



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 2 (2) Agustus 2023: 245-250

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi dan Motivasi Pada Pt Mnc Televisi Network Divisi Finance dan Budget

Fuadhimah<sup>1</sup>, Ading Sunarto<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

Email: [adhimabae@gmail.com](mailto:adhimabae@gmail.com), [dosen02153@unpam.ac.id](mailto:dosen02153@unpam.ac.id)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima: 2 Juli 2023 Disetujui: 15 Juli 2023 Diterbitkan: 01 Agustus 2023</p>	<p>Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT MNC Televisi Network divisi finance dan budget baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 98 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Kompetensi ; Motivasi ; Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>The purpose of this research is to determine the effect of competence and motivation on employee performance at PT MNC Television Network division of finance and budget either partially or simultaneously. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique used was saturated sampling with a sample of 98 respondents. Data analysis using regression analysis. The result of this study is that competency has a significant effect on employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance. Competence and motivation have a significant effect on employee performance.</i></p>
<p><b>Keywords:</b> Competence ; Motivation ; Employee Performance ;</p>	

### PENDAHULUAN

PT MNC Televisi Network merupakan perusahaan di bidang penyiaran yaitu televisi nasional yang memiliki jaringan televisi lokal terbanyak di seluruh Indonesia. SDM yang dibutuhkan perusahaan ini pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi tersebut. Integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar perusahaan bisa terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal,

sehingga investasi dalam sumberdaya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM. Fenomena yang terjadi pada PT MNC televisi network, berdasarkan pengamatan yang di lakukan, dimana divisi finance dan budget yang di jadikan obyek dalam penelitian. secara umum permasalahan yang dihadapi adalah kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sering menunda-nunda pekerjaan, kurangnya kesadaran dan kurang semangat sebagian karyawan untuk mengelola secara profesional baik dalam pola pikir, sikap dan tindakannya sehingga dapat mengakibatkan kurangnya tanggung jawab sebagai karyawan dan banyak pekerjaan yang akhirnya terbengkalai. Hal tersebut dapat tergambarkan pada hasil prasurvey, nilai rata-rata hasil kinerja kerja karyawan yang menurun. dari beberapa aspek yang dijadikan tolak ukur , menunjukkan perkembangan yang fluktuatif dengan kecenderungan tidak semua aspek dicapai dengan baik.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi dan Motivasi pada PT MNC Televisi Network Divisi Finance dan Budget.**

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kompetensi**

Menurut Emron (2016:143), “kompetensi adalah sifat yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan / atau kinerja yang luar biasa”. Sedangkan menurut Malayu (2016:17), “kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memiliki kelebihan berdasarkan pada masalah yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap”. Menurut Kandula (2013:6) Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

### **Motivasi**

Menurut Robbins dalam Donni (2014:201), “Motivasi adalah proses yang intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”. Menurut Bangun (2015:313) Motivasi merupakan suatu tugas sebagai manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi merupakan proses psikologi yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dan Judge (2016:25) menyatakan bahwa: kinerja merupakan suatu hasil yang di capai oleh karyawan dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan). Menurut Mangkunegara (2014:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Dessler (2015:13) menyatakan bahwa kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan.

### **Hipotesis**

H1: Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT MNC Televisi Network

H2: Kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT MNC Televisi Network

H3: Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT MNC Televisi Network

## METODE

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional, dimana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner atau angket. Data yang terkumpul melalui hasil kuesioner kemudian diolah dengan statistik, selanjutnya ditafsirkan, dianalisis dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian. Tempat Penelitian: PT MNC Televisi Network Jl. Kebon Sirih, Kav 17-19 Menteng, Jakarta Pusat. Populasi dalam penelitian ini adalah 98 karyawan PT MNC Televisi Network divisi finance, budget Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Mengingat dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2017:124) “Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili seluruh jumlah populasi”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Teknik ini diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

**Tabel 1 Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner	Skala
Kompetensi (X1) Sumber: Kandula (2016:6)	1. Knowledge	1, 2,	Likert
	2. Skill	3,4	
	3. Motives	5,6	
	4. Trait	7,8	
	5. Self Konsep	9,10	
Motivasi (X2) Sumber: Maslow ( Suwanto Dan Priansa , 2016:177)	1. Kebutuhan Fisiologikal	1, 2,	Likert
	2. Kebutuhan Keamanan	3,4	
	3. Kebutuhan Sosial	5,6	
	4. Kebutuhan Penghargaan	7,8	
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	9,10	
Kinerja Karyawan(Y) Sumber : Mangkunegara (2014:67)	1. Kualitas Kerja	1, 2, 3	Likert
	2. Kuantitas Kerja	3,4	
	3. Tabggung Jawab	5,6	
	4. Kerjasama	7,8	
	5. Inisiatif	9,10	

## HASIL PENELITIAN

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan pada hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,504 > 1,660)$  Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai  $p$  value  $<$  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 secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT MNC Televisi Network. Berdasarkan pada hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(3,699 > 1,660)$ . Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai  $p$  value  $<$  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 secara parsial antaramotivasiterhadapkinerja karyawan PT MNC Televisi Network.

### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung  $>$  F table atau ( $22,647 > 2,700$ ), hal ini juga dipersedang dengan p value  $<$  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 secara simultan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT MNC Televisi Network.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut: Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,477 + 0,852 X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,553 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 30,6%. Uji hipotesis diperoleh t hitung  $>$  t tabel atau ( $6,504 > 1,660$ ). Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,10 ( $0,000 < 0,10$ ), Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 24,807 + 0,662 X_2$  nilai korelasi sebesar 0,353 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 12,5%. Uji hipotesis diperoleh t hitung  $>$  t tabel atau ( $3,699 > 1,660$ ). Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,10 ( $0,000 < 0,10$ ), Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 3,743 + 0,757 X_1 + 0,270 X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,568 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 32,3% sedangkan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $22,647 > 2,70$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **REFERENSI**

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Di Pt Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 8(1), 18-38.
- Apriansyah, M., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports Area Jakarta Pusat. Jurnal Arastirma, 2(2), 257-268.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aqua Tirta Investama. Klaten: Jurnal Management Analysis, 1(1).
- Dr. Khusnul Fikri, S. M. (2022). Memahami Sumber Daya Manusia (Msdm) I. Lppm Universitas Lancang Kuning.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan: Fakultas Ekonomi Universitas Islam, 13(1). Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, P-Issn (Print) 2598-9544 (Nline)

- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2022). Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) I. Pekanbaru: Lppm Universitas Lancang Kuning.
- Hasibuan, J. S., Silvya, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal: Prosiding Seminar Nasional: Universitas Serambi*, 2(1).
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif: Universitas Pamulang*, 1(1).
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm. Purwokerto: Cv. Pena Persada.
- Maknoliani, Y., Fidayan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Dongkwang Kabupaten Bandung). *Kreatif : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2).
- Mukrodi & Fitriani. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Pamulang. *Jurnal Ekonomi Ilmu Sumber Daya Manusia*, P-Issn-2661-3009; E-Issn: 2621-3389.
- Octaviani, I. S., Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pertama Logistics Service. *Jimf: Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Universitas Pamulang*, 4(1). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, P-Issn (Print) 2598-9544 (Online).
- Pamungkas, I. B. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Circleka Indonesia Utama (Wilayah Jakarta). *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 5(1).
- Pricilla, L., Octaviani, I. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Cimb Niaga, Tbk Cabang Kabupaten Temanggung. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2).
- Sicillia, M., Sunarto, A., & Kencana, P. N. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Adonara Bakti Bangsa Jakarta Pusat.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada Pt. Duta Jaya Putra Persada Mining. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Murni Rasa Bogor. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326-335.
- Sunarto, A., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Leadership Style Analysis To Improve The Quality Of Human Resources At Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera (Ypms)(Case Study At As-Salam Elementary School Ypms Kedaung). *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3), 4198-4207.

- Sunarto, A., Dinantara, M. D., & Krisyanto, E. (2023). Employee Performance Based On Competence, Work Discipline, And Environment At Pt. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *International Journal Of Economy, Education And Entrepreneurship*, 3(1), 91-103.
- Sunarto, A., Kencana, P. N., Munadjat, B., Dewi, I. K., Abidin, A. Z., & Rahim, R. Application Of Boosting Technique With C4. 5 Algorithm To Reduce The Classification Error Rate In Online Shoppers Purchasing Intention.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Verianto, H. (2019), 1pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan Di Kantor Cabang Utama Pt Bank Panin Tbk Kota Pontianak, *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan (Jebik)*, 8(2), Hal 128-146.
- Wahidah, N. R., Andhani, D., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Biro Pegawai Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Intan Lampung. *Sumber*, 5(1)