



Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AIA Financial Cabang Guntur Agency Tangerang Banten

Titin Komariah¹, Retno Jancis Permatasari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: dosen01337@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima Februari 2024

Disetujui Maret 2024

Diterbitkan April 2024

Keywords:

Competence, Work
Motivation, Employee
Performance

ABSTRACT

This research aims to determine the simultaneous and partial influence of competence and work motivation on employee performance at PT. AIA Financial Guntur Agency Tangerang Banten branch. The method used is quantitative associative. The research population was 60 respondents and all of them were samples (saturated sampling) in this study. This data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, descriptive analysis, regression testing, correlation coefficient testing, coefficient of determination testing and hypothesis testing. The research results show competency partially influences employee performance by 17.8% while the remaining 82.2% is influenced by other variables that were not studied. Work motivation partially influences employee performance by 72.1% while the remaining 27.9% is influenced by other variables not studied. Competence and work motivation simultaneously influence employee performance by 28.1% while the remaining 71.9% is influenced by other variables not studied. The research results show that the multiple linear regression equation $Y = 25.373 + 0.329X_1 + 0.158X_2$ means that employee performance, even without the influence of competence and work motivation, all ready has an influence of 25.373. Simultaneously, competency and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, this is proven by the calculated F value > F table of (7.826 > 3.16) with significance (0.000 < 0.05), the H0 is rejected and H3 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between competence and work motivation on employee performance simultaneously at PT. AIA Financial Guntur Agency Tangerang Banten branch.

Kata Kunci:

Kompetensi, Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 60 orang responden dan seluruhnya menjadi sampel (sampling jenuh) dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 17,8% sedangkan sisanya 82,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 72,1% sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 28,1% sedangkan sisanya 71,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil Penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda $Y = 25,373 + 0,329X_1 + 0,158X_2$ artinya kinerja karyawan meskipun tanpa adanya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja sudah memiliki pengaruh sebesar 25,373. Secara simultan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai F hitung > F tabel sebesar (7,826 > 3,16). dengan signifikansi (0,000 < 0,05). maka H0 ditolak dan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Menurut Hasibuan (2019:10) “Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif serta efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompoten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Tabel 1. Target dan Realisasi PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten Periode 2019-2022

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian
2019	2,000,000,000	1,200,000,000	60%
2020	2,000,000,000	1,600,000,000	80%
2021	2,500,000,000	2,600,000,000	104%
2022	2,800,000,000	2,700,000,000	96%

Sumber : PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten, 2023

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian tahun 2019 PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten hanya mencapai 60%, tahun 2020 mencapai 80% dari target, pada tahun 2021 mengalami peningkatan dalam pencapaian target yaitu sebesar 104%, namun disayangkan adanya penurunan kembali di tahun 2022 yaitu 96%.

Menurut Dessler (2017:408) “kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan”. Tujuan mulia pada saat ini tampaknya sulit tercapai apabila karyawannya tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi tidak kalah penting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan memiliki kompetensi tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Menurut Kadarisman (2012) mengatakan bahwa, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Keinginan yang dimiliki individu dalam melakukan suatu kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan ialah suatu dorongan dari keadaan pribadi yang dikatakan sebagai motivasi yang dimiliki oleh individu (Hasyim et al., 2020). Motivasi mengarahkan kemampuan dan kekuatan karyawan untuk dapat berpartisipasi dengan produktif, sehingga mampu mewujudkan serta mencapai tujuan yang diterapkan (Mariati, 2018). Motivasi sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu dan motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan, dan memelihara suatu kegiatan tertentu (Subari & Raidy, 2015).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten.

KAJIAN LITERATUR

Kompetensi

Menurut Sedamaryanti (2017:211) menyatakan bahwa “kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan/ kualitas yang memadai/ sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu”. Berikut adalah indikator-indikator kompetensi menurut Sedamaryanti (2017:211) yaitu:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) Informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.
- b. Keterampilan (*Skill*) Keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik.
- c. Perilaku (*Attitude*) Respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar

Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019:53) menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja”. Adapun beberapa indikator motivasi kerja menurut Hafidzi dkk (2019:53) yaitu:

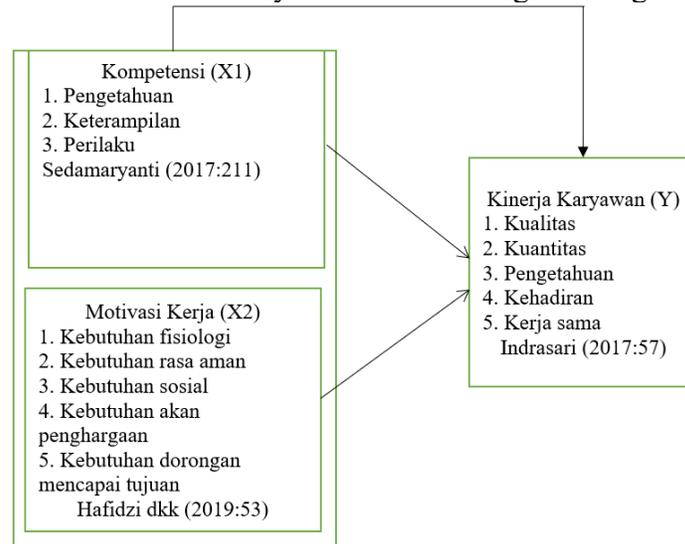
- a. Kebutuhan Fisiologi
Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- b. Kebutuhan Rasa Aman
Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas dan bahaya.
- c. Kebutuhan Sosial
Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- d. Kebutuhan akan Penghargaan
Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian dan reputasi.

- e. **Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan**
Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Kinerja Karyawan

Menurut Indrasari (2017:54), mendefinisikan “kinerja yang tinggi akan dapat terlaksana bilamana pimpinan dapat mempergunakan metode-metode yang tepat dalam manajemen, dalam arti pimpinan dapat memberikan rangsangan (motivasi) yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan baik secara material maupun secara non material”. Menurut Indrasari (2017:57) konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja serta kecepatan penyelesaiannya.
- b. Kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c. Pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d. Kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan-kegiatan rutin di kantor.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiono (2018:154) menyatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Bersifat sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

- H1: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten.
- H2: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten.
- H3: Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian menggunakan angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data yang dapat diukur. Lokasi yang diambil pada penelitian ini yaitu di PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten yang beralamat di Jl. Moh. Toha No. 6 RT.001/RW.007, Periuk, Tangerang City, Banten 15131 Menurut Sugiyono (2018:118) “teknik sampling adalah cara atau teknik pengambilan sampel”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82) berpendapat “sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel diperoleh jumlah sampel penelitian sebesar 60 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\% (98)}$	Keterangan
Kompetensi (X1)			
X1,1	2,639	0,254	Valid
X1,2	0,425	0,254	Valid
X1,3	2,104	0,254	Valid
X1,4	1,853	0,254	Valid
X1,5	1,392	0,254	Valid
X1,6	2,104	0,254	Valid
X1,7	2,085	0,254	Valid
X1,8	1,031	0,254	Valid
X1,9	2,086	0,254	Valid
X1,10	1,434	0,254	Valid
X1,11	2,437	0,254	Valid
X1,12	1,064	0,254	Valid
Motivasi Kerja (X2)			
X2,1	2,627	0,254	Valid
X2,2	1,621	0,254	Valid
X2,3	1,151	0,254	Valid
X2,4	0,735	0,254	Valid
X2,5	1,667	0,254	Valid
X2,6	2,605	0,254	Valid
X2,7	1,190	0,254	Valid
X2,8	1,395	0,254	Valid
X2,9	0,567	0,254	Valid
X2,10	1,302	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,874	0,254	Valid
Y2	1,257	0,254	Valid
Y3	0,623	0,254	Valid
Y4	1,459	0,254	Valid
Y5	0,385	0,254	Valid
Y6	1,344	0,254	Valid
Y7	2,132	0,254	Valid
Y8	1,363	0,254	Valid
Y9	3,439	0,254	Valid
Y10	0,404	0,254	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah valid.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kompetensi (X ₁)	0,953	0,600	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X ₂)	0,933	0,600	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,930	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel Kompetensi (X₁) sebesar, 0,953 variabel Motivasi Kerja (X₂) 0,933 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,930. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.06231104
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.072
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors significance correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil output asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hal itu menunjukkan bahwa angka signifikansi lebih besar dari 0,05 dimana data tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.089	3.364		2.702	.009
	Kompetensi	.052	.163	.087	.320	.750
	Motivasi kerja	-.068	.069	-.267	-.985	.329

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan table 5 di atas, glejser test model pada variabel kompetensi (X₁) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,750 dan motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar

0,329 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression* model pada data ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisita.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Uji Multikoleniaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	25.373	6.028		4.209	.000		
Kompetensi	-.329	.293	-.306	-1.122	.266	.230	4.349
Motivasi Kerja	.158	.123	.350	1.285	.204	.230	4.349

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 diatas diperoleh nilai *tolerance* variabel kompetensi sebesar 0,230 dan motivasi kerja sebesar 0,230 dimana nilai tersebut < 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompetensi sebesar 4,349 serta motivasi kerja sebesar 4,349 dimana nilai tersebut < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel bebas (*independen*).

Uji Autokolerasi

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model	Model Summary ^b		Model Summary ^b		Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.168 ^a	.028	-.006	5.116	2.026

a. Predictors: (constant), motivasi kerja, kompetensi

b. Dependent variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 diatas, nilai *Durbin-Watson* diperoleh sebesar 2,026 dimana angka tersebut masuk kedalam interval 1,551-2,460. (tidak ada gangguan autokorelasi). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak terjadi gangguan autokorelasi dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Regresi Linear Sederhana

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.628	5.066		5.848	.000
Kompetensi	.002	.141	.001	.011	.991

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y=29,628+0,002X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 29,628 diartikan bahwa jika variabel kompetensi (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 29,628 *point*. Nilai koefisien regresi kompetensi (X1)

sebesar 0,002 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompetensi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,002 *point*.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	25.946	6.020		4.310	.000
	Motivasi Kerja	.037	.059	.082	.625	.535

a. Dependent variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel 4.19 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 25,946 + 0,037X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut Nilai konstanta sebesar 25,946 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 25,946 *point*. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,037 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,037 *point*.

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	25.373	6.028		4.209	.000
	Kompetensi	.329	.293	-.306	-1.122	.266
	Motivasi kerja	.158	.123	.350	1.285	.204

a. Dependent variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 25,373 + 0,329X_1 + 0,158X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 25,373 diartikan bahwa jika variabel kompetensi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 25,373 *point*
- Nilai koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 0,329 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompetensi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,329 *point*.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,158 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,158 *point*.

Kofisien Determinasi (KD)

Tabel 11 Koefisien Determinasi (R Square) Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.178	.017	5.144

Sumber: Hasil output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 11 diatas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,178 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 17,8% sedangkan sisanya 82,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 12 Koefisien Determinasi (R Square) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.721	.535	5.127

Sumber: Hasil output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 12 diatas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,721 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 72,1% sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti

Tabel 13 Determinasi (R Square) Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.281	.006	5.116

Sumber: Hasil output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 13 diatas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,281 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 28,1% sedangkan sisanya 71,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.628	5.066		5.848	.000
	Kompetensi	.553	.141	.523	4.426	.000

a. Dependent variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil output SPSS, 2023.

Berdasarkan pada hasil pengujian diperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel atau (4,426 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig 0,05, atau (0,000 < 0,05). Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten.

Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.946	6.020		4.310	.000
	Motivasi Kerja	.537	.059	.582	6.625	.000

a. Dependent variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil output SPSS, 2023.

Berdasarkan pada hasil pengujian diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,625 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig } 0,05$, atau ($0,000 < 0,05$). Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.222	2	21.611	7.826	.000 ^b
	Residual	1491.762	57	26.171		
	Total	1534.983	59			

a. Dependent variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (constant), motivasi Kerja, kompetensi

Sumber: Hasil output SPSS, 2023.

Berdasarkan pada tabel 16 diatas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($7,826 > 3,16$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{sig } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($4,426 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawn

Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,625 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten.

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($7,826 > 3,16$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{sig } 0,05$, atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan

pada PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten. Nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,426 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AIA Financial cabang Guntur Agency Tangerang Banten. Nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,625 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AIA Financial Cabang Guntur Agency Tangerang Banten. Nilai F hitung $>$ F tabel atau ($7,826 > 3,16$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ sig 0,05, atau ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Dona Elvia Desi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja PNS pasa Sinas Pendidikan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol. 7, No. 1. 62 – 67.
- Entin Rostiana (2020), Pengaruh Kompentensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Gembala Sriwijaya Jakarta. *Jurnal Manajemen Jasa*,. Vol. 2 No.1. ISSN:2714-8866.
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42-49. Doi: 10.19184/Jpe.V13i1.10419.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hafidzi , Adha Risky Nur, Nurul Qomariah. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Hakim Fachrezi Hazmanan Khair, (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1*, 107-119.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hizrian Fariz Zhaviery, dkk. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kota Banjarsin. *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan (JSMK)*, Vol. 3. No.1.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.

- Juni Donni Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- M. Manullang (2018). *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maruli, Tua Sitorus Raja. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. edited by S. Irene. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta cv.
- Nurhayati Eti, R Supomo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, Bandung : YRAMA WIDYA.
- Raudhah, Indriati Sumarni (2021, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yazid Bersaudara Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Stiatabalong ISSN : 2723-0937*.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah (2019), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks Vol.4 No. 1 Januari 2019 p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570*.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dn Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian Sondang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Yudha Khoirunnizar , Sutopo Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Emas. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi (2022) Vol. 28, No. 1 E-ISSN: 2964-5816; p-ISSN: 0853-8778, Hal 01-14*