

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TOKAI TEXPRINT INDONESIA

EFFECT OF WORK COMPETENCY AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TOKAI TEXPRINT INDONESIA

Uwais Rachman Karomi¹, Nelly Martini²
Universitas Singaperbangsa Karawang^{1,2}
uwaisrchkaromi@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tokai Texprint Indonesia. Metode yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan simple random sampling. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 170 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Path Analysis. Hasil pengujian hipotesis diketahui Sig. $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu juga dapat diketahui Sig. $t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,840 atau 84,0%. Artinya bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 84,0%. Sedangkan sisanya 16% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and work motivation on employee performance at PT. Tokai Texprint Indonesia. The method used is descriptive verification with quantitative methods, data collection techniques using simple random sampling. The number of samples in this study amounted to 170 respondents. The data analysis technique used is Path Analysis. The results of hypothesis testing are known to Sig. $F < (0.000 < 0.05)$ indicates that there is a simultaneous significant effect of the variables of Competence and Work Motivation on Employee Performance. In addition, it can also be seen that Sig. $t < (0.000 < 0.05)$ indicates that there is a partially significant effect of the variables of Competence and Work Motivation on Employee Performance. The R Square value is 0.840 or 84.0%. This means that the Competence and Work Motivation variables contribute to the Employee Performance variable by 84.0%. While the remaining 16% of Employee Performance variables will be influenced by other variables that are not discussed in this study.

Keywords: *Competence, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam pengelolaan perusahaan atau aktivitas operasional perusahaan, baik itu dalam proses produksi maupun manajemen perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, faktor terpenting yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kompetensi dari individu karyawan. Dalam upaya meningkatkan kompetensi, perusahaan juga harus meningkatkan motivasi kerja karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang dan memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu. Setiap indikator yang dijadikan ukuran terhadap kinerja seseorang merupakan hal yang sebaiknya ditindaklanjuti dengan cermat demi kemajuan perusahaan. Indikator kinerja menggambarkan atau menjelaskan beberapa aspek kinerja yang sangat kritis dari sebuah perusahaan ataupun organisasi yang dapat menentukan sukses dan tidaknya suatu perusahaan atau organisasi tersebut pada masa kini maupun masa yang akan datang atau masa depan (Wibisono, 2011).

Keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah perusahaan dapat diketahui apabila perusahaan menilai kinerja yang telah dilakukan. Kinerja dapat dikatakan sebagai besarnya hasil yang dicapai seorang karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaannya. Menurut Bangun (2012) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan dibandingkan atas tujuan target yang ingin dicapai. Berikutnya menurut Sedarmayanti (2011) berpendapat bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut

harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja karyawan berdampak pada realisasi produksi, pada tahun 2019 PT. Tokai Texprint Indonesia mempunyai permasalahan pada realisasi produk reject yang melebihi target.

Pada tingkat produk reject pada tahun 2019, menunjukkan bahwa semua target produk reject yang diperkirakan oleh perusahaan ternyata tidak sesuai dengan perencanaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti : target yang terlalu tinggi dan tingkat kesulitan produksi serta faktor lain lain yang menyebabkan banyaknya hasil produksi yang cacat.

Pada suatu organisasi atau perusahaan diperlukan landasan yang kuat untuk mencapai keberhasilan, salah satunya yaitu dengan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Edison, et al, 2016). Berikutnya menurut Mclelland dalam Sedarmayanti (2012) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Hal ini bisa digambarkan pada tabel dibawah ini bahwa pendidikan karyawan berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan secara langsung akan meningkatkan manajemen yang baik termasuk jumlah produksi dan kualitas produksi.

Untuk meningkatkan kompetensi kerja, perusahaan juga harus meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap, dan kemampuan, sedangkan yang bersifat

organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian dan pekerja itu sendiri. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerja kinerjanya secara positif atau negatif (Winardi, 2016). Berikutnya menurut Hasibuan (2015) berpendapat bahwa Motivasi merupakan persoalan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil Penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan (Dwiyanti, et al, 2019). Hasil Penelitian Terdahulu berikutnya yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk, membuktikan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebagai salah satu penentu pentingnya unsur motivasi yang dapat menentukan dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Erica, et al, 2020).

Berdasarkan penjelasan, pernyataan dan hasil penelitian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui apakah Kompetensi dan Motivasi Kerja menjadi faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini akan menjawab rumusan masalah, Bagaimana Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT.Tokai Texprint Indonesia, Seberapa besar korelasi antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Tokai Texprint Indonesia, Seberapa besar pengaruh kompetensi dan

motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tokai Texprint Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Deskriptif adalah suatu metode penelitian dalam suatu kelompok manusia atau obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Verifikatif bertujuan untuk menguji suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh hasil yang meperkuat atau menggurkan teori atau hasil penelitian sebelumnya. Dalam penelitian verifikatif ini selain data yang diperoleh di lapangan dapat diuji kebenaran dari hasil penelitian ini. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan Motivasi Kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tokai Texprint Indonesia yaitu 295 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Responden (sampel) dalam penelitian ini dipilih dari populasi berdasarkan rumus slovin, dan diperoleh 170 sampel dari 295 populasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *path analysis* yang dapat menjelaskan validitas dan realibilitas pada setiap variabel dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh parsial (uji t) maupun pengaruh simultan (uji F). Sedangkan untuk uji asumsi klasik yang dilakukan seperti uji normalitas. Pengujian dalam penelitian ini

menggunakan *software* komputer berupa program SPSS untuk mengolah data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas untuk mengukur validitas konstruk yaitu dengan cara mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi product moment, adapun dari pengujian validitas konstruksi menghasilkan koefisien korelasi di atas 0,30 merupakan data yang valid, sedangkan korelasi di bawah 0,30 merupakan data yang tidak valid. Adapun hasil pengujian mengenai tingkat validitas ketiga variabel dalam setiap dimensi dan pertanyaan dari kuesioner, Berdasarkan hasil penelitian untuk keseluruhan instrumen penelitian pada variabel-variabel penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji validitas valid karena r hitung diatas 0,30.

Uji Realibilitas

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach dengan taraf nyata 5% (0,05). Untuk menilai apakah reliabel atau tidak instrumen, dilakukan dengan mengonsultasikan hasil perhitungan alpha cronbach dengan angka r product moment. Jika diperoleh r hitung (koefisien alpha cronbach) lebih besar daripada r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan sebaliknya. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil uji realibilitas setiap variabel nilai *alpha cronbach* (α) lebih besar dari 0,70. Sehingga Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel karena r hitung $>$ r kritis.

Uji Normalitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti sebaran data normal karena nilai signifikan t hitung semua variabel lebih dari 0,05.

Analisis Korelasi

Korelasi Antara Kompetensi dan Motivasi Kerja

Dalam analisis jalur, keterikatan antar variabel bebas yang mempunyai hubungan, berarti dapat dihitung besaran pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Untuk pengaruh tidak langsung merupakan perkaitan antara koefisien jalur dengan koefisien korelasinya. Oleh karena itu, terlebih dahulu dihitung masing-masing besaran kedua variabel bebas tersebut dijelaskan pada tabel berikut :

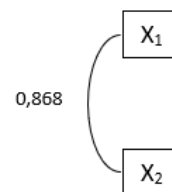
Tabel 1 Tabel Korelasi

Correlations			
		KOMPETENSI	MOTIVASI KERJA
KOMPETENSI	Pearson Correlation	1	,868**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	170	170
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	,868**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	170	170

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Tabel 1 diatas menunjukkan nilai koefisien antara variabel kompetensi dan motivasi kerja adalah 0,868 korelasi tersebut dijelaskan pada Gambar dibawah ini :



Gambar 1 Korelasi Antara Variabel X1 dan X2

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Dari hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja dapat dinilai sebesar 0,868. Dengan demikian Kompetensi dan Motivasi Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dan dua arah karena positif dengan interval koefisien yang berada pada 0,80 – 1000 dengan kategori sangat kuat (Sugiyono,2012).

Analisis Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS 16. Diperoleh koefisien jalur untuk setiap variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2 Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,323	1,274		-.607	,000
	KOMPETENSI	.436	.068	.523	6.872	,000
	MOTIVASI KERJA	.388	.076	.317	4.020	,000

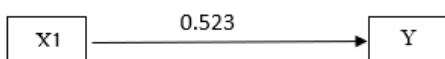
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2020

Tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien jalur antara variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai-nilai koefisien jalur tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Parsial Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Koefisien Jalur Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 2 koefisien jalur variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,523. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien jalur Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,523 sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,523 X_1$. Koefisien Jalur variabel X1 terhadap Y dapat digambarkan seperti dibawah ini :



Gambar 2 Koefisien Jalur Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2020

Koefisien Determinasi Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun nilai koefisien determinasi terhadap korelasi antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tokai Texprint Indonesia dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$CD = r^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,523)^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,273) \times 100\%$$

$$= 27,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 27,3%, artinya bahwa pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 27,3%.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung atau tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Kompetensi (X1)	Pengaruh Langsung ke Y	0.523^2	0.273
	Pengaruh Tidak Langsung X2 ke Y	$0.523 \times 0.317 \times 0,868$	0.143
Jumlah			0.416

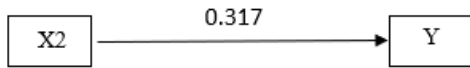
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,416 atau sebesar 41,6%.

Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koefisien Jalur Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 koefisien jalur variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,317. Hasil ini

menunjukkan bahwa koefisien jalur Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,317. Sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,317 X_2$. Koefisien jalur variabel X_2 terhadap Y dapat digambarkan seperti dibawah ini :



Gambar 3 Koefisien Jalur Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2020

Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Adapun nilai koefisien determinasi terhadap korelasi antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tokai Texprint Indonesia dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 CD &= r^2 \times 100\% \\
 CD &= (0,317)^2 \times 100\% \\
 CD &= 0,100 \times 100\% \\
 &= 10,0\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 10,0%, artinya bahwa pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 10,0%.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung atau tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

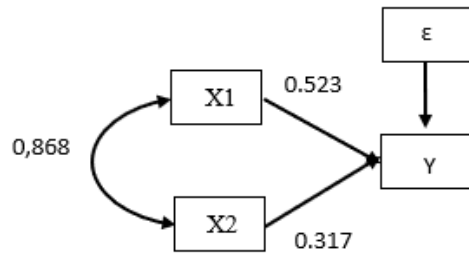
Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Motivasi Kerja (X_2)	Pengaruh Langsung ke Y	$0,317^2$	0,100
	Pengaruh Tidak Langsung X_1 ke Y	$0,317 \times 0,523 \times 0,868$	0,143
Jumlah			0,243

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2020

Tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,243 atau sebesar 24,3%.

Pengaruh Simultan Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien jalur Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan seperti dibawah ini :



Gambar 4 Koefisien Jalur Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data spss, 2020

Gambar 4 menunjukkan bahwa korelasi antara Kompetensi dan Motivasi sebesar 0,868 serta besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur variabel Kompetensi 0,523 lebih besar dari variabel Motivasi Kerja 0,317, artinya Kompetensi lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan Motivasi Kerja. Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.523X_1 + 0.317X_2 + p\epsilon$$

Pengaruh langsung atau tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X ₁	X ₂	
Kompetensi (X ₁)	0.523	0.273	-----	0.143	0.416
Motivasi Kerja (X ₂)	0.317	0.100	0.143	-----	0.243
Total Pengaruh					0.659
Pengaruh Variabel Lain (ε)					0.341

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa total pengaruh yang disebabkan variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,659 atau sebesar 65,9%. Adapun pengaruh variabel diluar model adalah sebesar 0,341 atau 34,1%.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 ^a	,840	,838	3,565
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Tabel 6 menunjukan bahwa koefisien determinasi (R²) sebesar 0,840 atau sebesar 84,0%. Variabel Kinerja Karyawan bisa diterangkan oleh variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja atau dapat diartikan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 84,0% dan sisanya 16% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Uji Hipotesis Hubungan Antara Kompetensi dan Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan uji statistik t. Nilai t hitung dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5%, db

= n - 2 = 170 - 2 = 168, maka diperoleh t_{tabel} = 1,974. Dengan demikian diketahui t_{hitung} (46,87) > t_{tabel} (1,974), maka dapat dinyatakan bahwa H₀ ditolak, artinya ada korelasi yang signifikan dan kuat antara Kompetensi dan Motivasi Kerja.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,323	1,274		-.607	,000
	KOMPETENSI	.436	.068	.523	6.872	,000
	MOTIVASI KERJA	.388	.076	.317	4.020	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Dengan tingkat signifikan (α) = 5%, df = (n-2) = 170-2 = 168 diperoleh t_{tabel} = 1,974. Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel X₁ yaitu Kompetensi pada tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} = 6,872 > t_{tabel} 1,974 dan sig 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel X₂ yaitu Motivasi Kerja pada tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} = 4,020 > t_{tabel} 1,974 dan sig 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis Secara Bersamaan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11156,042	2	5578,021	438,970	,000 ^b
	Residual	2122,082	167	12,707		
	Total	13278,124	169			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Hasil pengujian secara simultan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 438,970. Adapun nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) = 5% dan $df = (n-2) = 170-2 = 168$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,974$. Nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} selanjutnya dibandingkan, sehingga diperoleh nilai $438,970 > 1,974$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Penelitian Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi pada PT. Tokai Texprint Indonesia diperoleh total skor 6180 dengan rata-rata skor 618 berada pada rentang skala 578 – 714 dengan kriteria setuju. Artinya kompetensi yang ada di PT. Tokai Texprint Indonesia sudah baik, baik itu karyawan maupun manajemen perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Priansa (2014) bahwa untuk mengukur kompetensi seorang karyawan diantaranya, mengenai dorongan untuk para pegawai dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan. Juga mengenai keterampilan merupakan dorongan untuk para pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapat hasil kerja yang baik.

Hasil Penelitian Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja pada PT. Tokai Texprint Indonesia diperoleh total skor 5328 dengan rata-rata skor 592 berada pada rentang skala 578 – 714 dengan kriteria setuju. Artinya Motivasi Kerja karyawan PT. Tokai Texprint Indonesia mampu merangsang kinerja karyawan lebih giat dalam bekerja. Seperti pada pernyataan McClelland dalam Husaini Usman (2016) bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Dalam dunia pekerjaan motivasi sangatlah dibutuhkan guna membangkitkan semangat karyawan

dalam bekerja secara maksimal dan tercapai tujuan perusahaan.

Hasil Penelitian Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Kinerja Karyawan pada PT. Tokai Texprint Indonesia diperoleh total skor 6383 dengan rata-rata skor 580 berada pada rentang skala 578 – 724 dengan kriteria setuju. Artinya kinerja karyawan PT. Tokai Texprint Indonesia sudah baik. Seperti pada pernyataan Bangun (2012) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan yang ingin dicapai.

Korelasi Kompetensi dan Motivasi Kerja

Korelasi antara variabel kompetensi dan motivasi kerja sebesar 0,868. Kompetensi dan motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan dua arah, karena positif dengan interval koefisien berada pada 0,90 – 1,00 dengan kategori sangat kuat. Sejalan dengan penelitian Sutedjo & Mangkunegara (2018) yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja mempunyai korelasi dan variabel kompetensi dan motivasi kerja terbukti memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan korelasi yang sangat kuat dimana kompetensi yang sangat baik dapat menciptakan motivasi yang kuat.

Pengaruh Parsial Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Parsial Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 24,3%. Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Soetrisno & Gilang (2018) bahwa ada pengaruh positif

dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 41,6%. Hal ini diperkuat oleh penelitian Erica et al (2020) bahwa secara parsial ada pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebagai salah satu penentu pentingnya unsur motivasi yang dapat menentukan dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh simultan Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kriteria uji nilai sig $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 438,970 > f_{tabel} 3,05$ maka H_0 ditolak. Total pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 65,9%. Sedangkan sisanya 34,1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian membuktikan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berkontribusi secara simultan sama halnya dengan penelitian Dwiyanti, et al (2019) bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisa dan penelitian menunjukkan, bahwa Kompetensi pada PT. Tokai Texprint Indonesia berada pada rentang skala 578 – 714 dengan kriteria setuju. Artinya Kompetensi yang ada di PT. Tokai Texprint Indonesia sudah bisa dikatakan baik.
2. Hasil analisa dan penelitian menunjukkan, bahwa Motivasi Kerja pada PT. Tokai Texprint Indonesia berada pada rentang skala 578 – 714

dengan kriteria setuju. Artinya Motivasi Kerja karyawan PT. Tokai Texprint Indonesia mampu merangsang kinerja karyawan lebih giat dalam bekerja.

3. Hasil analisa dan penelitian menunjukkan, bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Tokai Texprint Indonesia berada pada rentang skala 578 – 714 dengan kriteria setuju. Artinya Kinerja Karyawan PT. Tokai Texprint Indonesia sudah bisa dikatakan baik.
4. Koefisien korelasi antara variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja pada PT. Tokai Texprint Indonesia memiliki tingkat hubungan yang kuat dan dua arah, karena positif dengan interval koefisien berada pada 0,80 – 1,000 dengan kategori kuat.
5. Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Tokai Texprint Indonesia.
6. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Tokai Texprint Indonesia.
7. Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Tokai Texprint Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan diharapkan membuat perlakuan yang sama terhadap karyawan sehingga akan menumbuhkan rasa percaya diri terhadap kemampuan individu atau kompetensi karyawan. Dalam meningkatkan kompetensi karyawan, sebaiknya menambah pelatihan-pelatihan kepada karyawan.
2. Perusahaan diharapkan melakukan peningkatan motivasi kepada karyawan dalam bentuk peningkatan kualitas karyawan melalui pengarahan dan bimbingan.

3. Perusahaan diharapkan melakukan peningkatan kompetensi dan motivasi secara optimal agar pelaksanaan tugas menjadi lebih baik, sehingga akan mempunyai dampak positif terhadap kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dwiyanti, N. K., Heryana, K. K., & Susila, G. P. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA Jurnal Manajemen*, 5(2), 1-8.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 52-58.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *Bisnis dan Manajemen (BISMA)*, 120-129.
- Usman, H. (2016). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan (Kedua)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.