E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 970-983
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Utama Madani Tangerang

Shella Puspita Sari[1], Abdullah [2]
Universitas Pamulang, Indonesia
e-mail: dosen02512@unpam.ac.id , dosen02486@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Utama Madani Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_hitung sebesar 13,331 > t_tabel sebesar 1,995, sehingga $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_hitung sebesar 5,378 > t_tabel sebesar 1,995, sehingga $H0_2$ ditolak dan Ha_2 diterima. Secara simultan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_hitung sebesar 90,224 > F_tabel sebesar 3,130, sehingga $H0_3$ ditolak dan Ha_3 diterima. Dengan demikian, kompetensi dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Utama Madani Tangerang.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and work motivation on employee performance at PT Mitra Utama Madani Tangerang. The research method used was quantitative with an associative approach. The sampling technique employed saturated sampling, involving 70 respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results showed that competence had a positive and significant effect on employee performance. This was evidenced by the t-count value of 13.331 > t-table value of 1.995, indicating that $H0_1$ was rejected and Ha_1 was accepted. Work motivation also had a positive and significant effect on

employee performance, with a t-count value of 5.378 > t-table value of 1.995, indicating that $H0_2$ was rejected and Ha_2 was accepted. Simultaneously, competence and work motivation had a positive and significant effect on employee performance. This was indicated by the F-count value of 90.224 > F-table value of 3.130, indicating that $H0_3$ was rejected and Ha_3 was accepted. Therefore, competence and work motivation, both partially and simultaneously, have a significant effect on employee performance at PT Mitra Utama Madani Tangerang.
Keywords: Competence, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang mampu bekerja secara efektif, produktif, dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, fasilitas, dan sistem kerja yang digunakan, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal. Dalam manajemen sumber daya manusia, kompetensi dan motivasi kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan karena keduanya berkaitan dengan kemampuan dan dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat berperan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara dalam Betti Nuraini (2023) menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Kinerja yang optimal dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya faktor yang berkaitan dengan kemampuan dan dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT Mitra Utama Madani Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan menyediakan layanan tenaga kerja, manajemen verifikasi, manajemen penagihan, serta manajemen penjualan. Dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta motivasi kerja yang memadai untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Namun, berdasarkan kondisi empiris yang ditemukan, masih terdapat permasalahan terkait kinerja

karyawan, khususnya pada divisi collection. Permasalahan tersebut antara lain ditunjukkan oleh adanya karyawan yang mengalami termination maupun mengundurkan diri tanpa mengikuti prosedur perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Data kinerja karyawan PT Mitra Utama Madani Tangerang tahun 2025 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja masih belum sepenuhnya memenuhi target perusahaan. Kualitas kerja hanya mencapai 65% dari target 100%, sedangkan kuantitas kerja mencapai 60% dari target 100%. Sementara itu, tanggung jawab mencapai 71% dari target 75% dan pelaksanaan tugas hanya mencapai 65% dari target 100%. Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara pencapaian kinerja aktual dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut antara lain berkaitan dengan kurangnya pemahaman karyawan terhadap pekerjaan, belum optimalnya penerapan uraian tugas (*job description*), serta perlunya pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kompetensi menjadi dasar bagi karyawan dalam memahami pekerjaan, mengambil tindakan yang tepat, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya akan lebih mampu melaksanakan tugas secara efektif dan mencapai target yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, kompetensi diukur melalui pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat.

Permasalahan kompetensi juga terlihat dari tingginya jumlah karyawan yang berada dalam kategori *low performance*. Pada Juli 2025 terdapat 21 karyawan atau 50% yang termasuk dalam kategori tersebut. Jumlah tersebut meningkat menjadi 29 karyawan atau 57% pada Agustus 2025. Pada September 2025, jumlah karyawan *low performance* meningkat menjadi 60 orang atau 72%, sedangkan pada Oktober 2025 tercatat sebanyak 45 orang atau 64%. Persentase tersebut masih berada di atas standar maksimal perusahaan, yaitu 30%. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Permasalahan tersebut diduga berkaitan dengan aspek pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain kompetensi, motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, motivasi kerja didasarkan pada teori kebutuhan Abraham Maslow yang terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan

penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori tersebut menjelaskan bahwa individu memiliki kebutuhan yang mendorong perilakunya. Ketika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi secara bertahap, individu diharapkan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk melaksanakan pekerjaan dan mencapai hasil yang optimal.

Permasalahan motivasi kerja pada PT Mitra Utama Madani Tangerang terlihat dari hasil pra-survei terhadap 60 responden. Sebanyak 50 responden atau 84% menyatakan tidak setuju bahwa jam kerja atau waktu penyelesaian tugas telah sesuai dengan standar operasional perusahaan, sedangkan 10 responden atau 16% menyatakan setuju. Jam kerja perusahaan pada dasarnya berlangsung dari pukul 08.00 sampai 17.00 WIB. Namun, sebagian karyawan, khususnya pada divisi collection, sering bekerja lembur hingga malam untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam aspek waktu kerja yang dapat berkaitan dengan motivasi kerja dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara teoritis, kompetensi dan motivasi kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Kompetensi menunjukkan kemampuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi kerja menunjukkan dorongan yang membuat individu bersedia menggunakan kemampuan tersebut dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi tetapi tidak memiliki motivasi yang memadai belum tentu mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi tanpa didukung kompetensi yang memadai juga dapat menyebabkan pekerjaan tidak terlaksana sesuai standar. Dengan demikian, kompetensi dan motivasi kerja perlu berjalan secara beriringan agar karyawan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui teori kompetensi dan teori kebutuhan Maslow. Kompetensi memberikan dasar kemampuan bagi karyawan untuk memahami dan menyelesaikan pekerjaan, sedangkan pemenuhan kebutuhan sebagaimana dijelaskan dalam teori Maslow dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan tersebut. Dengan adanya kompetensi yang sesuai dan motivasi kerja yang baik, karyawan memiliki kemampuan sekaligus dorongan untuk mencapai target pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi yang disertai dengan peningkatan motivasi kerja secara teoritis diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Anjani (2019) menemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Dwiyanti et al. (2019) menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lestari

et al. (2023) juga menemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian mengenai kedua variabel tersebut masih perlu dilakukan pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda. Perbedaan karakteristik perusahaan, jenis pekerjaan, tuntutan pencapaian target, serta kondisi karyawan dapat menghasilkan temuan yang berbeda. Pada PT Mitra Utama Madani Tangerang, khususnya pada divisi collection, terdapat permasalahan berupa rendahnya pencapaian beberapa indikator kinerja, tingginya persentase karyawan dalam kategori *low performance*, serta permasalahan terkait waktu kerja. Kondisi empiris tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan perusahaan dengan kondisi aktual karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah kompetensi dan motivasi kerja benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Utama Madani Tangerang.

Berdasarkan uraian latar belakang, kondisi empiris, landasan teori, dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Utama Madani Tangerang; (2) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Utama Madani Tangerang; dan (3) menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Utama Madani Tangerang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah PT Mitra Utama Madani Tangerang, khususnya karyawan bagian collection team Bantu Saku. Populasi penelitian berjumlah 70 karyawan. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah 70 responden.

Data penelitian diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 5 untuk sangat setuju, skor 4 untuk setuju, skor 3 untuk cukup setuju, skor 2 untuk tidak setuju, dan skor 1 untuk sangat tidak setuju. Variabel kompetensi (X1) diukur melalui enam indikator, yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Variabel motivasi kerja (X2) menggunakan lima indikator berdasarkan teori kebutuhan Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sementara itu, kinerja karyawan (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan taraf signifikansi 5%. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. Dengan jumlah responden 70 orang, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,235. Instrumen penelitian terdiri atas 30 item pernyataan awal, masing-masing 10 item untuk kompetensi, 10 item untuk motivasi kerja, dan 10 item untuk kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh 30 item memiliki nilai r hitung lebih besar daripada 0,235 sehingga tidak terdapat item yang gugur. Dengan demikian, seluruh 30 item tetap digunakan dalam analisis penelitian. Untuk kompetensi, nilai r hitung berada pada rentang 0,788–0,935, sedangkan motivasi kerja berada pada rentang 0,611–0,797. Seluruh item kinerja karyawan juga dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha kompetensi sebesar 0,962, motivasi kerja sebesar 0,904, dan kinerja karyawan sebesar 0,964. Karena seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, ketiga instrumen dinyatakan reliabel.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, analisis dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, histogram, dan Normal P-P Plot. Data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan kriteria tidak terjadi multikolinearitas apabila Tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui korelasi Spearman dan Scatter Plot. Model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi > 0,05.

Analisis selanjutnya menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, serta regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja. Analisis juga dilengkapi dengan koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan taraf signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan. Keputusan uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dan nilai signifikansi 0,05. Jika t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima. Uji F menggunakan kriteria yang sama, yaitu F hitung > F tabel dan signifikansi < 0,05 menunjukkan adanya pengaruh simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,235.

tabel 1

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,854	0,235	Valid
X1.2	0,842	0,235	Valid
X1.3	0,846	0,235	Valid
X1.4	0,811	0,235	Valid
X1.5	0,872	0,235	Valid
X1.6	0,935	0,235	Valid
X1.7	0,848	0,235	Valid
X1.8	0,788	0,235	Valid
X1.9	0,918	0,235	Valid
X1.10	0,925	0,235	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26. 2024

Pada variabel kompetensi (X1), seluruh 10 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung berada antara 0,788 sampai 0,935, sehingga seluruhnya lebih besar daripada r tabel sebesar 0,235.

Tabel 2

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,740	0,235	Valid
X2.2	0,732	0,235	Valid
X2.3	0,695	0,235	Valid
X2.4	0,763	0,235	Valid
X2.5	0,611	0,235	Valid
X2.6	0,750	0,235	Valid
X2.7	0,795	0,235	Valid
X2.8	0,793	0,235	Valid
X2.9	0,752	0,235	Valid
X2.10	0,797	0,235	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26. 2024

Pada variabel motivasi kerja (X2), seluruh 10 item juga dinyatakan valid. Nilai r hitung berada antara 0,611 sampai 0,797, sehingga seluruh item memenuhi kriteria validitas karena nilainya lebih besar daripada 0,235.

Variabel kinerja karyawan (Y) juga menunjukkan bahwa seluruh 10 pernyataan memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak digunakan untuk proses analisis lebih lanjut.

Tabel 3

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,851	0,235	Valid
Y.2	0,907	0,235	Valid

Y.3	0,904	0,235	Valid
Y.4	0,872	0,235	Valid
Y.5	0,842	0,235	Valid
Y.6	0,668	0,235	Valid
Y.7	0,892	0,235	Valid
Y.8	0,942	0,235	Valid
Y.9	0,897	0,235	Valid
Y.10	0,919	0,235	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26. 2024

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan ketentuan nilai lebih besar dari 0,60 menunjukkan instrumen reliabel.

Variabel kompetensi memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,962, motivasi kerja sebesar 0,904, dan kinerja karyawan sebesar 0,964. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan jumlah sampel sebanyak 70 responden, nilai Test Statistic sebesar 0,101, dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,073.

Nilai signifikansi sebesar 0,073 lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, residual data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Hasil grafik histogram dan Normal P-Plot juga menunjukkan pola distribusi yang mendukung terpenuhinya asumsi normalitas.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi yang tinggi antarvariabel independen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,678 dan nilai VIF sebesar 1,475.

Nilai Tolerance lebih besar daripada 0,10 dan nilai VIF lebih kecil daripada 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, kompetensi dan motivasi kerja dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi berganda.

5. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan korelasi Spearman dan Scatter Plot. Berdasarkan uji Spearman, variabel kompetensi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,724, sedangkan motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,469. Kedua nilai

tersebut lebih besar daripada 0,05. Selain itu, Scatter Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linier

6.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan: Y = 9,050 + 0,738X1. Nilai konstanta sebesar 9,050 menunjukkan bahwa apabila kompetensi tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan berada pada angka 9,050. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,738 menunjukkan arah hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,738 satuan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat yang dimiliki karyawan, maka semakin besar peluang peningkatan kualitas hasil kerja dan pencapaian target perusahaan.

6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi sederhana menghasilkan persamaan: Y = 16,259 + 0,597X2. Nilai konstanta sebesar 16,259 menunjukkan nilai kinerja apabila motivasi kerja tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi sebesar 0,597 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,597 satuan.

Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mendorong peningkatan kinerja. Ketika kebutuhan dan dorongan kerja karyawan diperhatikan dengan baik, karyawan memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan lebih optimal dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

6.3 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi linier berganda menunjukkan persamaan: Y = 7,316 + 0,691X1 + 0,103X2. Nilai konstanta sebesar 7,316 menunjukkan nilai dasar kinerja karyawan apabila kompetensi dan motivasi kerja dianggap tetap. Koefisien kompetensi sebesar 0,691 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja. Sementara itu, koefisien motivasi kerja sebesar 0,103 juga menunjukkan arah hubungan positif.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

7. Uji Koefisien Korelasi

Hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,850. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif.

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan memperoleh nilai korelasi sebesar 0,546. Nilai tersebut berada pada kategori hubungan sedang. Nilai signifikansi sebesar

0,000 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Sementara itu, hubungan kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai korelasi sebesar 0,854. Nilai tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat.

8. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 29,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sebesar 70,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara simultan, kompetensi dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 72,9% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang memiliki kontribusi parsial lebih besar terhadap kinerja dibandingkan motivasi kerja. Namun, secara bersama-sama kedua variabel memberikan kontribusi yang besar terhadap perubahan kinerja karyawan.

9. Uji Hipotesis

9.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t_hitung sebesar 13,331, sedangkan nilai t_tabel sebesar 1,995. Nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada 0,05. Karena 13,331 > 1,995 dan 0,000 < 0,05, maka $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima. Dengan demikian, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t_hitung sebesar 5,378, sedangkan t_tabel sebesar 1,995. Nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil daripada 0,05. Karena 5,378 > 1,995 dan 0,000 < 0,05, maka $H0_2$ ditolak dan Ha_2 diterima. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9.3 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan nilai F_hitung sebesar 90,224, sedangkan F_tabel sebesar 3,130. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000. Karena 90,224 > 3,130 dan 0,000 < 0,05, maka $H0_3$ ditolak dan Ha_3 diterima. Dengan demikian, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui persamaan regresi Y = 9,050 + 0,738X1, nilai korelasi sebesar 0,850, koefisien determinasi sebesar 72,3%, serta nilai t_hitung 13,331 lebih besar daripada t_tabel 1,995.

Besarnya kontribusi kompetensi menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja. Kondisi ini relevan dengan permasalahan yang ditemukan di perusahaan, yaitu masih terdapat karyawan yang memiliki keterbatasan dalam memahami pekerjaan, melakukan negosiasi, mengelola waktu, menjalankan prosedur penagihan, serta mencapai target.

Menurut Sutrisno (2019), kompetensi berkaitan dengan kemampuan yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Apabila kompetensi karyawan meningkat, maka kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat. Dalam konteks PT Mitra Utama Madani Tangerang, peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan yang berkelanjutan, pendampingan bagi karyawan baru, dan evaluasi kemampuan kerja.
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anjani (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dibuktikan melalui persamaan regresi Y = 16,259 + 0,597X2, nilai korelasi sebesar 0,546, koefisien determinasi sebesar 29,8%, serta nilai t_hitung sebesar 5,378 lebih besar daripada t_tabel sebesar 1,995.

Nilai korelasi sebesar 0,546 menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja berada dalam kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi tetap memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan kompetensi.

Temuan ini dapat dikaitkan dengan kondisi perusahaan yang menunjukkan bahwa 84% responden menyatakan jam kerja atau waktu penyelesaian tugas belum sesuai dengan standar operasional perusahaan. Kondisi lembur yang sering terjadi dapat memengaruhi semangat dan dorongan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap pengelolaan beban kerja, waktu penyelesaian tugas, penghargaan, rasa aman, dan kebutuhan karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Eksan dan Dharmawan (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui persamaan regresi Y = 7,316 + 0,691X1 + 0,103X2, nilai korelasi sebesar 0,854, koefisien determinasi sebesar 72,9%, dan nilai F_hitung sebesar 90,224 lebih besar daripada F_tabel sebesar 3,130.

Nilai koefisien determinasi sebesar 72,9% menunjukkan bahwa sebagian besar perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama. Kompetensi memberikan kemampuan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, sedangkan motivasi memberikan dorongan untuk menggunakan kemampuan tersebut dalam mencapai target kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, peningkatan kinerja tidak cukup hanya dilakukan melalui peningkatan kemampuan teknis karyawan. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor motivasi, terutama berkaitan dengan sistem penghargaan, kenyamanan kerja, pengaturan waktu kerja, dan beban kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lestari et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan seluruh hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Utama Madani Tangerang. Hal tersebut dibuktikan melalui persamaan Y = 9,050 + 0,738X1, korelasi sebesar 0,850, kontribusi sebesar 72,3%, serta nilai t hitung 13,331 > 1,995 dengan signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat kerja berkaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan persamaan Y = 16,259 + 0,597X2, korelasi 0,546, kontribusi 29,8%, serta nilai t hitung 5,378 > 1,995 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini memperlihatkan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri tetap mempunyai peranan dalam mendukung kinerja.

Secara simultan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan persamaan Y = 7,316 + 0,691X1 + 0,103X2, korelasi 0,854, dan kontribusi sebesar 72,9%. Nilai F hitung 90,224 > 3,130 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Secara teoretis, hasil penelitian memperkuat pemahaman bahwa kinerja dalam konteks perusahaan jasa berkaitan erat dengan perpaduan kemampuan dan dorongan kerja. Temuan

juga memberikan indikasi bahwa kompetensi memiliki posisi yang lebih dominan dalam model simultan, sehingga pengembangan kompetensi perlu menjadi perhatian utama perusahaan, tanpa mengabaikan faktor motivasi.

Secara praktis, perusahaan perlu meningkatkan kompetensi melalui pelatihan pengetahuan, program mentorship, dan evaluasi kinerja secara rutin. Pada aspek motivasi, perusahaan perlu memperhatikan keadilan gaji dan penghargaan, jaminan kesehatan dan hari tua, serta kondisi kerja dan pengaturan waktu kerja. Untuk meningkatkan kinerja, target juga perlu dievaluasi dan disesuaikan dengan kemampuan karyawan, disertai penguatan kolaborasi dan pengembangan kerja. Rekomendasi tersebut konsisten dengan saran dalam penelitian asli.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, data diperoleh melalui kuesioner sehingga jawaban responden berpotensi tidak sepenuhnya menggambarkan kondisi objektif. Kedua, penelitian hanya melibatkan 70 responden pada satu perusahaan dan satu kelompok pekerjaan, sehingga generalisasi hasil ke organisasi atau sektor lain perlu dilakukan secara hati-hati. Ketiga, penelitian hanya memasukkan kompetensi dan motivasi kerja, sementara masih terdapat 27,1% variasi kinerja yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Keterbatasan penggunaan kuesioner, cakupan variabel, dan jumlah responden juga telah dinyatakan dalam penelitian asli.

Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan perusahaan dan jumlah responden serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan desain longitudinal agar perubahan kompetensi, motivasi, dan kinerja dapat diamati dari waktu ke waktu, sehingga hubungan antarvariabel dapat dipahami secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Anjani, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 3(1), 1–10.*

Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.

Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.

Dessler, G. (2017). *Human resource management. Pearson.* Endland: pearson Education Limited, Inc

Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Bisma: Jurnal Manajemen, 5(2), 121–130.*

Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri.*

Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi

terhadap kinerja karyawan*. EBA Journal, 5(1).*

Fauzi, F. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Pustaka Setia.

Gita, O., & Kartin, A. (2022). Pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis, 5(5), 387–396.*

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Lestari, N. M. L. S., Kawiana, I. G. P., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Haven Bali Seminyak. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parawisata, 3(5), 837-845.*

Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* Remaja Rosdakarya.

Mulang, H. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6!), 38-51.

Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books. Tangerang Selatan

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.