

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN PRODUKSI PT. PRAKARSA ALAM SEGAR**

Oleh :

Pupung Purnamasari
pupungpurnamasarisuryadinata@gmail.com

Lecturer at STIE Pertiwi

Agung Surya Dwianto

ag_dwi_ant@yahoo.co.id

Lecturer at Paramadina University

Renardi Dewanto

STIE Tri Bhakti Students

.Article Info

Article History :

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

In the midst of competitive conditions in the industrial world which is full of uncertainty, competitors that continue to emerge, and the intensity of change is so high, it forces the company to always continue to make improvements and innovations, in order to remain relevant to changes that are constantly happening. One of the ways that organizations can take, in order to be able to make continuous improvements, as well as spawn breakthroughs that are liked by consumers, is to increase the competence of their employees, so that they are motivated to perform better, in order to achieve organizational goals. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of competence and motivation on employee performance in the production department of PT. Fresh Nature Initiative. The research method used is associative quantitative research method, where the data collection method is carried out by distributing questionnaires. The population in this study were all employees of the production department of PT. Fresh Nature Initiative totaling 61 people. Sampling was done by saturated sampling method. Data processing using SPSS version 26 software, with descriptive analysis and hypothesis testing multiple linear regression analysis. The results showed that: (1) partially the competence variable had a positive and insignificant 6% influence on the performance of the employees of the production department of PT. Fresh Nature Initiative; (2) partially the motivation variable has a positive and significant 53.52% influence on the performance of the employees of the production department of PT. Fresh Nature Initiative; (3) Simultaneously there is a positive and significant effect between the competence and motivation variables of 59.3% on the performance of the employees of the PT. Fresh Nature Initiative.

Keyword :

Competence, Motivation,

Employee Performance,

PT. Fresh Nature Initiative

1. PENDAHULUAN

Bagi setiap organisasi, meningkatkan daya tahan ditengah era VUCA merupakan sebuah keniscayaan yang harus dilakukan. Ditengah kondisi persaingan didunia industri yang penuh dengan ketidakpastian, kompetitor yang terus bermunculan, serta intensitas perubahan yang

begitu tinggi, hal tersebut memaksa perusahaan untuk selalu terus melakukan perbaikan dan inovasi, agar tetap relevan dengan perubahan yang terus menerus terjadi. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh organisasi, agar mampu membuat perbaikan yang berkelanjutan, serta menelurkan terobosan-terobosan yang disukai oleh konsumen,

adalah dengan meningkatkan kompetensi karyawan yang dimiliki, supaya mereka terpacu untuk berkinerja lebih baik, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi membutuhkan faktor sumber daya manusia yang handal baik sebagai pemimpin ataupun pegawai pada tingkat tugas dan pengawasan sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan (Mariam : 2016). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peranan kunci dalam menentukan *survival* (keberlangsungan), efektivitas, dan daya saing suatu organisasi.

Menurut Dessler (2013), mengelola sumber daya manusia dengan baik, akan membantu manajer menghindari masalah-masalah yang timbul dikemudian hari, karena akan membentuk karyawan yang memiliki kompetensi yang handal serta motivasi yang baik. Wibowo dalam Ataunur dan Ariyanto (2015) menyatakan “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Sementara itu, Heller dalam Wibowo (2015) menyatakan bahwa motivasi yang ada didalam diri karyawan juga memiliki peranan yang tidak kalah pentingnya bagi peningkatan kinerja secara keseluruhan. Motivasi adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* Kreitner dan Kinicki (2010). Sementara itu Siagian (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi. Ditambahkan oleh Hasibuan dalam Erni (2019) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Hal ini selaras dengan penelitian Saputra, Bagia, dan Suwendara (2016) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan baik perorangan maupun kelompok akan memberikan kompetensi bagi kinerja sumber daya manusia (SDM) secara keseluruhan. Sementara itu Chandra dan Fatimah (2020) menyatakan bahwa Organisasi dapat berkembang dan mampu bertahan jika adanya dukungan dari karyawan-karyawan yang menguasai tugas di bidangnya (berkompeten) sehingga kegiatan produksi akan berjalan efisien dan efektif dan menghasilkan *output* sesuai permintaan dari perusahaan.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Hasibuan:2013). Afandi (2018) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut DeNisi, Pritchard dan Armstrong (2009). manajemen kinerja adalah serangkaian aktivitas yang luas ditunjukan pada memperbaiki kinerja pekerja. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik Mitchelm dalam buku kinerja pegawai oleh Sinambela (2020). Huat dan Torrington (1998) dalam bukunya yang berjudul “*Human Resource Management for Southeast Asia and Hongkong*” menyatakan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun yang dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Sadarmayanti dalam Ainnisya dan Susilowati (2018), terdapat beberapa manfaat yang didapat dari penilaian kinerja, diantaranya: meningkatkan prestasi kerja, memberikan kesempatan kerja adil, dan dasar bagi promosi dan juga demosi. Kasmir (2016) menyatakan bahwa dengan penerapan manajemen kinerja yang baik, hal tersebut dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta motivasi bagi karyawan.

Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah keinginan untuk bertindak Heller (2015). Menurut Noe (2018) Motivasi memiliki dua komponen utama, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Sementara Hasibuan (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Mulyadi (2015) menyatakan bahwa dalam motivasi positif, pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (uang, fasilitas, barang dan lain-lain) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat pekerja akan meningkat. Sementara itu, dalam motivasi negatif pimpinan memberikan motivasi dalam bentuk hukuman bagi pekerja yang bekerja dibawah standar yang telah ditentukan. Sedarmayanti dalam Marjuni (2017) menyatakan bahwa dengan motivasi dalam bentuk hukuman, semangat pekerja dalam waktu pendek akan meningkat karena adanya rasa takut akan terkena hukuman,

akan tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Sutrisno : 2014). Sementara itu Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku dan berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi merupakan: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti : 2011). Sementara itu Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Wibowo (2014) menambahkan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut Michael Zwell (2000) terdapat delapan faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu: keyakinan, keterampilan, pengalaman, karakteristik

kepribadian, motivasi, isu emosioanal, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono dalam ainanur dan satria (2018) “populasi 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 dalam penelitian ini dibatasi ruang lingkup karyawan Departemen Produksi PT. Prakarsa Alam Segar dengan jumlah karyawan 61 orang.

Prakarsa Alam Segar.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menururt Sugiyono dalam Supriyadi, Khamdari dan Susilowati (2020) Uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Peneliti membagi dua tahap, tahap pertama dengan 30 sampel untuk mengetahui valid atau tidaknya variabel yang diteliti dan penelitian tahap dua untuk seluruh populasi yang berjumlah 61 atau seluruh populasi untuk uji keseluruhan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dengan tingkat signifikannya pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05, maka *degree of freedom* (df) = $30-2 = 28$ dengan r tabel 0,3610

Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,531	0,3610	Valid
2	0,641	0,3610	Valid
3	0,778	0,3610	Valid
4	0,750	0,3610	Valid
5	0,892	0,3610	Valid
6	0,863	0,3610	Valid
7	0,823	0,3610	Valid
8	0,534	0,3610	Valid

Sumber : Data berdasarkan hasil output SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel diatas hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel kompetensi mempunyai r hitung yang lebih besar dari pada t tabel.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel kompetensi tersebut valid atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,885	0,3610	Valid
2	0,795	0,3610	Valid
3	0,669	0,3610	Valid
4	0,796	0,3610	Valid
5	0,715	0,3610	Valid
6	0,776	0,3610	Valid

Sumber : Data berdasarkan hasil output SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel diatas hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel motivasi mempunyai r hitung yang lebih besar dari pada t tabel. Sehingga **Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,830	0,3610	Valid
2	0,846	0,3610	Valid
3	0,894	0,3610	Valid
4	0,818	0,3610	Valid
5	0,764	0,3610	Valid
6	0,544	0,3610	Valid

Berdasarkan Tabel diatas hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel kinerja mempunyai r hitung yang lebih besar dari pada t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel kinerja tersebut valid atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali dalam Sinollaha, Zarkasih, dan Arsyiantoc (2020) Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan apakah kuesioner yang dipakai untuk mengumpulkan data variabel

dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel motivasi tersebut valid atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

penelitian handal atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel (handal) atau tidak apabila jawaban seorang responden terhadap pertanyaan kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu instrument kuesioner dilihat dari nilai Cronbach alpha, apabila nilai Cronbach alpha > 0,6 maka instrument kuesioner tiap variabel dikatakan reliabel.

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat disajikan pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	8

Berdasarkan tabel diatas nilai Cronbach Alpha 0,873 > 0,6, maka dapat disimpulkan

semua butir pernyataan kuesioner pada variabel Kompetensi dinyatakan Reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	6

Berdasarkan tabel diatas nilai Cronbach Alpha 0.860 > 0,6, maka dapat disimpulkan

semua butir pernyataan kuesioner pada variabel Motivasi dinyatakan Reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	6

Berdasarkan tabel diatas nilai Cronbach Alpha 0,869 > 0,6, maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan kuesioner pada variabel Kinerja dinyatakan Reliabel.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil Uji Analisa Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.942	2.484		1.587	.118
	Kompetensi	.075	.108	.092	.698	.488
	Motivasi	.738	.140	.697	5.285	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,942 + 0,75 X_1 + 0,738 X_2$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi bagian *non-shift* departemen bumbu PT. Prakarsa Alam Segar. Sehingga jika kompetensi dan motivasi karyawan semakin tinggi maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya jika kompetensi dan motivasi karyawan semakin rendah maka kinerja akan menurun.

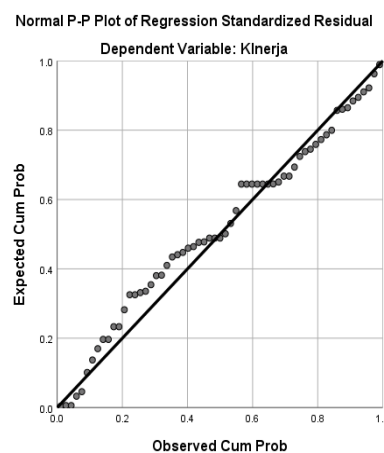
Uji Asumsi Klasik

Ferdinand dalam Farisi, Irnawati dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat analisis regresi linear, yaitu menguji kualitas data

sehingga data diketahui keabsahannya dan menghindari estimasi bias, ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak, dalam penelitian ini penulis menggunakan dua proses pengujian, Uji normalitas P-P Plot dan Uji One-Sampel Kolmogrov-Smirnov.



Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan gambar di atas kita dapat melihat bahwa titik-titik plotting mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, oleh karena itu, sebagaimana dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam uji

normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat terpenuhi

Uji Multikolienaritas

Hasil Uji Multikolienaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.942	2.484			1.587	.118		
Kompetensi	.075	.108	.092		.698	.488	.404	2.474
Motivasi	.738	.140	.697		5.285	.000	.404	2.474

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data berdasarkan hasil output SPSS versi 26

Melihat nilai Tolerance: Jika nilai Tolerance lebih besar dari >0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolienaritas. Melihat nilai VIF: jika nilai VIF lebih kecil dari < 10,00 maka artinya Tidak terjadi

Multikolienaritas. Jika dilihat hasil uji Tolerance 0,404 lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolienaritas.

Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	2.348	.219		10.733	.000
	Kompetensi	-.071	.051	-.285	-1.388	.171
	Motivasi	.121	.073	.340	1.658	.103

a. Dependent Variable: abs_res2

Sumber : Data berdasarkan hasil output SPSS versi 26

Berdasarkan hasil *output* tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas dengan sig sebesar 0,171 > 0,05 untuk variabel kompetensi dan 0,103 > 0,05 untuk variabel motivasi maka sesuai dasar

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang

pengambilan keputusan dalam uji glesjer, dapat disimpulkan bahwa dalam uji ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena hasil sig nya lebih besar dari 0,05.

diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.579	2.43052

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber : Data berdasarkan hasil output SPSS versi 26

Secara simultan pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 59,3% yang menjelaskan bahwa 59,3% variabel kinerja

dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan motivasi, dan 40,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain diluar model ini.

Uji Koefisien Korelasi Pearson (Pearson Product Moment)

		Correlations		
		Kompetensi	Motivasi	kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.772**	.630**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	61	61	61
Motivasi	Pearson Correlation	.772**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	61	61	61
kinerja	Pearson Correlation	.630**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	61	61	61

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

Berdasarkan data diatas hasil dari pengujian analisis pearson sebesar 0,722 yang artinya bahwa kedua variabel memiliki hubungan linier positif yang sangat kuat. Selain itu, hubungan kedua variabel adalah signifikan. Hal tersebut dilihat dari angka signifikasi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,00 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga jika angka signifikan hasil penelitian kurang dari 0,05 maka hubungan antara kedua variabel adalah signifikan.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama)

yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
 2. Jika nilai sig > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- F tabel = F (k; n-k) = F (2 ; 59) = 3,15

Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498.582	2	249.291	42.200	.000^b
	Residual	342.631	58	5.907		
	Total	841.213	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

1. Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 42,200 > F tabel 3,15, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.
2. Sig *output* diketahui sebesar 0,000. Karena sig *output* (0,000) < sig a (0,05), maka kesimpulannya Ho ditolak dan H3 diterima.

Berdasarkan interpretasi diatas, hasil uji f dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kesimpulan yang didapat adalah Ho ditolak dan H3 diterima, yang berarti Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap variabel Kinerja Karyawan atau dapat disimpulkan model regresi yang diuji telah layak, sehingga pengujian secara parsial dapat dilakukan.

Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak dapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$t \text{ tabel} = t(\alpha; n-k-1) = t(0,05; 58) = 1,671$$

Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.942	2.484		1.587	.118
	Kompetensi	.075	.108	.092	.698	.488
	Motivasi	.738	.140	.697	5.285	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian Hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap y adalah sebesar 0,488 > 0,05 dan nilai t hitung 0,698 < t tabel 1,671 sehingga dapat disimpulkan bahwa menerima H0 dan menolak H1 secara signifikan tetapi terdapat pengaruh positif X1 terhadap Y secara konstanta.

B. Pengujian Hipotesis kedua (H2)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,285 > t tabel 1,671, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 Diterima secara signifikan yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan produksi bagian *non-shift* departemen bumbu PT. Prakarsa Alam Segar dengan nilai t hitung positif sebesar 0,698 tetapi

tidak secara signifikan karena nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel 1,671. Dengan nilai signifikansi 0,488 > 0,05 maka hipotesis ini H0 diterima dan H1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi ada pengaruh positif tetapi tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian *non-shift* departemen bumbu PT. Prakarsa Alam Segar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosmaini, Hasrudy Tanjung (2019) yang menemukan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan produksi bagian *non-shift* departemen bumbu PT. Prakarsa Alam Segar dengan nilai t hitung positif sebesar 5,285 dengan hasil nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1,671. Dengan nilai signifikansi $0,00 > 0,05$ maka hipotesis ini H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi secara signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian *non-shift* departemen bumbu PT. Prakarsa Alam Segar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ainanur, Satria Tirtayasa (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (3) secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian dengan uji f simultan dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan produksi bagian *non-shift* departemen bumbu PT. Prakarsa Alam Segar dengan nilai f hitung positif sebesar 42,000 lebih besar dari nilai f tabel 3,15. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hasil uji f simultan terhadap hipotesis H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan produksi bagian *non-shift* departemen bumbu PT. Prakarsa Alam Segar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dharma Putra, Muhammad Idris, Maryadi (2020) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Motivasi kerja, Budaya kerja secara parsial terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar, terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Motivasi kerja, Budaya kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar, dan variabel Kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian diatas ada beberapa rekomendasi yang diharapkan bisa dijadikan masukan untuk peningkatan kinerja karyawan bagian produksi PT. Prakarsa Alam Segar dimasa mendatang :

- a. Kompetensi berpengaruh positif walaupun tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian *non-shift* departemen bumbu PT. Prakarsa Alam Segar. Untuk meningkatkan kinerja karyawan departemen produksi PT. Prakarsa Alam Segar, maka indikator kompetensi dengan nilai terendah yaitu keterampilan dengan butir pernyataan keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan suatu tugas perlu ditingkatkan, untuk indikator pengetahuan dengan butir pernyataan pengetahuan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan perlu ditingkatkan, dan untuk indikator inteligensi dengan butir pernyataan inteligensi yang tinggi akan mempermudah melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab perlu ditingkatkan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan agar dapat meningkatkan kompetensi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan departemen produksi PT. Prakarsa Alam Segar.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Prakarsa Alam Segar. Untuk meningkatkan kinerja karyawan departemen produksi PT. Prakarsa Alam Segar maka indikator motivasi dengan nilai terendah yaitu gaji dengan butir pernyataan peningkatan gaji tahunan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja perlu diperhatikan, untuk indikator kondisi kerja dengan butir pernyataan kondisi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perlu diperhatikan, dan untuk indikator penghargaan dengan butir pernyataan penghargaan hasil kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan

sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan departemen produksi PT. Prakarsa Alam Segar.

6. REFERENCE

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Agustina, Anggrayeni., Hamidi, Dendi Zainudin., Prakoso, Sugih. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perum perhutani kph sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, Volume 5 (edisi 2), 91-100.
- Ainanur., Tirtayasa, Satria. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 1 (edisi 1), 1-14.
- Ainnisya, R.N., & Susilowati, I.H. (2018). Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada hotel cipta mampang jakarta selatan. *Widya Cipta. Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, II(1), 133-140.
- Ataunur, Iman. Ariyanto, E. (2015). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy TBK. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
- Candra, Alek., Fatimah. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan pemerintah kabupaten ogan komering ilir. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 5 (edisi 1), 814-825.
- DeNisi dan Pritchard. Armstrong, Michael. (2009). *Handbook of performance management*. London: Kogan Page.
- Dessler, Gary. (2013). *Human resource management*. Boston : Pearson
- Dwiyanti, Ni Kadek Ayu., Heryanda, Krisna Komang., Susila, Gede Putu Agus jana. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Volume 5 (edisi 2), 121-130.
- Farisi, Salman., Irnawati, Juli., Fahmi Muhammad. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, Volume 4 (edisi 1), 15-33.
- Fauziah, Luluk. (2019). Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan perekonomian di kabupaten pemalang. *Prosiding SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPERS Fakultas Ekonomi Universitas Tidar*, 436-450.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen* (5th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi PT.Bumi Aksara Jakarta
- Heller. Robert. (2015). *Motivating people*. London: Dorling Kindersley.
- Huat, Tan Chwee dan Derek Torrington. (1998). *Human resource management for southeast asia and hongkong*. Singapore: Prentice Hall.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2010). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi kinerja SDM Cetakan ke-7*. PT. Refika Aditama Bandung.
- Marjuni, Sukmawati. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan. I. Sah Media, Makassar.
- Mulyadi, S.E., M.M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. In media. Bogor.
- Noe, Raymond A. et al. (2010). *Employee training and development*. Boston : McGraw Hill.
- Putra, Dharma., Idris, Muhammad., Maryadi. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi kerjadan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten polewali mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Volume 1 (edisi 1), 49-56.
- Rosmaini., Tanjung, Hasrudy. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2 (edisi 1), 1-15.

- Saputra, I Putu Ari., Bagia, I Wayan., Suwendra, I Waya., (2016). Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Volume 4, 1-9.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia. reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Cetakan Ke-5, PT. Refika Aditaman, Bandung
- Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta
- Sinambela, Lijian Poltak. (2012). *Kinerja pegawai: teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sinollah., Zarkasih, Kholid., Arsyianto, M Tody. (2020). Analisis pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja dosen dan karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Volume 6 (edisi 1), 31-39.
- Spencer, Lyle, M. Jr dan Signe M. Spencer.(1993). *Competence at work*. New York: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Subadriyah., Rochman, Fatchur. (2015). Kompetensi sumber daya manusia dang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi koperasi simpan pinjam di kabupaten jepara. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis UNISNU JEPARA*, Volume 12 (edisi 2), 190-202.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. (2016). *Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang, (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Catatan ke-2, CAPS, Yogyakarta.
- Supriyadi, Iwan., Khamdari, Endang., Susilowati, Fajar. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi. *ORBITH*, Volume 16 (edisi 1), 27-34.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Prenada Media Group.
- Wibowo, (2007). *Manajemen kinerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2),135–150.
- Yuningsih, Erni., Ardianti. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT.XXX. *Jurnal Visionida*, Volume 5 (edisi 1), 32-45.
- Zainal, Veitzhal Rivai. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zwell, Michael. (2000). *Creating a culture of competence*. New York: Jhon Wiley & Sons, Inc.