

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT Bumi Karsa

Herwin^{1*}, Muhsin Wahid², Fyrdha Faradyba Hamzah³

Email korespondensi: ciwims.18@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kinerja saat ini pada kantor PT.Bumi Karsa, dan Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bumi Karsa. Metode yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Dalam penelitian ini juga menggunakan uji validitas dan realibilitas, uji T (parsial), uji F (simultan) uji koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (r²). Dari hasil uji hipotesis telah terbukti bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bumi Karsa.

Kata Kunci: Kompetensi; Motivasi; Kinerja Karyawan

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Perkembangan teknologi, globalisasi, dan modernisasi telah meningkatkan intensitas persaingan dalam dunia kerja, sehingga menuntut organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan adaptif. Organisasi yang tidak mampu merespons perubahan tersebut berisiko mengalami penurunan kinerja dan hambatan dalam pencapaian tujuan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia menjadi faktor strategis karena berperan langsung dalam menjalankan aktivitas operasional dan menentukan keberhasilan organisasi.

Namun, kondisi empiris menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak selalu berada pada tingkat yang optimal. Masih adanya keluhan dan inefisiensi kerja mengindikasikan perlunya perhatian serius terhadap pengelolaan kinerja. Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sedangkan Robbins dalam Sinambela (2012) memandang kinerja sebagai hasil evaluasi pekerjaan individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Literatur menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi merupakan determinan utama kinerja karyawan. Spencer dalam Moeheriono (2009) menegaskan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja bersifat kuat dan signifikan, di mana peningkatan kinerja hanya dapat dicapai apabila karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (*the right man on the right job*). Kompetensi sendiri mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu melaksanakan pekerjaan secara unggul (Edison et al., 2016). Selain itu, Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk bertindak dan mengarahkan perilaku

kerja guna mencapai tujuan organisasi, sehingga berperan penting dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan kondisi empiris dan landasan teoritis tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Karsa sebagai upaya untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja dalam konteks organisasi.

Metode Analisis

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kota Makassar dengan objek penelitian pada PT Bumi Karsa, pemilihan lokasi ini didasarkan pada data dan informasi yang dibutuhkan, relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi obyek penelitian. Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan yaitu pada Bulan Februari 2022 sampai Dengan Bulan April 2022.

Populasi dan Sampel

Populas dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan yang bekerja pada PT Bumi Karsa yang berjumlah 60 orang. Sampel adalah sebagian populasi yang akan di teliti (Arikunto, 1998:117, dalam Lestari, 2010) sampel penelitian ini ialah sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan anggota sampel maka yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan PT Bumi Karsa.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner atau angket merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan lembaran pertanyaan kepada sejumlah responden untuk menjawabnya. Prinsip Penulisan angket menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2007:163) menyangkut beberapa faktor antara lain :

1. Isi dan tujuan pertanyaan artinya jika isi pertanyaan ditujukan untuk mengukur maka harus ada skala yang jelas dalam pilihan jawaban.
2. Bahasa yang digunakan harus disesuaikan dengan kemampuan responden. Tidak mungkin menggunakan bahasa yang penuh istilah-istilah bahasa Inggris pada responden yang tidak mengerti bahasa Inggris, dsb.
3. Tipe dan bentuk pertanyaan apakah terbuka atau tertutup. Jika terbuka artinya jawaban yang diberikan adalah bebas, sedangkan jika pernyataan tertutup maka responden hanya diminta untuk memilih jawaban yang disediakan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yakni data kuantitatif. Adapun berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam sumber data primer. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung melalui pertanyaan-pertanyaan, pengamatan, wawancara dengan auditor dan pimpinan kantor, seperti membahas tentang kinerja auditor serta data lainnya sehubungan dengan penelitian.

Metode Analisis

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak *SPSS for windows*, setelah semua data-data dalam penelitian ini terkumpul.

Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian

Definisi operasional memuat arti istilah-istilah untuk memudahkan dalam memahami penelitian ini:

1. Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dibidang tertentu. Indikator : 1. Pengetahuan, 2. Keterampilan, 3. Sikap Perilaku, 4. Pengalaman
2. Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar seseorang) sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat. Indicator : 1. Dorongan mencapai tujuan, 2. Semangat kerja, 3. Inisiatif Dan Kreatifitas, 4. Rasa Tanggung Jawab
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indicator : 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektifitas, 5. Kemandirian.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Terhadap Variabel kompetensi

Berdasarkan delapan pertanyaan variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai indeks tertinggi jawaban responden dari delapan pertanyaan variabel kompetensi adalah pertanyaan (2) Saya selalu membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan teknis dengan pengetahuan yang saya miliki. yakni nilai indeks 403 (kategori sangat tinggi). Kemudian pertanyaan (5) Karyawan mampu menganalisa permasalahan yang dihadapi dan mampu menyelesaikan permasalahan sendiri & bekerja baik, memiliki nilai indeks 383 (kategori kurang). Akhirnya disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kompetensi berada pada range mean tinggi dengan nilai rata-rata 3.92 dan rata-rata total skor tertinggi pada variabel kompetensi yaitu 235.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel motivasi

Berdasarkan delapan pertanyaan variabel Motivasi pada menunjukkan bahwa nilai indeks tertinggi jawaban responden dari delapan pertanyaan variabel Motivasi adalah pertanyaan (2) Saya pernah tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan, yakni nilai indeks 242 (kategori sangat tinggi, Kemudian pertanyaan (5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama dan prestasi tersendiri., memiliki nilai indeks 227 (kategori kurang). Akhirnya disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel motivasi berada pada range mean tinggi dengan nilai rata-rata 3.94 dan rata-rata total skor tertinggi pada variabel motivasi yaitu 235.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel kinerja

Berdasarkan delapan pertanyaan variabel kinerja menunjukkan bahwa nilai indeks tertinggi jawaban responden dari delapan pertanyaan variabel kinerja adalah pertanyaan nomor (6) yakni nilai indeks 238 (kategori sangat tinggi), Kemudian pertanyaan (5) memiliki nilai indeks 224 (kategori kurang).

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas penelitian ini terlihat kompetensi, motivasi dan kinerja mempunyai nilai r_{hitung} diatas 0,30 dan nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa

data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representative dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel teliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja adalah 0,723 0,753 0,768 yang berarti semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 1 Hasil Uji T Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1 (Constant)	-.459	1.429		-2.572	.013	
X1	.587	.121	.489	4.839	.000	.138
X2	.518	.108	.487	4.820	.000	.138

Sumber : Data Primer, tahun 2021

Dari Tabel 1 diatas dapat kita lihat masing-masing nilai t hitung dan signifikan variabel bebas, diketahui nilai t tabel dengan persamaan $n-k-1$; $\alpha/2 = 60-2-1$; $0,05/2 = 57$; $0,025 = 2.002$ pada signifikan 5%. Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah $(0,000) < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,839 > t_{tabel} 2,002$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel kompetensi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Karsa.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,820 < t_{tabel} 2,002$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Karsa

3. Variabel Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Dari nilai T hitung kedua variabel independen maka dinyatakan variabel kompetensi yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai T hitung terbesar diantara variabel lain yaitu sebesar 4,839

Uji F (Simultan)

Tabel 2 Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	454.087	2	227.044	326.426	.000 ^b
Residual	39.646	57	.696		
Total	493.733	59			

Sumber : Data Primer, tahun 2021

Dari tabel 2 diatas diketahui F hitung sebesar 326.426 dengan signifikansi 0,000. Diketahui F tabel dengan persamaan $F(k ; n - k) = F(2 ; 58) = 3,16$ (lihat tabel; F pada tingkat signifikan 5%). Dengan demikian diketahui F hitung $326.426 > F$ tabel 3,16 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya adalah variabel kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Karsa

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.917	.83399

Sumber : Data Primer, tahun 2021

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai R sebesar 0,959 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel dependen (kinerja karyawan) dengan variabel independen (kompetensi dan motivasi) memiliki hubungan sebesar 95,9%. Dari tabel 19 juga diketahui nilai *R Square* sebesar 0,920. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 92,0%, sedangkan sisanya 8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja karyawan PT Bumi Karsa

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa Pengaruh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,587 dan didukung dengan nilai $T_{hit.}$ sebesar 4,839 lebih besar dari nilai $T_{tab.}$ yaitu 2,002 serta diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 diterima yang berarti Pengaruh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. Bumi Karsa.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian indrawati (2014) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik kompetensi maka Kinerja karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Bumi Karsa

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,518 dan didukung dengan nilai $T_{hit.}$ sebesar 4,820 lebih besar dari nilai $T_{tab.}$ yaitu 2,002 serta diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 diterima yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja karyawan PT. Bumi Karsa

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Nina ningsih (2013) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik motivasi maka Kinerja karyawan juga akan berubah menjadi semakin meningkat.

Variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah kompetensi

berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa kompetensi paling berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,587 dan didukung dengan nilai T_{hit} . Sebesar 4,839 lebih besar dari nilai T_{tab} . yaitu 2,002 serta diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sedangkan motivasi hanya nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,518 dan didukung dengan nilai T_{hit} . Sebesar 4,820 lebih besar dari nilai T_{tab} . yaitu 2,002 serta diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi (X1), Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Karsa. Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa simpulan yang biasa diperoleh yaitu sebagai berikut.

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Karsa. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berperan sangat penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Karsa. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berperan sangat penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.
3. Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa kompetensi paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,587 dan didukung dengan nilai T_{hit} . Sebesar 4,839 lebih besar dari nilai T_{tab} . yaitu 2,002 serta diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pada kompetensi, disarankan agar karyawan untuk meningkatkan lagi kompetensi-kompetensi yang berhubungan dengan kinerja agar karyawan lebih cepat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pimpinan perusahaan.
2. Pada motivasi, disarankan agar karyawan meningkatkan motivasi kerja agar semangat dalam bekerja di perusahaan itu terus ada dan serta mencari motivasi kerja yang baru agar di perusahaan tidak bosan dengan pekerjaannya
3. Kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel yang tidak diteliti oleh penulis, bisa diteliti dengan variabel lain seperti : variabel kompensasi, kepuasan kinerja, lingkungan kinerja

Daftar Pustaka

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan 1). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada

- kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Cartledge, G., & Milburn, J. F. (1995). *Teaching social skills to children and youth: Innovative approaches* (3rd ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Fuad, N., & Gofur, A. (2009). *Integrated human resources development berbasis pendekatan CB-HRM, TB-HRM, CBT, dan CPD*. Jakarta: Grasindo.
- Gimpel, G. A., & Merrell, K. W. (1998). *Social skills of children and adolescents: Conceptualization, assessment, and treatment*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi komunikasi plus: Teori, desain, kasus, dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2009). Analisis pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Lautan Rizki Group. Skripsi Sarjana. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Notoatmodjo, S. (2003a). *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2003b). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil* (Cetakan ke-5). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2015). *Manajemen pendidikan berbasis sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno. (2009). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi Sarjana. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.