

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Prestasi *Salesman*

Studi pada *Salesman* Kota Pontianak

Annas Rahmat Ramadhani ^{1*}, Ryovaldo Evan Angello ²

^{1,2} Politeknik Negeri Bandung, Indonesia

*Penulis Korespondensi: annas.rahmat@polban.ac.id

Abstract: *The implementation of this research has the purpose of understanding the influence of work motivation and work competence on the performance and achievements of salesmen in Pontianak City who sell products in traditional markets, retail and wholesale stores. This study is aimed at seeing the influence that occurs between one variable and a number of other variables that are being studied. The sampling method used is random sampling to provide an equal opportunity for all population members to be selected as samples. The salesmen surveyed distributed snacks, beverages, and essential goods, with a total of 31 participants. Multiple linear regression is applied to this study as an analysis method. After the data analysis was carried out, it was found that it work motivation did not affect salesman performance, while work competence had a positive effect on salesman performance. In addition, simultaneously, work motivation and competence had a positive effect on the performance of salesmen of snacks, beverages and basic necessities in the Pontianak area who sold in traditional markets, retail stores and wholesalers.*

Keywords: *Employee Performance; Pontianak City; Salesman Achievement; Work Competence; Work Motivation.*

Abstrak: Pelaksanaan penelitian ini mempunyai tujuan yakni guna memahami pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja dan prestasi *salesman* di Kota Pontianak yang menjual produk di pasar tradisional, toko retail dan grosir. Penelitian ini ditujukan guna melihat pengaruh yang terjadi diantara satu variabel dengan sejumlah variabel lain yang sedang diteliti. Metode penentuan *sampling* menggunakan teknik random sampling agar memberikan kesempatan kepada anggota populasi agar menjadi spesimen terpilih. *Salesman* yang disurvei mendistribusikan makanan ringan, minuman, dan barang kebutuhan pokok sebanyak 31 orang. Regresi linier berganda diterapkan pada penelitian ini sebagai metode analisis. Sesudah dilaksanakan analisis data, disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja *salesman*, sedangkan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *salesman*. Selain itu secara simultan, motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi *salesman* makanan ringan, minuman dan kebutuhan pokok di area Pontianak yang berjualan di pasar tradisional, toko retail dan grosir.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kompetensi Kerja; Kota Pontianak; Motivasi Kerja; Prestasi *Salesman*.

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis pemasaran yang semakin kompetitif, peran *salesman* menjadi sangat krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. *Salesman* tidak hanya bertugas menjual produk, tetapi juga berperan sebagai wajah perusahaan di mata pelanggan. Oleh karenanya, prestasi kerja *salesman* sangat menentukan keberhasilan penjualan dan pada akhirnya juga berdampak pertumbuhan perusahaan. Faktor-faktor lain seperti motivasi kerja serta kompetensi berpengaruh secara besar terhadap kinerja *salesman* (Prabowo & Santosa, 2019)

Tanpa dukungan yang kuat dari seluruh unsur atau bagian dalam manajemen organisasi, membuat manajemen kinerja tidak mampu terwujud bahkan pada organisasi profesional sekaligus (Moorhead & Griffin, 2013). Manajemen kinerja didefinisikan Dessler (2015) sebagai metode komunikasi yang berlangsung secara berkesinambungan pada suatu kemitraan antara pimpinan dengan para karyawan. Manajemen kinerja bisa tercipta apabila

terdapat sinergisme yang terjalin antara keinginan serta korelasi dalam hubungan bawahan dengan atasan sebagai upaya mencapai visi misi organisasi (Hidayat, 2017).

Motivasi kerja adalah dorongan pada setiap individu untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan. Teori-teori motivasi, seperti yang diajukan oleh Maslow dan Herzberg, menggarisbawahi pentingnya kebutuhan psikologis dan penghargaan sebagai pendorong kinerja yang baik (Kumar & Gupta, 2020). Dalam konteks *salesman*, motivasi yang tinggi dapat mendorong individu untuk lebih berkomitmen dan berupaya dalam mengejar target penjualan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan rendahnya prestasi kerja dan dampak negatif pada hasil penjualan. Salah contoh aspek penting dari motivasi kerja adalah insentif. Insentif, baik berupa kompensasi finansial, bonus, atau penghargaan non-materi, dapat meningkatkan semangat kerja *salesman* agar dapat mencapai target penjualan.

Kompetensi kerja, yang mencakup latar belakang pendidikan, keterampilan, dan kepribadian juga berperan penting dalam menentukan prestasi kerja seorang *salesman*. Kompetensi yang baik memungkinkan *salesman* untuk memahami produk dengan lebih baik dan menjalin relasi yang lebih harmonis dengan pelanggan (Wahyu & Junaidi, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa *salesman* yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menangani keberatan dari pelanggan dan memberikan solusi yang tepat, sehingga meningkatkan kemungkinan penjualan.

Namun, meskipun banyak penelitian terdahulu yang membahas pengaruh masing-masing faktor ini, masih terdapat keterbatasan dalam memahami interaksi antara motivasi dan kompetensi dalam memengaruhi prestasi kerja *salesman*. Oleh karenanya, pelaksanaan penelitian ini bertujuan guna mengetahui serta memahami pengaruh yang terjadi antara motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi *salesman*. Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan peningkatan wawasan bagi seluruh perusahaan atau organisasi dalam mengoptimalkan kinerja *salesman*.

Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja mempengaruhi prestasi *salesman*?
2. Apakah kompetensi kerja mempengaruhi prestasi *salesman*?
3. Apakah motivasi kerja dan kompetensi kerja memengaruhi prestasi *salesman*?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja mempengaruhi prestasi *salesman*.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi kerja mempengaruhi prestasi *salesman*.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kompetensi kerja mempengaruhi prestasi *salesman*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi berdasarkan pada pendapat Hafid (2017) didefinisikan sebagai usaha yang mampu mendukung atau memacu individu dalam bertindak sesuai dengan keinginan dikarenakan tingkah laku individu cenderung mengarah pada suatu tujuan serta didorong oleh kemauannya untuk meraih sejumlah tujuan tertentu. Sementara, Robbins & Coulter (2010) mendefinisikan motivasi sebagai kesanggupan melaksanakan sebuah usaha yang bertaraf tinggi untuk meraih tujuan atau target organisasi yang diarahkan oleh kapabilitas usaha tersebut dalam memenuhi keperluan berbagai individu. Berdasarkan hasil temuan penelitian yang dilaksanakan Permatasari (2019) memperlihatkan jika secara signifikan motivasi kerja mampu memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi sebuah faktor yang amat mendominasi dalam memberikan pengaruh pada kinerja karyawan (Ikhsan, 2019).

Motivasi kerja memberikan dampak yang positif bagi para karyawan. Melalui motivasi, karyawan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan atau tugas yang menjadi kewajibannya serta mampu menjaga komitmen untuk selalu berupaya meraih tujuan organisasi. Dukungan kuat baik dari internal maupun eksternal diri karyawan seperti pihak perusahaan, membuat karyawan terpacu untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara baik serta optimal. Sementara itu, motivasi juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan. Pemberian motivasi yang minim membuat karyawan menjadi pribadi yang cenderung bermalas-malasan, tidak bertanggung jawab, serta tidak memiliki rasa kepedulian dengan pekerjaannya. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung dan tidak segera ditanggulangi akan berpengaruh besar pada proses pencapaian sejumlah tujuan organisasi (Kasmir, 2016).

Kompetensi Kerja

Kompetensi ialah kapabilitas dalam menjalankan atau menyelenggarakan suatu tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan serta keterampilan dan didorong oleh sikap kerja yang mampu menuntun pekerjaan tersebut. Kompetensi didefinisikan pula oleh Spencer dalam Suhartini (2015) sebagai kemampuan yang mengacu pada suatu karakteristik atau ciri dasar tingkah laku individu yang dapat mencerminkan keahlian, pengetahuan, konsep diri, ciri khas (karakteristik pribadi), atau motif untuk berkinerja secara cakap pada tempat kerja.

Karyawan yang mempunyai kompetensi dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan atau organisasi yakni akan konsisten melaksanakan pekerjaannya secara produktif, efisien, serta efektif. Hal tersebut dapat terjadi sebab pegawai yang mempunyai

kompetensi mampu menjalankan sejumlah pekerjaan yang ditugaskan kepadanya secara optimal. Sementara, tidak adanya kompetensi kerja membuat karyawan mengalami kesulitan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang ditugaskan. Kondisi tersebut akan memberikan dampak negatif bagi suatu organisasi, sebab sumber daya yang tersedia baik keuangan ataupun manusia dapat berpengaruh pada keberhasilan atau kesuksesan suatu organisasi. Peranan yang amat krusial diduduki oleh sumber daya manusia dalam usaha meraih sejumlah sasaran, target atau tujuan organisasi. Oleh karenanya, sumber daya yang memadai diperlukan pada seluruh organisasi. Karyawan yang berkompeten dilihat berdasarkan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi karyawan juga menjadi penentu kesuksesan suatu organisasi dalam meraih berbagai tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan.

Kompetensi juga bermakna sebagai kapabilitas kinerja seorang individu ketika mengerjakan sejumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh gabungan 2 (dua) aspek, antara lain:

1. *Motivation* (Motivasi), yakni mencakup nilai kenyamanan, kepuasan, kepercayaan diri, relevansi, serta keyakinan.
2. *Ability* (Kemampuan), yakni mencakup intelektual, kreativitas, pengetahuan, serta keterampilan (Gordon, 1992).

Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki definisi yakni jumlah hasil kerja yang berhasil diraih oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya sesuai ketentuan serta mampu di pertanggungjawabkan. Secara umum, variabel kinerja mayoritas dimanfaatkan pada suatu penelitian sebagai variabel *dependent* (terikat). Kinerja perusahaan dimaknai sebagai derajat pencapaian hasil sebagai wujud usaha meraih berbagai tujuan suatu perusahaan (Simanjuntak, 2005).

Kinerja didefinisikan juga sebagai uraian terkait sejauh mana pencapaian pelaksanaan suatu program atau kegiatan guna meraih tujuan, visi, sasaran, serta misi organisasi yang tercantum pada perencanaan strategis. Kinerja mampu terlihat melalui kriteria keberhasilan atau ketercapaian yang sudah ditetapkan serta dimiliki oleh kelompok ataupun individu. Kriteria ketercapaian tersebut berupa sejumlah target atau sasaran tertentu yang hendak diraih. Kinerja tidak mampu diketahui tanpa adanya sasaran, dikarenakan tidak ada parameternya (Mahsun, 2018).

Pengukuran keberhasilan terkait kinerja karyawan mampu dilaksanakan dengan memperhatikan sejumlah aspek, yakni target dapat diraih secara optimal, jumlah keluhan menurun, serta kepuasan konsumen atau pelanggan. Kinerja karyawan terutama *salesman* makanan ringan dan sembako di Pontianak yang menjual produk pada lokasi pasar tradisional

mampu diukur dengan memperhatikan beberapa hal, seperti target penjualan setiap bulan yang berhasil diraih serta tugas diselesaikan secara efisien dan efektif yang berkorelasi positif terhadap kesuksesan atau keberhasilan perusahaan.

Prestasi Kerja

Prestasi dimaknai sebagai catatan atau notulen berkenaan dengan sejumlah hasil yang didapatkan dari berbagai fungsi aktivitas atau pekerjaan tertentu semasa periode waktu tertentu (Bernadin & Russel, dalam Ginawati, 2019). Prestasi kerja menjadi sebuah persoalan yang amat krusial bagi seluruh perusahaan. Karyawan dengan prestasi kerja yang baik dibutuhkan pada seluruh usaha guna meraih sejumlah tujuan dari perusahaan terkait. Peningkatan prestasi kerja mampu diwujudkan melalui berbagai upaya, satu diantaranya yakni dengan pemberian motivasi kepada para karyawan oleh pimpinan perusahaan atau organisasi dengan cara berkomunikasi (Ginawati, 2019).

Prestasi kerja yang tinggi dapat tercapai karena dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain eksistensi tugas yang dilaksanakan, dukungan dari pimpinan, motivasi kerja, serta kompetensi. Faktor-faktor tersebut menjadi pemicu atau pendorong prestasi kerja seorang *salesman*, baik pencapaian yang rendah maupun tinggi. Pada waktu yang bersamaan, umpan balik (*feedback*) atas kinerja dibutuhkan para karyawan sebagai acuan dasar untuk tindakan yang akan dijalankan pada periode waktu berikutnya (Widiartana, 2016).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif diterapkan pada penelitian ini sebagai jenis penelitian (Sugiyono, 2018). Pendekatan kuantitatif dipilih karena fokusnya adalah pada pengujian hipotesis melalui analisis statistik, yang bertujuan untuk mengukur korelasi antara motivasi kerja serta kompensasi kerja terhadap prestasi *salesman* secara objektif.

Populasi dan Sampel

Salesman yang berlokasi di Kota Pontianak yang berfokus menjual produk di lokasi pasar tradisional dan toko retail serta grosir Pontianak ditetapkan menjadi populasi pada penelitian ini. Metode penentuan *sampling* memanfaatkan teknik *random sampling* supaya memberikan kesempatan ke seluruh anggota populasi agar menjadi spesimen terpilih. *Salesman* yang disurvei mendistribusikan makanan ringan, minuman, dan barang kebutuhan pokok sebanyak 31 orang. Teknik mengumpulkan data dengan kuesioner serta wawancara. Regresi linier berganda diterapkan sebagai pengujian analisis data yang dikaji melalui pemanfaatan *software* SPSS (Fajra et al., 2020). Tujuan dilaksanakannya pengujian regresi

linier berganda ialah guna mengetahui besaran pengaruh yang terjadi pada variabel bebas yang dikaji pada penelitian ini, yakni: Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (sebagai variabel terikat) (Sugiyono, 2001).

Persamaan umum dari regresi linier berganda yakni seperti berikut: $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$

Keterangan:

a	= Konstanta	e	= <i>Error</i>
X_1	= Kompetensi	X_2	= Motivasi Kerja
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Garis Regresi	Y	= Kinerja Karyawan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Sesudah data didapatkan serta dihimpun, tahap awal yang dilaksanakan peneliti ialah mengkaji data melalui pengujian asumsi klasik. Tujuan pelaksanaan uji asumsi klasik yakni guna mendapatkan syarat serta prediksi atau gambaran awal supaya pengujian regresi linier bisa dijalankan. Pada pengujian ini sejumlah tahap yang hendak dilaksanakan antara lain:

Uji Normalitas

Tujuan dilaksanakannya pengujian normalitas yakni guna memahami residual data yang didapatkan mampu terdistribusi secara tidak normal ataupun normal (Ghozali, 2018). Terdapat 2 (dua) metode yang bisa dimanfaatkan untuk menemukan atau melihat residual terdistribusi secara tidak normal ataupun normal pada uji normalitas, yakni melalui analisis statistik serta analisis grafik. Pengujian normalitas pada penelitian ini menerapkan analisis statistik dengan memanfaatkan uji Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusan pada pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov mampu dilaksanakan dengan mengkomparasikan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)*, dimana signifikansi (*Sig.*) yang dimanfaatkan yakni $\alpha=0,05$. Angka probabilitas p dimanfaatkan sebagai landasan dalam pengambilan keputusan melalui sejumlah ketentuan, antara lain:

1. Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05 maka asumsi normalitas dapat terpenuhi.
2. Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0.05 maka asumsi normalitas tidak dapat terpenuhi.

Hasil yang didapatkan dari pelaksanaan uji normalitas melalui analisis statistik tertera pada Tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas.

48		
Normal Parameter	Mean	0.0000
	Std. Deviation	2.2787
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.133

Sumber : Output SPSS.

Berdasar pada hasil temuan yang didapatkan dari pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas, memperlihatkan apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni sejumlah 0,133 dimana nilai tersebut jumlahnya lebih besar apabila dikomparasikan dengan derajat signifikansi yakni 0.05. Jadi, $0,133 > 0,05$ yang bermakna asumsi normalitas mampu terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Pelaksanaan uji multikolinearitas bertujuan guna mengkaji terdapat atau tidaknya korelasi yang terjadi antar variabel bebas pada model regresi (Ghozali, 2018). Apabila terdapat korelasi yang terjadi, maka mampu dinyatakan ada masalah multikolinearitas. Terjadi atau tidaknya multikolinearitas dapat diperiksa berdasarkan perolehan nilai *Tolerance* serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Model regresi dinyatakan baik jika perolehan nilai *Tolerance* $> 0,10$ serta $VIF < 10$. Hasil yang didapatkan dari pelaksanaan uji multikolinearitas tertera dalam Tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas.

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics
							Tolerance VIF
1	(Constant)	2.783	3.053		.912	.370	
	Motivasi	.220	.129	.245	1.702	.100	.799 1.252
	Kompetensi	.607	.149	.587	4.072	.000	.799 1.252

a. Dependent Variable: Prestasi Salesman

Sumber : Output SPSS.

Data yang diperoleh dari variabel bebas dimanfaatkan untuk pengujian multikolinearitas pada penelitian ini. Berdasar pada tabel yang tertera di atas didapatkan hasil:

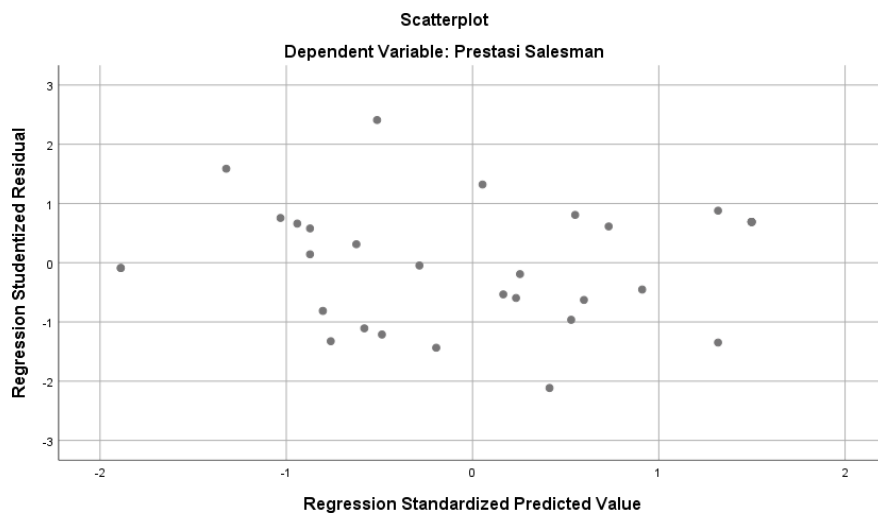
Variabel X1 (Motivasi) memperoleh nilai *Tolerance* sejumlah $0,799 > 0,10$ serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sejumlah $1,252 < 10$. Nilai yang didapatkan tersebut memperlihatkan jika tidak terdapat gejala multikolinearitas pada variabel X1 (Motivasi). Begitu pula pada Variabel X2 (Kompetensi) memperoleh nilai *Tolerance* sejumlah $0,799 > 0,10$ serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sejumlah $1,252 < 10$. Oleh karenanya,

mampu ditarik suatu ringkasan jika Variabel X2 (Kompetensi) juga bebas dari gejala multikolinearitas. Pengujian ini penting untuk memastikan jika tidak terdapat korelasi yang terlalu kuat antar variabel bebas, sehingga hasil analisis regresi tetap valid dan dapat diinterpretasikan dengan baik.

Uji Heteroskedastisitas

Pelaksanaan uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan guna menelaah terdapat atau tidaknya ketidaksamaan yang terjadi pada varian dari residual sebuah observasi ke observasi lainnya. Tidak terdapat heteroskedastisitas menandakan bahwa model regresi sudah baik. Scatter plot dimanfaatkan untuk mendeteksi atau menemukan terdapat atau tidaknya heteroskedastisitas.

Hasil yang didapatkan dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas melalui analisis scatter plot tercantum dalam Gambar berikut.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas.

Sumber : Output SPSS.

Tergambar pada ilustrasi grafik scatterplot di atas, memperlihatkan jika persebaran titik-titik berada di bawah maupun di atas angka 0 dalam sumbu Y, serta tersebar tanpa pola. Hal tersebut mampu ditarik suatu ringkasan jika masalah heteroskedastisitas tidak terjadi pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari pelaksanaan analisis regresi linier berganda yakni guna menilai besaran kekuatan korelasi yang terjalin antara dua atau lebih variabel, serta memperlihatkan arah korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2018). Hasil yang didapatkan dari pelaksanaan analisis regresi linier berganda tertera dalam Tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
Model					t Sig.
1	(Constant)	2.783	3.053		.912 .370
	Motivasi	.220	.129	.245	1.702 .100
	Kompetensi	.607	.149	.587	4.072 .000

a. Dependent Variable: Prestasi *Salesman*

Sumber : Output SPSS.

Berdasar pada hasil yang didapatkan melalui analisis regresi linier berganda dalam Tabel di atas, maka mampu disusun persamaan model regresi yakni:

$$Y = 2.783 + 0.220X_1 + 0.607X_2$$

Dimana :

X1 = Motivasi

X2 = Kompetensi

Y = Prestasi *Salesman*

Berdasar pada persamaan model regresi linier berganda tersebut, diperoleh suatu informasi yakni:

Hasil analisis regresi memperlihatkan jika konstanta sejumlah 2,783 mengindikasikan bahwa tidak ada transformasi yang terjadi pada variabel bebas yakni X1 (Motivasi) serta X2 (Kompetensi), maka nilai variabel terikat yakni Y (Prestasi *Salesman*) tetap berjumlah 2,783. Pada variabel X1 (Motivasi) memperoleh nilai koefisien regresi sejumlah 0,220 dengan arah positif, yang bermakna setiap terjadi kenaikan satu poin pada variabel X1 (Motivasi) maka asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap, akan meningkatkan variabel Y (Prestasi *Salesman*) sejumlah 0,220. Sementara itu, koefisien regresi X2 (Kompetensi) sejumlah 0,607 juga bersifat positif, menunjukkan bahwa peningkatan satu poin pada X2 (Kompetensi), dengan variabel bebas lainnya bernilai tetap, akan meningkatkan variabel Y (Prestasi *Salesman*) sejumlah 0,607. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya Motivasi dan Kompetensi dalam meningkatkan Kinerja *Salesman*.

Pengujian Hipotesis

Pelaksanaan pengujian hipotesis bertujuan guna mengetahui pengaruh baik secara simultan maupun parsial yang terjadi pada variabel bebas terhadap variabel terikat, serta

memahami besaran pengaruh dari variabel bebas pada model regresi. Pengujian analisis regresi linier berganda diimplementasikan pada penelitian ini guna memperkirakan besaran pengaruh yang terjadi antara Motivasi dan Kompetensi terhadap Prestasi *Salesman*. *Software* SPSS 25 dimanfaatkan untuk mempermudah perhitungan uji hipotesis ini. Terdapat dua pengujian hipotesis yang dilaksanakan pada penelitian ini yakni uji F (simultan) serta uji t (parsial). Hasil dari perhitungan uji hipotesis penelitian ini antara lain.

Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dilaksanakannya uji F yakni guna mengetahui korelasi yang terjadi secara simultan antara sejumlah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Landasan yang menjadi acuan pengambilan keputusan pada uji F antara lain:

Dalam analisis statistik, pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat ditetapkan melalui uji signifikansi (*Sig.*) serta perbandingan nilai *F*hitung dengan *F*tabel. Jika perolehan nilai *Sig.* < 0,05 atau *F*hitung > *F*tabel, mampu ditarik suatu ringkasan jika bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara signifikan simultan terhadap variabel terikat. Berlaku kebalikannya, jika perolehan nilai *Sig.* > 0,05 atau *F*hitung < *F*tabel, maka variabel bebas tidak memberikan pengaruh secara signifikan simultan terhadap variabel terikat.

Sampel yang ditentukan sebagai responden pada penelitian ini sejumlah 31 orang, variabel bebas (*independent*) 2 serta derajat realistik 5%. Oleh karenanya, diperoleh *F*tabel sejumlah $(k; n-k) = (2, 29) = 3.327$

Tabel 4. Hasil Uji Simultan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.053	2	89.527	16.091	.000 ^b
	Residual	155.785	28	5.564		
	Total	334.839	30			

a. Dependent Variable: Prestasi *Salesman*

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

Sumber : Output SPSS.

Berdasar pada Tabel tersebut, didapatkan nilai *Sig.* sejumlah $0.000 < 0.05$ serta nilai *F*hitung yang didapatkan lebih besar dari *F*tabel sejumlah $16.091 > 3.327$ atau bermakna variabel bebas (*independent*) yakni X1 (Motivasi) dan X2 (Kompetensi) berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*) yakni Y (Prestasi *Salesman*). Oleh karenanya, mampu ditarik suatu ringkasan jika secara simultan signifikan variabel bebas (*independent*) yakni X1 (Motivasi) dan X2 (Kompetensi) berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*) yakni Y (Prestasi *Salesman*).

Uji Parsial (Uji-t)

Pelaksanaan uji t bertujuan guna memahami pengaruh yang terjadi secara parsial pada tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Statistik uji t dilaksanakan pada pengujian parsial melalui mengkomparasikan nilai *Sig. t* dengan nilai *alpha* yakni 0,05 serta thitung dengan ttabel. Landasan yang menjadi acuan dalam pengambilan keputusan uji t antara lain:

Dalam analisis regresi parsial, korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat mampu dinilai melalui nilai *Sig.* serta uji t. Jika $Sig. < 0,05$, atau jika nilai thitung positif dan lebih besar dari ttabel ($thitung > ttabel$), serta untuk nilai negatif jika $-thitung < -ttabel$, maka secara parsial variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Berlaku kebalikannya, jika perolehan $Sig. > 0,05$, atau apabila nilai thitung positif lebih kecil dari ttabel ($thitung < ttabel$) serta untuk nilai negatif jika $-thitung > -ttabel$, maka variabel bebas tidak secara parsial signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji ini dimanfaatkan guna menemukan pengaruh pada tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sampel yang ditetapkan sebagai responden pada penelitian ini sejumlah 31 orang, variabel bebas (*independent*) 2 serta derajat realistik 5%. Oleh karenanya, diperoleh ttabel sejumlah $(\alpha/2; n-k-1) = (0.025; 28) = 2.048$

Tabel 5. Hasil Uji Parsial.

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
Model				t		Sig.
1	(Constant)	2.783	3.053		.912	.370
	Motivasi	.220	.129	.245	1.702	.100
	Kompetensi	.607	.149	.587	4.072	.000

a. Dependent Variable: Prestasi *Salesman*

Sumber : Output SPSS.

Berdasar pada hasil analisis melalui uji t yang tertera dalam Tabel tersebut memperlihatkan jika variabel X1 (Motivasi) memiliki nilai *Sig.* sejumlah $0,100 > 0,05$, serta nilai thitung yang lebih kecil dari ttabel yakni sejumlah $1,702 < 2,048$. Hal ini membuktikan jika variabel X1 (Motivasi) tidak secara signifikan berpengaruh terhadap variabel Y (Prestasi *Salesman*). Oleh karenanya, hipotesis pertama (H1), yang mengemukakan jika secara parsial signifikan X1 (Motivasi) berpengaruh terhadap Y (Prestasi *Salesman*), ditolak.

Variabel Kompetensi mempunyai nilai *Sig.* sejumlah $0,000 < 0,05$, dengan nilai thitung yang lebih besar dari t tabel yakni sejumlah $4,072 > 2,048$. Hal ini memperlihatkan jika secara

parsial signifikan X2 (Kompetensi) berpengaruh terhadap Y (Prestasi *Salesman*), diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasar pada hasil temuan penelitian serta pembahasan yang sudah dideskripsikan, motivasi kerja tidak secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi *salesman* di Kota Pontianak. Berdasarkan hasil survei mengatakan bahwa tingginya target dan kurangnya penghargaan dan kompensasi tidak memotivasi *salesman*. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi *salesman* di Kota Pontianak. Latar pendidikan membuat *salesman* mempunyai banyak pengetahuan dasar untuk menghafal berbagai macam produk dan diskon yang dapat menarik konsumen untuk berbelanja. Secara simultan signifikan variabel bebas (*independent*) yakni motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*) berupa Prestasi *Salesman* di Kota Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *OSF Preprints*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 52–68. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). Analisis pengaruh tingkat pendidikan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Taman Wisata Candi Prambanan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(2), 157–170. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i2.638>
- Firdausy, S. C. M. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan marketing sales PT XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(2). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v3i2.4958>
- Ginawati, M. (2019). Pengaruh locus of control dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 253–263.
- Jennyfer, J., & Suyuthie, H. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja sales marketing hotel berbintang di Kota Padang. *Nawasena: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 3(2), 161–177. <https://doi.org/10.56910/nawasena.v3i3.1696>
- Kristiani, D. A., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan operator PT Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 110–116.
- Mahsun, M. (2018). *Pengukuran kinerja sektor publik* (Edisi 1). BPFE-Yogyakarta.
- Rahmawati, A. H. (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*.
- Siswati, E. (2019). Pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 40–46. <https://doi.org/10.33087/eksis.v10i1.156>
- 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. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 718–734.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*, 7(1), 1–6. <https://doi.org/10.24903/obor.v1i1.1815>
- Tecoalu, M., Tj, H. W., & Susy, S. (2022). Efek mediasi motivasi kerja pada pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 119–143. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3869>
- Tj, H. W., Wahyoedi, S., & Andre, P. (2023). Peranan kompetensi dalam memediasi pengaruh pelatihan dan motivasi serta dampaknya terhadap kinerja tenaga penjual. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(4), 921–933. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i4.25394>
- Widayati, C. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional, tingkat pendidikan dan karir terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Sales Marketing PT Astra International Daihatsu Cabang Tangerang). *Jurnal Ekonomi*, 21(2), 213–231.