%) = 56,9% yang dimana dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.424	3.307

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 19 diatas, peneliti peneliti mendapatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,442 dimana maka disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 44,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-44,2\%) = 55,8\%$ yang dimana dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 20 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Kariawan (Y)

Model		koefisien yang tidak terstandarisasi		koefisien standar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.083	3.945		5.091	.000
	Motivasi (X1)	.588	.099	.599	5.931	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 20 diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,931 > 1,998)$. Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $(5,931 > 1,998)$ atau $(0,000 < 0,050)$. Oleh karena itu maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Maka dapat didisimpulkan hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 21 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Kariawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		koefisien yang tidak terstandarisasi		koefisien standar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.407	12.707		1.999	.050
	Kompetensi X2	.386	.273	.175	6.412	.163

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 21 diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,412 > 1,998)$. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Maka H_0 di tolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 22 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Jumlah Kuadrat	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	536.435	2	268.218	24.523	.000 ^b
	Residual	678.118	62	10.937		
	Total	1214.554	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X₂), Motivasi (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 22 diatas, diperoleh diamna nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $(24,523 > 2,751)$. Hal ini dapat diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan Deskriptif

Jawaban Responden Variabel Motivasi (X₁)

Peneliti mendapatkan dengan total *mean* skor variabel motivasi dimana sebesar 3,96% yang termasuk kategori baik. Oleh karena itu dapat diperjelas berdasarkan jawaban responden sebanyak 9,7% dengan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 5,6% dengan jawaban setuju (S), sebanyak 9,2% dengan

jawaban ragu-ragu (RG), sebanyak 0,8% dengan jawaban tidak setuju (TS), sebanyak 0.0% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

Jawaban Responden Variabel Kompetensi Kerja (X_2)

Peneliti mendapatkan dengan total *mean* skor variabel motivasi adalah sebesar 4,96% yang termasuk kategori baik. Dengan itu dapat di perjelas berdasarkan jawaban responden sebanyak 16,8% dengan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 2,5% dengan jawaban setuju (S), sebanyak 1,5% dengan jawaban ragu-ragu (RG), sebanyak 0,7% dengan jawaban tidak setuju (TS), sebanyak 0.0% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS)

Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Peneliti mendapatkan dengan total *mean* skor variabel motivasi adalah sebesar 4,33% yang termasuk kategori baik. Dengan itu dapat di perjelas berdasarkan jawaban responden sebanyak 13,0% dengan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 6,0% dengan jawaban setuju (S), sebanyak 3,0% dengan jawaban ragu-ragu (RG), sebanyak 1,1% dengan jawaban tidak setuju (TS), sebanyak 0.0% dengan jawaban sangat tidak setuju (STS)

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh peneliti nilai persamaan regresi $Y = 20,083 + 0,588 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh 0,699 yang berarti kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,665 atau dengan sebesar 66,5% sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,931 > 1,998$) Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya motivasi (X_1) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh peneliti nilai persamaan regresi $Y = 25,407 + 0,386 X_2$, nilai koefisien korelasi 0,675 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,431 atau dengan sebesar 43,1% sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,412 > 1,998$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya kompetensi kerja (X_2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil yang diperoleh peneliti nilai persamaan regresi $Y = 12,041 + 0,640 X_1 + 0,647 X_2$, nilai koefisien korelasi 0,665 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,442 dengan sebesar 44,2% sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($24,523 > 2,751$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya motivasi (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil uraian yang telah peneliti dapatkan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti dapat simpulkan penelitian dari motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,083 + 0,588 X_1$. Serta nilai korelasi sebesar 0,699 dengan artian kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,931 > 1,998$). Dengan nilai H_0 di tolak dan H_1 diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan persamaan dengan regresi $Y = 25,407 + 0,386 X_2$. Serta dimana nilai korelasi sebesar 0,675 dengan artian kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 67,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,412 > 1,998$). Dengan nilai H_0 di tolak dan H_2 diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari motivasi dan kompetensi kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,041 + 0,640 X_1 + 0,647 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,665 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi 44,2% dan uji hipotesis

dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($24,523 > 2,751$). Dimana nilai H_0 di tolak dan H_3 diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Dr H, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Makassar
- Achmad (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi. ISSN :2597-4084
- Afidatul M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Paku Manguharjo. Bhakti Husada Mulia Madiun, Hal 27
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Arraniri, I., Firmansyah., H & dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cirebon
- Ayu A B, Muh. I M dan (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT. Karyawan Sales Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. E-ISSN 2829-8462
- Budiyanto, E., & Mochklas Dr M. (2020). Kinerja Karyawan. Banten
- Edi S. Sugito E & Jamaluddin A (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. E-ISSN: 2621-5306
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS
- Hardani, S, Pd., Auliya N H., Andriani H., & dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta
- Kariyamin, N H & Niniek L (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Semen Tonasa Kabupaten. P-ISSN: 2089-0982
- Miftahul S, Endar P, & Ginta G (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). E-ISSN 2621-3389
- Muhammad D A (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. E-ISSN 2550-0783
- Mustafa, P, S., Gusdiyanto H., Victoria A, & dkk. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga. Malang
- Ni Kadek A D, Komang K H, & Gede P A J S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bpr Bank Kanaya. P-ISSN: 2476-8782
- Nuryadi., Astuti T. D., Utami E. S., & Budiantara M. (2017). Dasar-Dasar Statistik Penelitian. Yogyakarta
- Priadana, Prof Dr H, M S & Sunarsi D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Tangerang Selatan.
- Purnomo, R, A. (2017). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. Ponorogo
- Purwanto. (2018). Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah. Magelang
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Raharjo, Dr D, A, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang
- Rivaldo, Y. (2022). Monograf peningkatan kinerja karyawan. Purbalingga
- Riza F, Maman S, Ismayudin Y (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. ISSN 2620-7958
- Rohman, Abd. (2017). Dasar-dasar manajemen. Malang
- Silaen, N R., Syamsuriansyah., & dkk. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung

- Soetrisno, Dr E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Subhan D (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi PT. Kalla Inti Karsa Makassar. ISSN: 1410-4628
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. Bandung
- Suhardi, Dr C. (2018). Pengantar Manajemen dan Aplikasinya. Yogyakarta
- Sunarto, A., Qurbani D., & Shelby V., (2020). Kinerja berbasis kompetensi, Disiplin dan lingkungan kerja. Makassar
- Suyono, Prof Dr. (2015). Analisis Regresi untuk Penelitian. Yogyakarta
- Syarief, F., Kurniawan A., & dkk (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung
- Yudha K, & Sutopo (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Emas. E-ISSN: 2964-5816
- Yusuf, Prof Dr A. M. (2017). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. Jakarta