

## Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat

Tasyania Rindiani<sup>1\*</sup>, Abu Bakar Dja'far<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\* Corresponding author: tasyaniarindiani@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan September 2024</p> <hr/> <p><b>Kata Kunci:</b> Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian adalah PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat. Metode penelitian berdasarkan klasifikasinya berjenis kuantitatif yang bersifat asosiatif (kausal). Populasi penelitian yaitu karyawan pada PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat yang berjumlah 107 karyawan, adapun penentuan sampel menggunakan teknik random sampling didapat 107 karyawan digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik inferensial berjenis parametris dan statistik regresi. Berdasarkan hasil perhitungan dan pembuktian uji yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial yang terbukti signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan persamaan regresi yaitu <math>Y = 5,699 + 0,467X_1 + 0,362X_2</math>. Pembuktian uji parsial pertama membuktikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan didapat nilai <math>Sig\ 0,000 &lt; 0,05</math> dan nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}\ 8,060 &gt; 1,983</math>. Sedangkan uji parsial kedua variabel motivasi terhadap kinerja karyawan didapat nilai <math>Sig\ 0,000 &lt; 0,05</math> dan nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}\ 6,036 &gt; 1,983</math>. Hasil Uji F (simultan) di dapat <math>Sig\ 0,000 &lt; 0,05</math> dan <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}\ 87,631 &gt; 3,08</math> yang berarti secara simultan variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan. Nilai analisis koefisien (R) sebesar 0,792, yang artinya variabel kompetensi dan motivasi mempunyai tingkat hubungan korelasi yang tinggi terhadap Kinerja Karyawan. Tetapi dari hasil uji Analisis koefisien determinasi, di mana nilai adjusted R Square 0.620, yang berarti pengaruh kompetensi dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,0% dan sisanya 38,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i3</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> Competency, Motivation, Employee Performance</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>This research aims to prove the influence of competence and motivation on employee performance with the research object being PT Erakomp Infonusa Central Jakarta. The research method is based on quantitative classification which is</i></p>

*associative (causal) in nature. The research population was employees at PT Erakomp Infonusa, Central Jakarta, totaling 107 employees. Meanwhile, the sample was determined using random sampling techniques, 107 employees were used as samples. The data analysis technique uses parametric inferential statistical analysis and regression statistics. Based on the results of the calculations and verification of the tests carried out, the multiple correlation coefficient, coefficient of determination, simultaneous test and partial test were proven to be significant. This can be proven by the regression equation, namely  $Y = 5.699 + 0.467X_1 + 0.362X_2$ . The first partial test proves that the competency variable on employee performance obtained a Sig value of 0.000 < 0.05 and a  $t_{count} > t_{table}$  value of 8.060 > 1.983. Meanwhile, the partial test of the two motivation variables on employee performance obtained a Sig value of 0.000 < 0.05 and a  $t_{count} > t_{table}$  value of 6.036 > 1.983. The results of the F test (simultaneous) were Sig 0.000 < 0.05 and  $F_{count} > F_{table}$  87.631 > 3.08, which means that simultaneously the competency and motivation variables on employee performance were proven to be significant. The coefficient analysis value (R) is 0.792, which means that the competency and motivation variables have a high level of correlation with employee performance. However, from the test results of the analysis of the coefficient of determination, the adjusted R Square value is 0.620, which means that the influence of competence and motivation contributes to employee performance by 62.0% and the remaining 38.0% is influenced by other factors not studied.*

**How to cite:** Rindiani, S.S., & Dja'far, A.B. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(3). 668-679.



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

Pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi pada masa Revolusi Industri 4.0 dan era Society 5.0 saat ini sama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap kehidupan sosial masyarakat. Hal ini misalnya dengan semakin maraknya merger dan akuisisi terkait industri yang sejalan dengan kebutuhan masyarakat karena pada era ini masyarakat diimbau untuk hidup dekat dengan teknologi, memanfaatkannya secara bijak, dan memanfaatkan teknologi. sebagian besar dari itu. Di zaman digital saat ini, kemajuan teknologi secara global berkembang dengan cepat. Kebutuhan akan teknologi informasi yang semakin meningkat juga memicu persaingan bisnis yang ketat. Pengaruh dinamika pasar yang cepat juga turut merubah selera konsumen, salah satu perusahaan bisnis IT *Services* dan *IT Consulting*.

PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat menyediakan layanan CRM (*Customer Relationship Management*) atau lebih formal dikenal dengan sebutan Erakomp. PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat sudah melayani lebih dari 3.000 user dari 500 Perusahaan. Aplikasi Erakomp CRM (*Customer Relationship Management*) adalah perangkat digital yang dirancang untuk membantu mengelola aktivitas *sales* dan *customer service*. Berkat totalitas dan pelayanan purna jual yang dilakukan oleh Erakomp pada akhinya Erakomp berkembang dan telah dipercaya oleh ribuan pengguna dari pemerintahan, start up, perusahaan finansial,

dan *Multi National Company* dari berbagai jenis bisnis. Erakomp berupaya untuk memaksimalkan pelayanan pelanggan, karena kepuasan pelanggan adalah kunci utama untuk maju dan tetap menjadi pilihan yang terpercaya untuk perusahaan di Indonesia. Selain itu keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai visi dan misinya Bukan hanya karena keterbatasan teknologi, namun juga karena kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan, manajer, pekerja, dan siswa yang mempengaruhi seluruh aktivitas organisasi, klub, atau bisnis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Mangkunegara (2013:2) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu jenis pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang dilakukan secara perseorangan (karyawan).

Menurut Prabu (2017:9), singkatnya, “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Banyak faktor yang mempengaruhi hasil yang kurang maksimal, dan dalam hal ini faktor manusialah yang menjadi penyebab utamanya. Pekerja yang memiliki kemampuan yang sesuai, secara rata-rata, dengan tingkat pendidikan yang diperlukan untuk pekerjaannya dan kemampuan untuk melakukan tugas sehari-hari akan mampu mencapai tingkat pekerjaan yang lebih tinggi. Hal ini terkait dengan penelitian yang dilakukan Danang (2017) yang menunjukkan bahwa “kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”

Kompetensi mencakup beberapa aspek, antara lain pengetahuan, kompetensi, dan sikap yang dapat meningkatkan kompetensi yang berkualitas. Faktor pengetahuan mengacu pada kompetensi individu yang dapat dilihat dari sejarah perjalanan pendidikannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus memenuhi harapan pendidikan, prestasi kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kompetensi kerja dan motivasi kerja pegawai, serta peningkatan kemampuan mereka dalam menangani dan menyelesaikan permasalahan kerja dan stres kerja. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja karyawan harus sejalan dengan ekspektasi kerja dan pedoman keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Menurut Moeherton (2014:5), “Kompetensi mempunyai arti yang sangat penting, karena pada umumnya kompetensi mencakup kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan”.

Untuk menyalurkan sumber daya manusia dengan tujuan bisnis, perlu dipahami motivasi karyawan dalam perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal. Karena motivasilah yang mendorong orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, bentuk disiplin diri yang paling kuat berasal dari motivasi. Seseorang yang kurang motivasi hanya memberikan hasil minimal dalam kehidupan profesionalnya. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Handoko dalam Nadia Karina (2017: 4), Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Jika karyawan memiliki dorongan untuk mencapai tujuan pribadinya, mereka harus meningkatkan produktivitasnya. Dengan demikian, meningkatkan motivasi pegawai akan meningkatkan produktivitas pegawai pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Proses peningkatan produktivitas dimulai dari upaya menciptakan motivasi atau dorongan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses berdasarkan nilai-nilai pribadi yang kuat. Apabila motivasi tersebut dimiliki oleh setiap pegawai, maka diharapkan akan tumbuh dan berkembang rasa komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, yang juga akan mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui penyelesaian tugas secara minimal atau tepat. Setiap karyawan bekerja sesuai dengan kebijakan atau pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan harapan orang lain, bertindak dengan integritas, dan menghormati hak setiap karyawan dalam seluruh proses kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian adalah PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kinerja Karyawan**

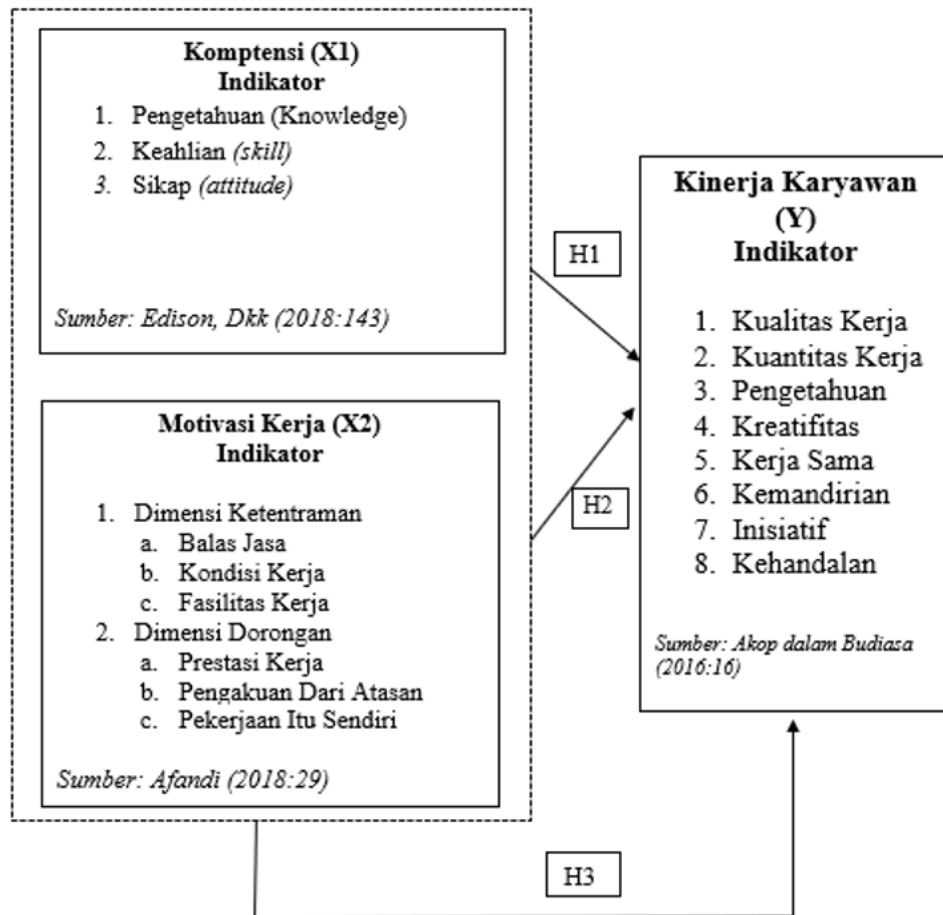
Menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah “hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Adapun menurut pendapat yang dikemukakan oleh Sinambela (2018:483) “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Sedangkan menurut Budiasa (2021:15) “kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan”.

### **Kompetensi**

Menurut Edison, dkk (2018:141) “seseorang yang memegang jabatan belum tentu memiliki kompetensi terhadap semua pekerjaan yang ada di bagiannya, karena masing-masing pekerjaan memiliki karakter dan spesifikasi yang berbeda. Tapi yang pasti, ia harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya”. Menurut Zainal (2018:271), kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

### **Motivasi**

Menurut Afandi (2018:23) “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Adapun menurut pendapat Zainal (2018:607) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sedangkan Sedarmayanti (2019:257) “motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual”.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat.
- H<sub>2</sub>: Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat.
- H<sub>3</sub>: Diduga terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis metode kuantitatif. Objek penelitian adalah PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat yang beralamat di Jalan Alaydrus No.37 Kelurahan Glodok, Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Pusat 10130. Populasi dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat dengan total 107 karyawan. Sampel penelitian didapat berdasarkan populasi sebanyak 107 responden atau karyawan. Jumlah sampel tersebut didapat dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling* sesuai dengan karakteristik karyawan di PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat. Sebagai sumber utama data penelitian dalam jenis penelitian kuantitatif, oleh karena itu kuesioner disebarakan kepada para karyawan PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat yang berupa pernyataan-pernyataan atau sikap terkait variabel-variabel penelitian. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Menurut pendapat Gani dan Amalia (2018) model regresi linear berganda dapat menjelaskan hubungan fungsional yang terdiri dari satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas**

**Tabel 1 Rangkuman Uji Validitas**  
**Probability Error 5% Uji Dua Arah**  
**Kompetensi (X1)**

<b>Nomor Item Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keputusan</b>
Q1 1	0.591	0.1900	Valid
Q1 2	0.531	0.1900	Valid
Q1 3	0.545	0.1900	Valid
Q1 4	0.611	0.1900	Valid
Q1 5	0.653	0.1900	Valid
Q1 6	0.478	0.1900	Valid
Q1 7	0.532	0.1900	Valid
Q1 8	0.542	0.1900	Valid
Q1 9	0.515	0.1900	Valid
Q1 10	0.506	0.1900	Valid
<b>Motivasi (X2)</b>			
<b>Item Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keputusan</b>
Q2 1	0.483	0.1900	Valid
Q2 2	0.492	0.1900	Valid
Q2 3	0.486	0.1900	Valid
Q2 4	0.507	0.1900	Valid
Q2 5	0.611	0.1900	Valid
Q2 6	0.559	0.1900	Valid
Q2 7	0.542	0.1900	Valid
Q2 8	0.495	0.1900	Valid
Q2 9	0.565	0.1900	Valid
Q2 10	0.562	0.1900	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
<b>Item Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keputusan</b>
Y 1	0.379	0.1900	Valid
Y 2	0.582	0.1900	Valid
Y 3	0.513	0.1900	Valid
Y 4	0.591	0.1900	Valid
Y 5	0.536	0.1900	Valid
Y 6	0.355	0.1900	Valid
Y 7	0.610	0.1900	Valid
Y 8	0.636	0.1900	Valid
Y 9	0.553	0.1900	Valid
Y 10	0.401	0.1900	Valid

Sumber: Data Primer

Hasil pengujian uji validitas diperoleh nilai  $r_{hitung} > 0.1900$  yang artinya valid. Hasil tersebut dapat dibuktikan dari koefisien terendah dari variabel Dependent atau Terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0.379 serta variabel Independent atau bebas yaitu kompetensi (X1) 0.473, motivasi (X2) 0.483.

## Uji Reliabilitas

Reliabilitas setiap pernyataan diperoleh dari variabel penelitian berdasarkan jawaban responden terangkum pada tabel 2 berikut.

**Tabel 2 Rangkuman Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	rtabel	Keputusan
Kompetensi	0.741	0.1900	Reliabel
Motivasi	0.713	0.1900	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.687	0.1900	Reliabel

Sumber: Data Primer

Dapat diketahui seluruh variabel penelitian yaitu kompetensi (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) terbukti reliabel. Hal tersebut dapat dibuktikan dari seluruh koefisien *Cronbach's Alpha* > 0.1900.

## Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 3 Uji Normalitas (1-Sample KS)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68724161
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.037
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Output uji normalitas menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov test* di atas memberikan informasi bahwa, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200 dan lebih dari nilai batas toleransi kesalahan yang ditetapkan yaitu 0.05, artinya terbukti data residual terdistribusi normal secara pendekatan *statistic*.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 4 Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.816	1.225
	Motivasi	.816	1.225

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Output* di atas menerangkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas, terdapat pembuktian untuk hasil tersebut dengan membandingkan nilai *collinearity tolerance* dan *VIF* dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai *Collinearity Tolerance* rata-rata variabel kompetensi dan motivasi sebesar 0.816, dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas ketika nilai *Collinearity Tolerance* lebih besar dari 0,1.
- 2) Nilai *VIF* variabel kompetensi dan motivasi masing-masing adalah sebesar 1.225, dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas apabila nilai *VIF* < 10.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.488	1.097		2.268	.025
Kompetensi	-.054	.032	-.182	-1.711	.090
Motivasi	.053	.033	.173	1.619	.108

a. Dependent Variable: absolute\_residual

Untuk lebih menguatkan dalam pembuktian apakah terdapat varian residu yang berbeda dari seluruh observasi dalam model regresi, pada model regresi tidak mungkin terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan *Output* hasil olah data pada tabel 5 di atas bahwa nilai Sig. masing-masing variabel bebas terhadap *absolute residual* di mana variabel kompetensi didapat nilai Sig. 0,090 dan variabel motivasi 0,108. Dikatakan tidak terdapat uji *glejser* digunakan untuk heteroskedastisitas jika nilai Sig > 0.05, hasil nilai yang diperoleh membuktikan bahwa data residual penelitian ini didasarkan pada gejala heteroskedastisitas.

Sesuai dengan variabel penelitian dan model regresi berganda yang telah ditetapkan adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  yang merupakan model regresi berganda yang telah ditentukan dalam desain penelitian ini. Meskipun demikian menurut penelitian Gani dan Amalia (2018), model regresi model kelayakan dilakukan dengan memusatkan perhatian pada nilai R (koefisien korelasi), R<sup>2</sup> (koefisien determinasi), dan F. yang harus signifikan sesuai dengan taraf yang ditentukan oleh peneliti. Oleh karena itu pembuktian kelayakan model berdasarkan nilai-nilai dari hasil perhitungan dapat dilakukan sebagai berikut:

## Analisis Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel 6 Output Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.628	.620	2.713

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Output Hasil uji pada Tabel 6 di atas menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara ketiga variabel penelitian yaitu kompetensi, motivasi, dan kinerja terbukti signifikan. Besaran koefisien korelasi berganda (R) pada kolom kedua yaitu 0,792 melebihi taraf signifikansi 0,05 (0,792 > 0,05) dan memenuhi syarat kelayakan model regresi. Nilai 0,792 mengacu pada Tabel nilai interpretasi (R) terletak pada interval 0,60-0,799 mendekati 1 (satu) yang berarti kuat.

## Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien determinasi terbukti signifikan atau tidak, seperti yang terlihat pada tabel 6 pada beberapa kolom *adjusted R Square* yang disesuaikan. Koefisien determinasi yang ditentukan adalah sekitar 0,620 dan lebih besar dari 0,05 (0,620 > 0,05), artinya terdapat pengaruh signifikan dan memenuhi syarat kelayakan model regresi. Nilai tersebut juga memaknai besaran kontribusi variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi Sedangkan pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 0,620 atau 62,0%; dan kemungkinan sebesar 38,0% dipengaruhi oleh variabel dependen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## Uji F (Signifikansi Simultan)

**Tabel 7 Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1289.948	2	644.974	87.631	.000 <sup>b</sup>
	Residual	765.454	104	7.360		
	Total	2055.402	107			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Uji F sebagai salah satu syarat dalam kelayakan model regresi juga untuk pembuktian hipotesis penelitian serta menjawab rumusan masalah dalam bentuk kausalitas (sebab akibat) secara simultan. *Output* hasil uji pada tabel 4.10 di atas memberikan suatu informasi yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan di mana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $87.631 > 3.08$ ), adapun nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan tabel panduan statistik pada taraf toleransi 0,05 dengan  $df_1 (k-1) = 2$ , dan  $df_2 (n-k) = 107-3 = 104$  kemudian didapat nilai (3.08), hasil ini juga membuktikan terpenuhinya salah satu syarat kelayakan model regresi yang dibentuk.

## Uji t (Signifikansi Parsial)

**Tabel 8 Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.699	2.010		2.836	.005		
	Kompetensi	.467	.058	.534	8.060	.000	.816	1.225
	Motivasi	.362	.060	.400	6.036	.000	.816	1.225

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 8 *Output coefficients* pada kolom kelima (t) mengartikan bahwa variabel-variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pembuktian adanya pengaruh signifikan dapat diketahui dengan 2 (dua) cara yaitu membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  maupun nilai Sig taraf toleransi kesalahan yang ditetapkan yaitu 5% atau 0.05. *Output coefficients* menerangkan  $t_{hitung}$  kompetensi memperoleh nilai 8.060 sedangkan motivasi sebesar 6.036, adapun  $t_{tabel}$  berdasarkan tabel panduan statistik pada uji dua arah yaitu  $0,05/2 = 0,025$  dengan *degree of freedom*  $df = n-k$  ( $107-3 = 104$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,98.

## Analisis Regresi Berganda

Terpenuhi syarat-syarat kelayakan dalam model regresi di mana analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, dan uji F terbukti signifikan. Artinya analisis regresi berganda yang mengacu dari nilai *unstandardized coefficients* (B) pada tabel 8 dapat dimasukkan ke dalam bentuk persamaan  $Y = 5,699 + 0,467X_1 + 0,362X_2$  dengan interpretasi nilai-nilai regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) yaitu 5,699 adalah nilai variabel kinerja karyawan, nilai tersebut akan tetap dengan ketentuan variabel-variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi nilainya tidak berubah.
- 2) Koefisien regresi 0,467 merupakan nilai variabel kompetensi di mana setiap terdapat penambahan maupun penurunan dalam satu-satuan pada variabel kompetensi, maka akan memengaruhi kenaikan dan penurunan variabel kinerja karyawan sebesar 0,467 dan variabel motivasi tidak berubah atau sedikit bertambah.
- 3) Koefisien regresi 0,362 merupakan nilai variabel motivasi di mana setiap terdapat penambahan maupun penurunan dalam satu-satuan pada variabel motivasi, maka akan memengaruhi kenaikan dan penurunan variabel kinerja karyawan berkisar 0,362 dengan nilai variabel kompetensi tidak berubah atau tetap.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), di mana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,060 > 1,98$ ) serta nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil tersebut juga membuktikan hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan terbukti sehingga H1 diterima. Hasil penelitian yang diperoleh berkesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Ading Sunarto (2020) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y). Hasil penelitian ini juga selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Marwansyah (2018) Kompetensi secara tepat menerjemahkan visi dan tujuan-tujuan strategis organisasi ke dalam perilaku yang teramati atau tindakan-tindakan yang harus dilakukan oleh para karyawan.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan (Y), di mana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,036 > 1,98$ ) serta nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil tersebut juga membuktikan hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti sehingga H2 diterima. Hasil penelitian yang diperoleh berkesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Rizal Rahmadani Penelitian yang dilakukan ini telah memiliki hasil Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2018) mengemukakan sehubungan dengan motivasi kerja, maka pemberdayaan menjadi isu yang sangat berkaitan. Karena pemberdayaan akan mampu memberikan stimulus bagi karyawan agar termotivasi untuk bekerja.

### Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompetensi (X1) dan variabel motivasi (X2) pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) dimana hasil berdasarkan nilai signifikansi sebesar  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $87.631 > 3.08$ ). Artinya hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti sehingga H3 diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat yang ditunjukkan dengan hasil berdasarkan nilai taraf signifikansi kurang dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $8,060 > 1,98$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat yang ditunjukkan dengan hasil berdasarkan nilai taraf signifikansi kurang dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,036 > 1,98$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil penelitian kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat yang ditunjukkan dengan hasil berdasarkan nilai taraf signifikansi kurang dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), nilai  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $87.631 > 3.08$ ) dan persamaan regresi yaitu  $Y = 5,699 + 0,467X1 + 0,362X2$ . Dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Erakomp Infonusa Jakarta Pusat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa.
- Arif, F., & Putri, F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pinus Merah Abadi Jakarta Barat. *Ilmiah*, 50-64.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: Cv. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dja'far, R. M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Insani Medical Centre Jakarta. *Jurnal JORAPI*, 648-656.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial*. Yogyakarta: ANDI.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Inmedia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, D., Dkk. (2021). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Moranthe Indonesia Gemilang. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 82-100.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT Indah Kiat Pulp & Paper. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 24-42.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khairunnisa, H., & Syamruddin. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *Madani*, 46-58.
- Komariah, T., & Permatasari, R. J. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT AIA Financial Cabang Guntur Agency Tangerang Banten. *Perkusi*, 170-181.
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Muhammad Badru Zaman, A. L. (2023). Pengaruh Earning per Share (EPS) dan Return on Assets (ROA) terhadap Harga Saham pada PT Bank Central Asia Tbk. Periode Tahun 2011–2020. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 197-212.
- Riduwan, & Engkos. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Safiih, A. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sunlife Financial Indonesia Pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Publika*, 244-254.

- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Reflika.
- Silaen, N. R., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarto, A., Dkk. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Forkama*, 1-13.
- Suwatno, & Priansa, J. D. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuddin, R. A., Dkk. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatam Cabang Parung. *Semarak*, 54-66.
- Unaradjan, D. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.