

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Badger Sukses Jaya Jakarta

**Salsa Klarisa**

Jurusan Manajemen, Universitas Jayabaya

Email: [salsaclarisa18@gmail.com](mailto:salsaclarisa18@gmail.com)

**Jakfar Jakfar**

Jurusan Manajemen, Universitas Jayabaya

Email: [jakfar1@gmail.com](mailto:jakfar1@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this research is to find out how the influence of work motivation and competence on the performance of employees of PT. Successful Success Badger. A quantitative study methodology was used. The 43 participants in this study were all PT. Badger Sukses Jaya Jakarta employees. The sampling methodology of this study combines probability sampling with direct random sampling techniques. Analysis of the data in this study used multiple linear regression along with the statistical package SPSS version 24. The results of the hypothesis test between work motivation and employee performance at PT. The success of Badger Jaya Jakarta obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $4.835 > 2.021$ ) indicating that there is a significant relationship between the variables influencing work motivation on the performance of the company's employees ( $H_1$  is accepted). Hypothesis test findings between competency and employee performance of PT. Badger Sukses Jaya Jakarta shows that competency variables affect employee performance. Badger Jaya Jakarta's achievements were obtained ( $4,507 > 2,021$ )  $t_{count} > t_{table}$  ( $H_1$  accepted). Based on the findings of hypothesis testing which examines the effect of work motivation and competence together on the output of PT. Successful Badger Jaya Jakarta employees, obtained  $F_{count} > F_{table}$  ( $605.559 > 3.232$ ) and a significance value of 0.000. This shows that  $H_1$  is approved (there is an effect of work motivation and competence on employee performance).*

**Keywords:** *Work Motivation, Competence, Employee Performance*

**Keywords:** *content, formatting, article.*

**Abstract.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Badger Sukses Sukses. Metodologi studi kuantitatif digunakan. Ke-43 partisipan dalam penelitian ini semuanya adalah PT. Karyawan Badger Sukses Jaya Jakarta. Metodologi pengambilan sampel penelitian ini mengkombinasikan probability sampling dengan teknik direct random sampling. Analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda beserta paket statistik SPSS versi 24. Hasil uji hipotesis antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sukses Badger Jaya Jakarta diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,835 > 2,021$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut ( $H_1$  diterima). Temuan uji hipotesis antara kompetensi dan kinerja karyawan PT. Badger Sukses Jaya Jakarta menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Prestasi Badger Jaya Jakarta diperoleh ( $4,507 > 2,021$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $H_1$  diterima). Berdasarkan temuan uji hipotesis yang menguji pengaruh motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap output PT. Karyawan Badger Sukses Jaya Jakarta, didapatkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $605,559 > 3,232$ ) dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  disetujui (ada pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai).

**Keywords:** *Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan*

## **PENDAHULUAN**

Tidak mungkin memisahkan manajemen sumber daya manusia dari gagasan bahwa pekerja harus mengerahkan segala upaya untuk memajukan tujuan organisasi. Oleh karena itu, karyawan harus kompeten dan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Karena keuntungan akan menentukan masa depan perusahaan, sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi dan terampil dipandang memiliki kapasitas untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam membantu bisnis mencapai tujuan tersebut. Motivasi karyawan yang bekerja untuk perusahaan harus dipahami untuk menggerakkan sumber daya manusia ke arah yang diinginkan perusahaan, karena motivasi ini menentukan perilaku orang-orang di tempat kerja, atau dengan kata lain, perilaku adalah cerminan paling sederhana dari motivasi.

Motivasi kerja adalah dorongan karyawan untuk mempertahankan standar etika kerja yang tinggi selama bekerja di perusahaan, baik secara internal maupun eksternal. Kinerja merupakan komponen yang sangat penting karena telah terbukti menawarkan keuntungan penting bagi keberlanjutan perusahaan. Bisnis mengharapkan stafnya untuk melakukan upaya serius sesuai dengan kapasitas mereka untuk menghasilkan hasil kerja yang dapat diterima. Akan sulit untuk berhasil mencapai tujuan tanpa kinerja yang kuat dari semua karyawan.

Kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang harus dimiliki agar dapat melaksanakan tugas secara profesional, tanpa mengorbankan sifat kepribadian atau keterampilan sosial. Kompetensi memberi manajemen perusahaan cara untuk menentukan dalam istilah perilaku apa yang harus dilakukan orang untuk menghasilkan hasil yang diinginkan bagi perusahaan. Seseorang yang kompeten dalam pekerjaannya mampu menyelesaikan tugas dengan sukses dan efisien untuk menghasilkan hasil terbaik.

Motivasi di tempat kerja adalah proses yang mendukung, membimbing, dan menjunjung tinggi perilaku manusia ke arah suatu tujuan. Kompetensi merupakan unsur penting dan mendasar yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar tercipta kinerja yang baik, selain motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Cepat, tanggap, profesional, dan mampu bersaing adalah beberapa kualitas yang harus dimiliki oleh karyawan yang diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Tentu saja, PT. Badger Sukses Jaya, yang mengoperasikan pusat layanan peralatan rumah tangga, juga mengalami masalah ini. Dalam usahanya mengelola layanan punjaul untuk grup Sukses Jaya yang fokus pada peralatan rumah tangga seperti kompor (gas/listrik), kap mesin, oven, microwave dan lain sebagainya. Hasil KPI tahun 2021 PT. Kinerja karyawan

Badger Sukses Jaya menurun dari tahun-tahun sebelumnya. Tabel berikut menunjukkan keadaan tersebut.

**Tabel.1**  
**Pencapaian KPI (*Key Performance Indicator*) Karyawan**  
**PT. Badger Sukses Jaya Tahun 2018 - 2021**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target KPI	Realisasi	Realisasi (%)
1	2018	37	100	76	27.1%
2	2019	44	100	80	28.6%
3	2020	50	100	68	24.3%
4	2021	56	100	56	20.0%

Sumber: Data KPI PT. Badger Sukses Jaya

Berdasarkan data *Key Performance Indicator* (KPI) PT. Badger Sukses Jaya, nilai kinerja sebenarnya masih di bawah yang diharapkan perusahaan. Dari 56 karyawan, hasil KPI Megacu tahun 2021 menunjukkan skor KPI terendah adalah 20,0%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa PT. Pengembangan dan pengelolaan sumber daya Badger Sukses Jaya masih di bawah standar. Mengingat keberadaan sumber daya manusia merupakan pilar utama perusahaan untuk menjaga keberlanjutannya di masa depan, maka manajemen organisasi harus memberikan perhatian penuh pada kondisi ini. Manajemen menghadapi tantangan dalam mengelola keberadaan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja dan kompetensi yang kuat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Badger Sukses Sukses.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi

Salah satu indikator terbaik sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah tingginya motivasi karyawan dalam bekerja. Visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan akan mudah dicapai. Untuk mencapai tujuan yang telah dipaparkan dalam presentasi oleh Yefina dkk. (2015) dalam Atika dan Prasetio (2017), orang perlu dimotivasi untuk bertindak. Dorongan alami individu untuk bekerja untuk memenuhi semua kebutuhannya dan mencapai tujuannya dapat digambarkan sebagai motivasi (Sutrisno, 2009; Sofyandi dan Garniwa, 2007; Fahmi, 2016 dalam Atika dan Prasetio, 2017). Luthans (2006) mencantumkan gaya motivasi berikut:

Motivasi primer, atau kekurangannya, tidak dapat diperiksa secara psikologis.

- a. Motivasi menyeluruh, khususnya motivasi menyeluruh yang terkait dengan motif aktivitas, keinginan, dan kasih sayang.
- b. Penggerak tambahan Karena perubahan yang rumit di dunia saat ini, motivasi sekunder dapat dipelajari dan paling berkaitan dengan perilaku organisasi.

Motivasi menurut McClelland (1974) dalam Muhammad (2018) terdiri dari empat dimensi yaitu:

1. Kebutuhan untuk mencapai prestasi

Kebutuhan untuk mencapai prestasi terdiri dari 4 (empat) indikator pengukuran yaitu:

- a. Latihan banyak akuntabilitas
- b. Bersedia menerima dan mengelola risiko
- c. Tetapkan tujuan yang masuk akal
- d. Membuat jadwal kerja.

2. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan

Kebutuhan untuk memperluas pergaulan terdiri dari 3 (tiga) indikator pengukuran yaitu:

- a. Ramah dan senang berinteraksi
- b. Memiliki dan mengambil bagian dalam kelompok
- c. Menginginkan kepercayaan diri yang lebih besar dan memiliki kebutuhan untuk menguasai sesuatu.

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu terdiri dari 3 (tiga) indikator pengukuran yaitu:

- a. Keinginan untuk memberi setiap orang kekuatan dan pengaruh
- b. Rasa empati yang kuat
- c. Keinginan untuk menunjukkan bakatnya
- d. Persyaratan untuk kemampuan

4. Kebutuhan untuk kompetensi terdiri dari 3 (tiga) indikator pengukuran yaitu:

- a. Menyelesaikan tugas yang diberikan
- b. Menampilkan keterampilan dan keahlian dalam bekerja
- c. Menampilkan sopan santun

## Kompetensi

Sederhananya, kompetensi adalah hasil dari perilaku kinerja seseorang yang merupakan kombinasi dari informasi, kualitas pribadi, dan keterampilan mereka. Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dibangun di sekitar kompetensi. Sedangkan Woordruffe (1991) membedakan antara kompetensi dan kompetensi dalam Dewi et al. (2021:105). Kompetensi adalah konsep dasar yang berhubungan dengan orang yang menunjukkan ciri-ciri perilaku yang mendasari prestasi unggul. Kompetensi didefinisikan sebagai suatu konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, khususnya menunjukkan bidang pekerjaan dimana orang dapat menjadi kompeten atau unggul. Dewi (2006:27) dalam Sulistiyono (2002:8) menegaskan bahwa kompetensi dipengaruhi oleh variabel intrinsik dan ekstrinsik. kemampuan intrinsik, khususnya:

1. Prestasi
2. Pengakuan prestasi
3. Kerja itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Pertumbuhan atau kemajuan

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2016:204) menjelaskan beberapa indikator indikator yang terkandung dalam kompetensi sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
- b. Pemahaman (*Understanding*)
- c. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)
- d. Sikap (*Attitude*)

## Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada metode dan hasil yang digunakan individu, kelompok, atau organisasi untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Karena prestasi kerja termasuk komponen hasil kerja yang diukur terhadap standar saat ini, kinerja dapat memiliki arti (Dessler, 2000). Kinerja juga dapat berupa hasil kerja, seperti kualitas atau kuantitas yang dicapai seseorang ketika menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan (Mangkunegara, 2002). Selain itu, kinerja dapat merujuk pada hasil keseluruhan atau tingkat keberhasilan individu selama periode waktu tertentu ketika melakukan tugas dibandingkan dengan sejumlah faktor standar yang ditetapkan seperti standar kerja, target, atau kriteria (Rivai dan Basri, 2005). Perilaku karyawan dan prestasi kerja keduanya termasuk dalam definisi

kinerja karyawan. Di sini, perilaku disebut sebagai efektivitas, kualitas, dan efisiensi kerja. Kemudian Menurut Pasolong (2010:186) dan Mulia (2021:129), faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi kinerja karyawan:

- a. Kemauan
- b. Kemampuan
- c. Teknologi
- d. Energi
- e. Kepemimpinan
- f. Kompensasi
- g. Keamanan
- h. Kejelasan tujuan

Indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Robbins, 2006):

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Populasi menurut Sugiyono (2017:80), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Karyawan Badger Sukses Jaya Jakarta. Teknik pengambilan sampel penelitian ini mengkombinasikan *probability sampling* dengan teknik *direct random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 partisipan dalam penelitian ini semuanya adalah PT. Karyawan Badger Sukses Jaya Jakarta. Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linier berganda dengan program statistik SPSS versi 24.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Badger Sukses Jaya Jakarta****Pengujian Regresi dan Hipotesis**

Analisis regresi berganda digunakan dalam analisis data penelitian ini. Uji t dalam penelitian ini mengungkapkan regresi linier sederhana. Tabel terlampir menunjukkan hasil pengujian regresi linier berganda:

**Tabel.2 Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
(Constant)	.036	.067		.533	.597
Motivasi_Karyawan	.535	.111	.514	4.835	.000
Kompetensi	.461	.102	.479	4.507	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: hasil penelitian yang diolah, 2022

Nilai untuk membuat persamaan regresi langsung adalah informasi kunci dalam bagan. Persamaan regresi langsung dapat dibuat dengan menggunakan hasil perhitungan menggunakan analisis regresi dasar:

$$\hat{Y} = 0,036 + 0,535X_1 + 0,461X_2$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa ringkasan singkat berikut ini paling baik menangkap kecenderungan perubahan variabel independen terhadap variabel dependen:

- 1) Konstanta sebesar 0,036 satuan menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan sebesar 0,036 satuan apabila motivasi kerja dan tugas kompetensi tidak dilaksanakan atau sama dengan 0 (nol).
- 2) Dengan asumsi semua variabel lain tetap, peningkatan motivasi kerja satu satuan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,535 satuan.
- 3) Dengan asumsi semua variabel lainnya tetap, setiap satuan kompetensi meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,461 satuan.

## **Uji t-statistik**

Bila menggunakan uji t pada tingkat kesalahan yang dipilih, dalam hal ini pada tingkat 5% ( $\alpha = 0,05$ ), pengujian hipotesis dengan regresi digunakan untuk menentukan signifikan atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen. Kondisi berikut digunakan untuk memutuskan apakah hipotesis diterima atau ditolak:

1. Jika  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang menunjukkan bahwa tidak terdapat interaksi antara faktor independen individu motivasi kerja dan kompetensi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  menunjukkan bahwa  $H_0$  tidak didukung, yang menunjukkan bahwa terdapat interaksi antara kedua variabel independen yaitu keberhasilan karyawan dan motivasi kerja.

Berdasarkan uji regresi pada Tabel.2 pilihan dapat dibuat mengenai premis penelitian.:

## **Hipotesis Penelitian Pertama**

Hipotesis penelitian mengkaji bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Berikut ini adalah teori yang disarankan:

$H_0$  = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan.

$H_1$  = Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Tabel. 2 menunjukkan temuan regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang memiliki nilai signifikan (*sig.*) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  sebesar  $4,835 > t_{tabel} 2,021$  ( $\alpha = 0,05$ ;  $df = n-3$ ). Oleh karena itu  $H_1$  diterima dalam penelitian ini sedangkan  $H_0$  ditolak. Kita dapat menarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan.

## **Hipotesis Penelitian Kedua**

Pertanyaan studi mengeksplorasi bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini adalah teori yang disarankan:

$H_0$  = Kompetensi tidak berdampak pada keberhasilan karyawan.

$H_1$  = Kompetensi berpengaruh terhadap kesuksesan karyawan.

Regresi variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai menghasilkan  $t_{hitung}$  sebesar  $4,507 > t_{tabel} 2,021$  ( $\alpha = 0,05$ ;  $df = n-3$ ) dengan nilai signifikan (*sig.*) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_1$  diterima dalam penelitian ini sedangkan  $H_0$  ditolak. Kesimpulan: Faktor Kompetensi berpengaruh terhadap kesuksesan pegawai.



### Uji F-statistik

Pengujian hipotesis regresi digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel-variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji F pada tingkat kesalahan yang dipilih, yaitu pada taraf 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Kondisi berikut digunakan untuk memutuskan apakah hipotesis diterima atau ditolak:

1. Jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan bahwa variabel independen motivasi kerja dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
2. Jika  $F_{hitung}$  melebihi  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  diabaikan, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh interaksi antara variabel bebas, motivasi kerja dan kompetensi.

**Tabel. 3 Hasil Uji F**

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	36.762	2	18.381	605.559	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.214	40	.030		
Total	37.977	42			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi\_Karyawan

Sumber: hasil penelitian yang diolah, 2022

Hipotesis penelitian ini yang didefinisikan sebagai berikut dapat dijawab berdasarkan uji regresi pada Tabel. 3.

### Hipotesis Penelitian Ketiga

Hipotesis penelitian menguji adanya pengaruh motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang di ajukan adalah sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  = Ada pengaruh motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Melihat pada Tabel.3, hasil regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $605,559 > t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$  ;  $df_1 = 2$  ;  $df_2 = 40$ )  $3,232$  dengan nilai signifikan (*sig.*) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dalam penelitian ini,  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Koefisien Determinasi**

Pengukuran kekuatan hubungan linier (hubungan) antar variabel merupakan tujuan dari analisis korelasi. Dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dan independen, sehingga korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional. Tabel 4 di bawah ini menunjukkan hasil evaluasi studi terhadap koefisien determinasi.

**Tabel. 4**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 <sup>a</sup>	.968	.966	.17422

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi\_Karyawan

Sumber: hasil penelitian yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 di atas pengujian koefisien determinasi menghasilkan nilai *R-Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,968 atau (96,8%), yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompetensi menambah variabel kinerja karyawan sebesar 96,8%. Sisanya (3,2%), bagaimanapun, dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian.

## KESIMPULAN

Uji hipotesis antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Badger Sukses Jaya Jakarta mendapatkan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$  dan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,835 > 2,021$ ) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H1 disetujui (ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai).

Uji hipotesis antara kompetensi dengan kinerja karyawan PT. Badger Sukses Jaya Jakarta diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$  dan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,507 > 2,021$ ), yang menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H1 disetujui (ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai).

Uji hipotesis antara motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Badger Sukses Jaya Jakarta diperoleh nilai signifikansi  $0,000 > \alpha 0,05$  dan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $605,559 > 3,232$ ), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan H1 disetujui (ada pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai).

Sehubungan dengan temuan dan batasan tersebut di atas, penulis menawarkan saran berikut:

Diharapkan bisnis akan terus meningkatkan program pengembangan karyawannya *Human Capital Development* (HCD), terutama dalam hal untuk secara konsisten memotivasi karyawan dalam bekerja dari luar atau dari perspektif perusahaan. Unsur-unsur yang harus diperhatikan oleh administrasi SDM saling terkait :

a. Kebutuhan untuk sukses

Agar karyawan terus tumbuh dan berhasil dalam bidang tugasnya, mereka harus diberi kesempatan untuk mengembangkan formula yang ada saat menjalankan tugasnya.

b. Organisasi perlu berkembang

Kemampuan bergaul lintas divisi atau antar unit kerja yang berbeda dalam lingkungan perusahaan harus diberikan kepada karyawan.

c. Keinginan untuk menjadi ahli

Untuk dapat menguasai tugas-tugas yang diberikan kepadanya, pegawai harus mendapat perhatian berupa pelatihan terhadap hal-hal baru atau kebijakan-kebijakan baru.

d. Tuntutan akan kemahiran

Karyawan harus secara rutin mendapatkan pelatihan yang relevan dengan job description yang telah diberikan kepada mereka.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anshori, M. dan Iswati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 2*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Astarina, I., dan Windartini, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kota Samarinda: STMIK Widya Cipta Dharma.
- Atika, S.P., dan Prasetio, A.P. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung. *Jurnal Universitas Langlangbuana*, Vol. 3, No. 1, pp. 134-154.
- Dewi, R.D., dan Hidayat, R. (2015). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 3, No. 1, pp. 32-40.
- Djaali. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulia, R.A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Siregar, Syofian. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyono, J. (2002). *Meningkatkan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah melalui Supervisi Dan Pembimbingan Berkelanjutan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Surianto. (2021). *Sinergitas Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sebuah Instansi*. Surabaya: Global Aksara Pres.
- Suyuthi, N.F., Lie, D., Nainggolan, N.T., Kadar, M.G., Purba, S., Butarbutar, M., Anggraini, N., Astuti, A., Silalahi, M., Syafii, A., Arif, N.F., Muliana, M., dan Mustar. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen: Teori, Tujuan dan Fungsi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Widodo, D.S. (2017). The Effect of Compensation, Leadership and Organizational Culture Through Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 2, pp. 1-7.
- Widyatmojo, P., Karyono, dan Rahwamati, I. (2022). *Global Human Resources Management Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Global*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.