

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mentari Jasindo Sentosa

Puput^{1*}, Rakhmat Hadi Sucipto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: puputt239@gmail.com

Submit: 01-09-2024 | Revisi : 06-09-2024 | Terima : 09-09-2024 | Terbit online: 12-09-2024

Abstrak - Penelitian ini dilakukan di PT Mentari Jasindo Sentosa. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan kesuksesan perusahaan, serta pengaruh kompetensi dan motivasi kerja dalam meningkatkan performa karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari 88 karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial ataupun simultan antara Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mentari Jasindo Sentosa. Pada pengujian model regresi untuk kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai f_{hitung} 120,648 > f_{tabel} 3,10 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi memperoleh nilai t_{hitung} 3,626 > t_{tabel} 1,988 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima, dan motivasi kerja juga memperoleh nilai t_{hitung} 6,317 > t_{tabel} 1,988 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - This research was conducted at PT Mentari Jasindo Sentosa. The background of this study is the importance of employee performance in determining the success of a company, as well as the impact of competence and work motivation on enhancing employee performance. The purpose of this study is to identify the relationship between competence and work motivation with employee performance at the company. The research method used is quantitative, with questionnaires as the data collection instrument. The research sample consists of 88 employees. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, partial tests, simultaneous tests, and determination coefficient tests. The results of the study show a positive and significant influence, both partially and simultaneously, between competence and work motivation on employee performance at PT Mentari Jasindo Sentosa. In the regression model test for competence and work motivation on employee performance, the results show an F_{count} 120.648 > F_{table} 3.10 and a significance of $0.000 < 0.05$, indicating that competence and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, competence obtained a t_{count} value of 3.626 > t_{table} 1.988 and a significance of $0.000 < 0.05$, meaning the hypothesis is accepted, and work motivation also obtained a t_{count} value of 6.317 > t_{table} 1.988 and a significance of $0.000 < 0.05$, meaning the hypothesis is accepted.

Keywords : Competency, Work Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif dan cepat berubah, kinerja atau performa karyawan memainkan peran krusial dalam menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan tidak hanya berpengaruh pada produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan, tetapi juga memiliki dampak langsung pada kepuasan pelanggan, reputasi merek, dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan (Basuki, 2023).

Kompetensi karyawan mencakup berbagai jenis, seperti *competency planning*, *influence competency*, *communication competency*, *interpersonal competency*, *thinking competency*, *organizational competency*, *human resources management competency*, *leadership competency*, *client service competency*, *business competency*, *self management competency*, *technical/operasional competency* yang semuanya merupakan keterampilan dan pengetahuan penting untuk menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan dengan efektif dan efisien (Firdausijah et al., n.d.). Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi ini



mencakup kemampuan yang dimiliki karyawan, yang memungkinkan mereka bekerja secara teratur dan menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keahlian mereka di bidang tertentu, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal sebagai hasil dari kerja keras mereka (Krisnawati & Bagia, 2021).

Motivasi dalam sebuah organisasi bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi adalah salah satu faktor penting untuk mencapai hasil kerja yang tinggi secara konsisten (Indriyani & Amini, 2020). Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih antusias dan tekun dalam bekerja, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien (Fahmi, 2019). Motivasi adalah keadaan yang mendorong karyawan untuk bergerak dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi (Sugiono et al., 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang diperoleh, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tanggung jawabnya, tanpa melanggar hukum dan selaras dengan etika moral (Mukhtar et al., 2021). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing (Hidayat, 2021). Kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja masing-masing karyawan dapat digunakan perusahaan untuk mengevaluasi hasil kerja mereka (Juanita Nurwin & Frianto, 2021).

Namun demikian, meskipun pentingnya kompetensi serta motivasi dalam bekerja memengaruhi kinerja atau performa karyawan telah diakui secara umum, masih perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami secara spesifik bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dan memengaruhi kinerja karyawan di PT Mentari Jasindo Sentosa. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja atau performa karyawan, manajemen perusahaan mampu menyusun strategi peningkatan sumber daya yang lebih efisien, menaikkan kepuasan dan loyalitas pegawai atau karyawan, serta mencapai tujuan bisnis yang lebih ambisius.

2. Metode Penelitian

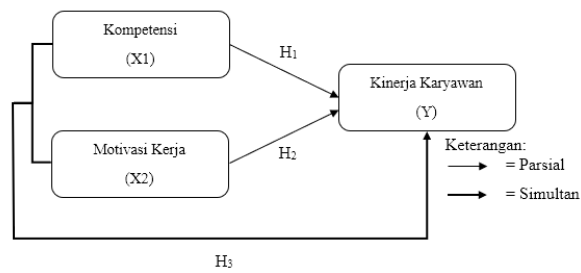
Dalam penelitian ini penulis mempergunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen yang dipergunakan yakni kompetensi dan motivasi kerja, sedangkan satu variabel independen yakni kinerja karyawan. Kompetensi menurut (Setyo Widodo et al., 2022) adalah perilaku dasar yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, dan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dengan kinerja yang tinggi di tempat kerjanya. Adapun indikator pada kompetensi menurut (Novi, 2021) sebagai berikut: 1) Pengidentifikasian proses belajar, 2) Pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan, 3) Pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi dengan cara yang efektif dan efisien, 4) Kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang efektif dan efisien, 5) Standar perilaku yang baik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, 6) Respon terhadap rangsangan eksternal, 7) Melaksanakan suatu tugas atau aktivitas.

Motivasi kerja menurut (Mahesa Putra, 2023) adalah keinginan atau dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dalam konteks organisasi atau instansi, motivasi kerja merujuk pada keinginan dan dorongan seseorang untuk bekerja keras dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi mereka. Memberikan motivasi kerja kepada karyawan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Indikator motivasi kerja menurut (Sawitri et al., 2022) terdiri dari: 1) Pencapaian, 2) Kondisi Kerja Yang Mendukung, 3) Upah Yang Diberikan, 4) Penghargaan, 5) Pekerjaan, 6) Pengembangan Potensi Individu, 7) Tanggung Jawab, 8) Hubungan Interpersonal, 9) Kebijakan Dan Administrasi Perusahaan.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai/sekelompok orang dalam melaksanakan tugas/kegiatan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dan hasil yang diharapkan (Faiza et al., 2022). Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Sawitri et al., 2022) yakni: 1) Waktu Dalam Bekerja, 2) Pencapaian Target, 3) Hasil Kerja, 4) Kemampuan, 5) Keterampilan, 6) Kreativitas, 7) Keinginan Bekerja Untuk Lebih Baik, 8) Jalinan Kerja Sama Dengan Rekan Kerja, 9) Solidaritas Dengan Rekan Kerja.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang dikenal karena menggunakan data berupa angka dan statistik untuk pengumpulan dan analisis data yang dapat diukur. Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian, dan analisisnya dilakukan secara statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada 88 karyawan PT Mentari Jasindo Sentosa. Metode pengambilan data yang digunakan adalah metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampling total atau sensus. Menurut (Sugiyono, 2022), sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi diikutsertakan dalam sampel. Sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah populasi sasaran yaitu 88 orang. Setelah data terkumpul, analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji linieritas), analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis (uji T parsial dan uji F simultan), serta uji koefisien determinasi R^2 . Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah gambar kerangka berpikir penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pada gambar 1, hipotesis diuraikan sebagai berikut:

H1 : Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Mentari Jasindo Sentosa

H2 : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mentari Jasindo Sentosa

H3 : Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mentari Jasindo Sentosa

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah sebuah kuesioner valid atau tidak dalam suatu penelitian. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada kuesioner tersebut valid. Nilai *degree of freedom* (df) = $n - 2 = 88 - 2 = 86$, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,2096. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, hasilnya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,752	0,209	Valid
X1.2	0,773	0,209	Valid
X1.3	0,781	0,209	Valid
X1.4	0,727	0,209	Valid
X1.5	0,740	0,209	Valid
X1.6	0,608	0,209	Valid
X1.7	0,764	0,209	Valid

Berdasarkan tabel 1 uji validitas dapat terlihat bahwa r_{hitung} dari seluruh pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} (0,209), sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan dari variabel kompetensi dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,793	0,209	Valid
X2.2	0,802	0,209	Valid
X2.3	0,707	0,209	Valid
X2.4	0,731	0,209	Valid
X2.5	0,815	0,209	Valid
X2.6	0,752	0,209	Valid
X2.7	0,648	0,209	Valid
X2.8	0,741	0,209	Valid
X2.9	0,750	0,209	Valid

Berdasarkan tabel 2 uji validitas dapat terlihat bahwa r_{hitung} dari seluruh pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} (0,209), sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,710	0,209	Valid
Y.2	0,808	0,209	Valid
Y.3	0,810	0,209	Valid
Y.4	0,719	0,209	Valid
Y.5	0,737	0,209	Valid
Y.6	0,700	0,209	Valid
Y.7	0,743	0,209	Valid
Y.8	0,717	0,209	Valid
Y.9	0,689	0,209	Valid

Berdasarkan tabel 3 uji validitas dapat terlihat bahwa r_{hitung} dari seluruh pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} (0,209), sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur konsistensi kuesioner penelitian, yang merupakan indikator dari variabel penelitian, serta untuk menilai konsistensi instrumen penelitian. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, artinya instrumen pada variabel tersebut reliabel dan dapat diterima. Hasil analisis uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.855	7

Berdasarkan tabel 4 *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai 0,855, yang berarti nilainya lebih besar dari 0,6 ($0,855 > 0,6$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	9

Berdasarkan tabel 5 *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai 0,898, yang berarti nilainya lebih besar dari 0,6 ($0,898 > 0,6$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	9

Berdasarkan tabel 6 *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai 0,894, yang berarti nilainya lebih besar dari 0,6 ($0,894 > 0,6$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menganalisis dan menentukan apakah data dari variabel dependen maupun independen, yang terdiri dari sejumlah butir pertanyaan, berdistribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil dari uji normalitas:

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
					Unstandardized Residual	
N					88	
Normal Parameters ^{a,b}					Mean	
					.0000000	
					Std. Deviation	
					2.46961267	
Most		Extreme		Absolute		.134
Differences				Positive		.134
				Negative		-.081
Test Statistic					.134	
Monte Carlo	Sig. (2-tailed)	Sig. 95% Confidence Interval		Lower Bound		.076 ^d
				Upper Bound		.071
				Upper Bound		.081

Berdasarkan tabel 7 hasil uji normalitas, terlihat bahwa nilai signifikansi Sig. (2-tailed) adalah 0,076. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang berarti telah memenuhi syarat uji normalitas, di mana nilai signifikansi harus di atas 0,05. Dengan demikian, hasil uji menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

3.2.2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Berikut adalah tabel hasil dari uji multikolinieritas:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	.370	2.699
Motivasi Kerja	.370	2.699

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8, nilai *tolerance* untuk variabel kompetensi dan motivasi kerja adalah 0,370 dan nilai VIF adalah 2.699. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* 0,370 > 0,10 dan nilai VIF 2.699 < 10, Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model persamaan regresi tidak ada multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian.

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan *variance residual* antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang ideal adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Salah satu metode yang paling umum digunakan untuk menilai keberadaan heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser. Dalam uji Glejser nilai signifikansi (Sig.) dari semua variabel independen tidak signifikan secara statistik ($p > 0,05$), maka model regresi dapat dianggap bebas dari heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji Glejser:

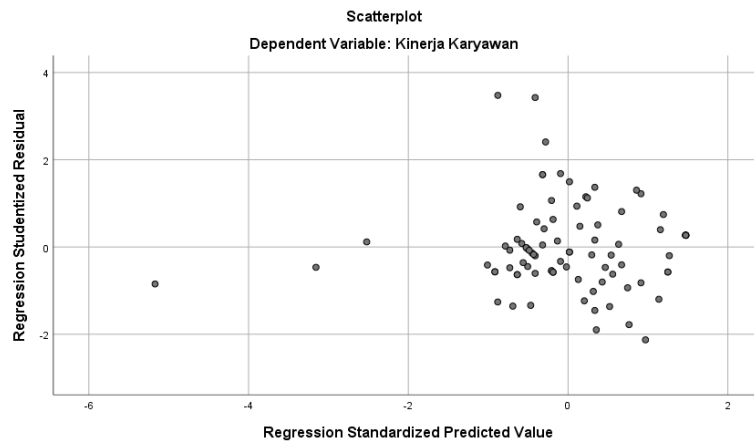
Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.609	1.320		1.219	.226
Kompetensi	.019	.073	.046	.259	.796
MotivasiKerja	-.010	.050	-.035	-.197	.844

a. Dependen Variabel: ABS

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 9, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel kompetensi adalah 0,796 dan untuk variabel motivasi kerja adalah 0,844. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini disebabkan oleh nilai signifikansi dari masing-masing variabel yang tidak signifikan, yaitu lebih besar dari 0,05. Lalu untuk memperkuat hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat juga menggunakan *Scatterplot* dasar analisisnya adalah jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka Heteroskedastisitas tidak terjadi.

Dalam gambar 2, titik-titik tersebar secara acak tanpa menunjukkan pola yang jelas dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dari *scatterplot* uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

3.2.4. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk memastikan apakah hubungan antara variabel-variabel tersebut memenuhi asumsi linieritas. Asumsi linieritas menyatakan bahwa perubahan pada satu variabel diikuti oleh perubahan pada variabel lainnya. Hubungan dianggap linier jika nilai $p < 0,05$. Jika hubungan tersebut terbukti linier, maka analisis regresi linier dapat digunakan. Hasil rata-rata dari uji linearitas sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Linieritas Variabel Kompetensi

ANOVA Table				
			F	Sig.
Kinerja Karyawan	* Between Groups	(Combined)	11.997	.000
Kompetensi	Linearity		141.928	.000
	Deviation from Linearity		1.169	.321

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 10 ditemukan bahwa nilai signifikansi (Sig.) deviasi dari linieritas untuk variabel kompetensi adalah 0,321. Karena nilai Sig. tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja karyawan.

Tabel 11. Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja

ANOVA Table				
			F	Sig.
Kinerja Karyawan	* Between Groups	(Combined)	13.262	.000
Motivasi Kerja	Linearity		223.737	.000
	Deviation from Linearity		1.569	.094

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 11 ditemukan bahwa nilai signifikansi (Sig.) deviasi dari linieritas untuk variabel motivasi kerja adalah 0,094. Karena nilai Sig. tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan.

3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dan memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 12. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	9.788	1.944
	Kompetensi	.388	.107
	Motivasi Kerja	.466	.074

a. Dependen Variabel: KinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel 12, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,788 + 0,388X_1 + 0,466X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, beberapa maka:

1. Konstanta (α) bernilai positif sebesar 9,788 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi dan motivasi kerja diabaikan atau dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 9,788.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi (X1) bernilai positif sebesar 0,388 menunjukkan bahwa jika variabel X1 mengalami kenaikan 1 satuan, maka Y akan naik sebesar 0,388.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,466 menunjukkan bahwa jika variabel X2 mengalami kenaikan 1 satuan, maka Y akan naik sebesar 0,466.

3.4. Uji Hipotesis

3.4.1. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Analisis uji statistik T bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Uji Parsial/Uji T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.036	.000
	Kompetensi	3.626	.000
	Motivasi Kerja	6.317	.000

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis pertama dapat dilihat dari tabel 13, dimana variabel kompetensi menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel kompetensi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,626 > 1,988$, yang artinya, H1 diterima.

Hasil dari uji hipotesis kedua dapat dilihat dari tabel 13, dimana variabel motivasi kerja menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000, Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel motivasi kerja lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,317 > 1,988$, yang mengindikasikan H₂ diterima.

3.4.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dapat dilakukan menggunakan uji F. Uji F bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel independen dalam model regresi secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari uji signifikan simultan atau uji F:

Pada tabel 14 hasil uji F, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 120,648 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dikarenakan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka model regresi menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis varian (*Anova*), nilai f_{hitung} pada model 1 adalah 120,648 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, dan nilai Df1 = 2 serta Df2 = 85. Nilai f_{tabel} yang dihasilkan adalah 3,10, dengan f_{hitung} (120,648) yang lebih besar dari f_{tabel} (3,10), dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu kompetensi dan motivasi kerja,

memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 14. Uji Simultan/Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1506.286	2	753.143	120,648	.000 ^b
	Residual	530,612	85	6.242		
	Total	2036.898	87			

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.733	2.498

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

Tabel 15 menggambarkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,733, setara dengan 73,3%. Ini menunjukkan bahwa besar pengaruh simultan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sekitar 73,3%. Sisanya, sebesar 26,7%, menjelaskan variasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi, diperoleh bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mentari Jasindo Sentosa. Pada variabel kompetensi, pernyataan yang paling berpengaruh signifikan adalah penerapan standar perilaku yang baik, seperti kejujuran, keterbukaan, dan sikap demokratis dalam bekerja, dengan nilai rata-rata 4,48. Selain itu, tingginya minat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai rata-rata 4,30. Sedangkan pada variabel motivasi kerja, tanggung jawab tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai rata-rata 4,51, diikuti oleh kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan perusahaan dengan nilai rata-rata 4,31. Secara simultan, kompetensi dan motivasi kerja berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan nilai f_{hitung} 120,648 yang lebih besar dari f_{tabel} 3,10. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mentari Jasindo Sentosa.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT Mentari Jasindo Sentosa dengan menggunakan model regresi linier berganda, serta data yang telah dikumpulkan dan diuji menggunakan model tersebut, maka penelitian ini menarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Mentari Jasindo Sentosa. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3,626 > t_{tabel} 1,988 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Lalu berdasarkan hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Mentari Jasindo Sentosa. Ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 6,317 > t_{tabel} 1,988 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Mentari Jasindo Sentosa. Hal ini terlihat dari nilai f_{hitung} 120,648 > f_{tabel} 3,10 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,733 menunjukkan

bahwa kompetensi dan motivasi kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 73,3%.

Referensi

- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. In *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 4, Issue 2).
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Faiza, G., Muliadi Manalu, F., & Asmarazisa Aziz, D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour(OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2. <https://ojs3.lppm-uis.org/index.php/PMJ/article/view/350/359>
- Firdausijah, R. T., Sodikin, I., & Komarudin, E. (n.d.). *Analisis Kompetensi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang*.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Indriyani, D., & Amini, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT ABC Tebet Jakarta Selatan. In *Jurnal Sumber Daya Aparatur* (Vol. 2, Issue 1).
- Juanita Nurwin, K., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/13530/pdf>
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Mahesa Putra, G. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102. <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jma/article/download/521/480/1757>
- Mukhtar, A., Daeng Toto, H., & Mutmainnah, I. (2021). *Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2.
- Novi, V. (2021). *Pengertian Kompetensi: Manfaat dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi*. <https://www.gramedia.com/literasi/kompetensi/>
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, Moh. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://greenpub.org/JIM/article/view/1/1>
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(1).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, Ed.; 3rd ed.). Alfabeta.