



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Zahir Internasional Jakarta Selatan

Fatih Muhdi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Andri Priadi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Hamdi Supriadi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan
fatihmuhdi99@gmail.com, dosen02160@unpam.ac.id, dosen01021@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to analyze the effect of work motivation and competence on employee performance at PT. Zahir Internasional, South Jakarta. The method used is quantitative descriptive research, which is research with data collected through a questionnaire survey and expressed in numerical form involving 80 respondents. Data analysis was performed using simple and multiple linear regression. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance (calculated $t = 2.942 > t_{table} = 1.991$), meaning that the higher the work motivation, the better the performance. Conversely, competence did not show a significant effect on employee performance ($t_{count} = 0.520 < t_{table} = 1.991$), indicating that competence did not contribute significantly to performance improvement. Simultaneously, work motivation and competence have a significant effect on employee performance ($F_{count} = 4.584 > F_{table} = 3.115$), with a total contribution of 10.6%. These findings indicate the importance of increasing work motivation to improve employee performance, while competence needs to be improved to provide more optimal support. This study suggests that companies should pay more attention to motivation and provide appropriate training to improve employee competency, so that organizational performance can be improved.*

Keywords: *Work Motivation, Competence, Employee Performance.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Zahir Internasional, Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian dengan data yang dikumpulkan melalui survei dengan kuesioner dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang melibatkan 80 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 2,942 > t_{tabel} = 1,991$), yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, kompetensi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 0,520 < t_{tabel} = 1,991$), menunjukkan bahwa kompetensi tidak berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja. Secara simultan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 4,584 > F_{tabel} = 3,115$), dengan kontribusi total sebesar 10,6%. Temuan ini menunjukkan pentingnya peningkatan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara kompetensi perlu ditingkatkan untuk memberikan dukungan yang lebih optimal. Penelitian ini menyarankan perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek motivasi dan memberikan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi karyawan, agar kinerja organisasi dapat lebih baik

Kata Kunci: **Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan.**

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan elemen yang sangat krusial dalam manajemen sumber daya manusia, karena berperan langsung dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung

bekerja dengan semangat yang lebih besar serta berkontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan-tujuan perusahaan, sehingga menghasilkan performa kerja yang lebih baik dan mendukung kemajuan organisasi. Sebaliknya, jika motivasi kerja kurang memadai, kinerja baik individu maupun tim akan mengalami penurunan yang signifikan, yang pada akhirnya dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat intrinsik, seperti kepuasan pribadi, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk terus mengembangkan diri, maupun faktor ekstrinsik, seperti penghargaan, gaji, insentif, lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja. Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang berbagai aspek yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi sangat penting untuk menciptakan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan

Tabel 1. 1
Data Pra-Survei Motivasi Kerja Pada PT. Zahir Internasional Tahun 2025

No	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Saya merasa upah atau gaji yang diberikan perusahaan sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar, seperti makanan, tempat tinggal dan kebutuhan sehari-hari	40	23	57,5	17	42,5
Kebutuhan Rasa Aman						
2.	Saya merasa aman dalam bekerja karena mendapatkan jaminan BPJS kesehatan	40	36	90	4	10
Kebutuhan Sosial						
3	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja	40	39	97,5	1	2,5
Kebutuhan Penghargaan						
4	Saya diberikan penghargaan dari atasan dan rekan kerja atas usaha saya.	40	17	42,5	23	57,5
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
5	Saya diberikan kebebasan dalam mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas-tugas saya.	40	32	80	8	20

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan hasil tabel 1.1, terlihat bahwa motivasi kerja karyawan PT. Zahir Internasional memiliki beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan. Dari 40 kuesioner yang disebar, pada pernyataan pertama sebanyak 23 karyawan (57,5%) menyatakan bahwa upah yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari, sedangkan 17 karyawan (42,5%) merasa gaji mereka belum memadai. Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat bagian karyawan yang belum puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Pada pernyataan kedua, sebanyak 36 karyawan (90%) setuju bahwa perlindungan yang diberikan perusahaan membuat mereka merasa

aman, sementara 4 karyawan (10%) menyatakan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan perlindungan kesejahteraan yang cukup baik bagi mayoritas karyawan.

Tabel 1. 2
Data Pra-Survey Kompetensi Pada PT. Zahir Internasional Tahun 2025

NO	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Pengetahuan						
1	Saya memahami dengan baik teori dan konsep dasar yang berkaitan dengan pekerjaan saya	40	29	72,5	11	27,5
Pemahaman						
2	Saya memahami pentingnya tugas yang saya lakukan dan dampaknya terhadap perusahaan	40	35	87,5	5	12,5
Nilai (Value)						
3	Saya menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi.	40	23	57,5	17	42,5
Kemampuan (Skill)						
4	Saya mampu mengoperasikan alat, perangkat lunak atau teknologi yang digunakan dalam pekerjaan saya	40	37	92,5	3	7,5
Minat						
5	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat dan keahlian saya	40	14	35	26	65

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 1.2, hasil pra-survei mengenai kompetensi karyawan PT. Zahir Internasional menunjukkan beberapa temuan penting. Pada pernyataan pertama, sebanyak 29 karyawan (72,5%) menyatakan bahwa mereka memahami dengan baik teori dan konsep dasar yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Namun, masih terdapat 11 karyawan (27,5%) yang merasa kurang memahami aspek tersebut. Pada pernyataan kedua, sebanyak 35 karyawan (87,5%) memahami pentingnya tugas yang mereka lakukan serta dampaknya terhadap perusahaan, sedangkan 5 karyawan (12,5%) tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Pada pernyataan ketiga, sebanyak 23 karyawan (57,5%) mengaku menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi, sementara 17 karyawan (42,5%) menyatakan tidak setuju. Selanjutnya

Tabel 1. 3
Data Kinerja Karyawan Pada PT. Zahir Internasional Pada Tahun 2021 s/d 2025

Aspek Penilaian	Nilai Yang Dicapai			
	2021	2022	2023	2024
Kuantitas Kerja	82%	80%	60%	72%
Kualitas Kerja	78%	76%	58%	70%
Pengetahuan Kerja	79%	77%	63%	69%
Pelaksanaan Tugas	81%	79%	59%	68%
Tanggung Jawab	80%	78%	70%	71%
Target	100%			
Rata-Rata	80%	78%	62%	70%

Sumber: Data Kinerja Karyawan PT. Zahir Internasional

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, terlihat bahwa kinerja karyawan PT. Zahir Internasional dari tahun 2021 hingga 2024 mengalami dinamika yang cukup signifikan. Pada tahun 2021, kinerja berada pada tingkat yang relatif tinggi, namun pada tahun 2022 terjadi sedikit penurunan. Kondisi ini semakin memburuk pada tahun 2023 ketika kinerja kembali turun secara lebih drastis. Meskipun demikian, pada tahun 2024 terlihat adanya perbaikan, meski peningkatan tersebut belum mampu mengembalikan kinerja ke tingkat semula maupun mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Secara keseluruhan, rata-rata capaian kinerja hanya berada pada kisaran 72,5% dari target 100%, sehingga menunjukkan bahwa tujuan perusahaan belum tercapai. Fluktuasi ini dapat dikaitkan dengan berbagai faktor, baik yang bersumber dari internal organisasi maupun pengaruh eksternal

KAJIAN TEORI

Motivasi

Menurut Ratnasari dalam Safitri (2020:180) Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi adalah daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang mendorong pegawai untuk bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya

Kompetensi

Menurut Sutrisno dalam Mulia & Saputra (2021:4), kompetensi merujuk pada kualitas kemampuan yang mendasari dirinya pada kombinasi antara keterampilan dan pengetahuan, yang didukung oleh sikap kerja, serta penerapannya dalam menjalankan berbagai tugas dan pekerjaan di tempat kerja, dengan mengacu pada kriteria-kriteria pekerjaan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno dalam KJ Nurwin (2021:876) Kompetensi memiliki arti kemampuan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan yang didukung dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta sikap kerja di tempat kerja yang sesuai dengan standar kerja yang diterapkan oleh perusahaan

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Lijan Poltak Sinambela (2019:480) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target, dan

kriteria. Menurut Veithzal & Sagala dalam Ahmad Shobirin (2022: 237) kinerja adalah hasil keseluruhan seseorang dalam kurun waktu tertentu menjalankan tugas berdasarkan target yang telah ditentukan. Kinerja

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini bertujuan untuk dapat menemukan serta mengungkapkan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian mengenai Pengaruh motivasi kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Zahir Internasional Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian dengan data yang dikumpulkan melalui kuisioner dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, dan juga dapat dalam bentuk kualitatif sebagai pendukungnya.

Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 9
Uji Validitas Pernyataan Motivasi Kerja

item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	kesimpulan
Pernyataan 1	0,6649	0,2199	Valid
Pernyataan 2	0,5639	0,2199	Valid
Pernyataan 3	0,6671	0,2199	Valid
Pernyataan 4	0,5834	0,2199	Valid
Pernyataan 5	0,6002	0,2199	Valid
Pernyataan 6	0,5182	0,2199	Valid
Pernyataan 7	0,6773	0,2199	Valid
Pernyataan 8	0,7406	0,2199	Valid
Pernyataan 9	0,6549	0,2199	Valid
Pernyataan 10	0,6728	0,2199	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1) dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel, $(n-k) = 80-2 = 78$ yaitu 0,219. Dilihat dari tabel diatas terdapat nilai r tabel 0,219 pada taraf signifikansi 0,05, dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian

Tabel 4. 10
Uji Validitas Pernyataan Kompetensi

item pertanyaan	R Hitung	R Tabel	kesimpulan
Pernyataan 1	0,5288	0,2199	Valid
Pernyataan 2	0,4250	0,2199	Valid
Pernyataan 3	0,7223	0,2199	Valid
Pernyataan 4	0,5929	0,2199	Valid
Pernyataan 5	0,7522	0,2199	Valid
Pernyataan 6	0,7149	0,2199	Valid
Pernyataan 7	0,6432	0,2199	Valid
Pernyataan 8	0,5019	0,2199	Valid
Pernyataan 9	0,4220	0,2199	Valid
Pernyataan 10	0,5864	0,2199	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kompetensi (X2) dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel, $(n-k) = 80-2 = 78$ yaitu 0,219. Dilihat dari tabel diatas terdapat nilai r tabel 0,219 pada taraf signifikansi 0,05, dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Tabel 4. 11
Uji Validitas Pernyataan Kinerja

item pernyataan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	kesimpulan
Pernyataan 1	0,4069	0,2199	Valid
Pernyataan 2	0,4778	0,2199	Valid
Pernyataan 3	0,6578	0,2199	Valid
Pernyataan 4	0,5014	0,2199	Valid
Pernyataan 5	0,6596	0,2199	Valid
Pernyataan 6	0,6395	0,2199	Valid
Pernyataan 7	0,5592	0,2199	Valid
Pernyataan 8	0,6632	0,2199	Valid
Pernyataan 9	0,5614	0,2199	Valid
Pernyataan 10	0,3750	0,2199	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel, $(n-k) = 80-2 = 78$ yaitu 0,219. Dilihat dari tabel diatas terdapat nilai r tabel 0,219 pada taraf signifikansi 0,05, dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,836	0,600	Reliabel
X2	0,791	0,600	Reliabel
Y	0,743	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi kerja, Kompetensi, dan Kinerja dikatakan reliable, karena Cronbach's Alpha lebih besar dari pada 0,600 yaitu Motivasi kerja $0.836 > 0.600$, Kompetensi $0.791 > 0.600$, dan Kinerja $0.743 > 0.600$ dikatakan reliable dengan ketentuan taraf signifikan 5%.

Uji Normalitas

Tabel 4. 13
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,98167350
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,061
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
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.

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 (2025)

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,200. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,050 ($0,200 > 0,050$) artinya data tersebut berdistribusi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 14
Uji Glejser

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,117	3,218		,968	,336
	MOTIVASI KERJA	,030	,059	,059	,514	,609
	KOMPETENSI	-,016	,060	-,031	-,273	,786

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, uji glejser test model pada variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,609 dan Kompetensi (X2) diperoleh

nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,786 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak terganggu heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 15
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	51,224	4,769		10,742	,000		
Motivasi Kerja	-,030	,087	-,038	-,349	,728	,992	1,008
Kompetensi	-,250	,089	-,307	-2,823	,006	,992	1,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 (2025)

Hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar 1,008 (< 10) dan nilai tolerance sebesar 0,992 (> 0,10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,312 ^a	,098	,074	5,071	1,694

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas nilai durbin-watson (d) adalah sebesar 1,694. Selanjutnya nilai tabel durbin Watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k:n). Adapun jumlah variabel independen adalah 2 atau “k” = 2, sementara jumlah sampel atau “N” = 80, maka (k:n) = (2:80). Angka ini kemudian kita lihat pada distribusi nilai tabel durbin Watson. maka ditemukan nilai dL sebesar 1,585 dan dU sebesar 1,688. Nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,694 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,688 dan kurang dari (4-du) 4-1,688 = 2,312. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin Watson di atas, dapat disimpulkan bahwatidak terdapat gejala autokorelasi

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 20
Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda Variabel X1, X2, dan Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,080	5,536		4,711	,000
	Motivasi Kerja	,278	,093	,322	2,978	,004
	Kompetensi	,071	,095	,081	,749	,456

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 (2025)

1. Nilai a sebesar 26.080 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja karyawan tidak mengalami perubahan
2. β_1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0.278 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik Motivasi Kerja, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.278
3. β_2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0.072 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik Kompetensi, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.071

Koefisien Korelasi

Tabel 4. 23
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Motivasi Kerja (X₁) Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,326 ^a	,106	,083	5,046	,106	4,584	2	77	,013

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,326. Nilai ini berada dalam interval 0,20 – 0,399, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen termasuk dalam kategori lemah. Meskipun demikian, hubungan ini tetap menunjukkan adanya kontribusi positif dari kedua variabel terhadap kinerja karyawan, meskipun tidak kuat

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 26
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Motivasi Kerja (X₁) Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,326 ^a	,106	,083	5,046
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi				
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,106. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) secara simultan memberikan kontribusi sebesar 10,6% terhadap variasi Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 89,4% dipengaruhi oleh faktor lain

Uji Hipotesis

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial antara Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,134	3,736		7,799	,000
	Motivasi Kerja	,273	,093	,316	2,942	,004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh thitung > ttabel atau (2,942 > 1,991). Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial antara Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,919	4,043		9,378	,000
	Kompetensi	,052	,100	,059	,520	,604
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,520 yang lebih kecil dari ttabel sebesar 1,991, serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,604 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan antara Motivasi Kerja (X_1)
Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233,451	2	116,726	4,584	,013 ^b
	Residual	1960,549	77	25,462		
	Total	2194,000	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji tabel diatas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($4,584 > 3,115$). Hal tersebut diperkuat dengan nilai p value (nilai probabilitas) $< Sig$ sebesar 0,013 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Zahir Internasional, Jakarta Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi: $Y = 29,134 + 0,273 X_1$ Koefisien regresi X_1 (Motivasi Kerja) sebesar 0,273 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,273 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai koefisien korelasi (β) sebesar 0,316, yang berada pada kategori hubungan sedang sesuai kriteria interpretasi korelasi (0,20 – 0,399). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,942) > t_{tabel} (1,991)$ dengan nilai $Sig = 0,004 < 0,05$, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Zahir Internasional, Jakarta Selatan
2. Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil diperoleh persamaan regresi: $Y = 37,919 + 0,052 X_2$ Koefisien regresi X_2 (Kompetensi) sebesar 0,052 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi karyawan hanya akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,052 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien korelasi (β) sebesar 0,059, yang berada pada kategori hubungan sangat rendah (0,000 – 0,199). Artinya, kompetensi karyawan di PT Zahir Internasional memiliki hubungan yang lemah dengan peningkatan kinerja. Hasil uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} (0,520) < t_{tabel} (1,991)$ dengan nilai $Sig = 0,604 > 0,05$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zahir Internasional, Jakarta Selatan
3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,584 lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3,115, dengan nilai $Sig = 0,013 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zahir Internasional, Jakarta Selatan. Hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan hasil kombinasi dari beberapa variabel. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi serta didukung kompetensi yang memadai akan lebih optimal dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara,(2018), *Perencanaan & Pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia*, pen. PT Refika Aditama.
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press
- Algifari, (2019). Mengukur Kualitas Layanan. Cet.2, Yogyakarta: BPFE.
- Amri, S., Fariantin, E., Nursanty, I. A., Syakbani, B., Endrawati, B. F., Viana, P. A., ... & Ramadhani, I. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Seval Literindo Kreasi.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Didit Darmawan. 2019. Pengantar Manajemen. Revka Prima Media, Surabaya Donni, J. P. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung: Pustaka Setia. Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Endang Setyaningdiah, M. M., & Tajuddin, M. (2025). Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Teknologi Digital. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Aplikasi Program
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lijan Poltak Sinambela. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. A. P. 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Sebelas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Maslow dalam Sutrisno (2020) Motivasi Dan Kepribadian. Yogyakarta: Cantika Pustaka.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung: CV. Alfabeta
- Terry, G. R. (2021). Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi. Bumi Aksara. Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, H., ... & Rachmawati, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*. Penerbit Insania.

Jurnal

- Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., & Danianta, P. B. (2022). Pengaruh pengalaman dan kompetensi terhadap produktivitas kerja. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, 5(2), 86-99.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Gunadi, R., & Wartono, T. (2025). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MURNI PUTRAMAS DEPOK. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2029- 2038.
- Hajjali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92-104.
- Linggi, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Kristen Tagari Toraja Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 507-513.

- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Nababan, F. L., Sembiring, B., Bancin, L., Sianturi, L., & Tanjung, M. A. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada pt intertama trikencana berisnar medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(3), 496-506.33
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876-885
- Safiih, A. R., & Waliyudin, A. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERTA MULYA SEJAHTERA DI RUMPIN BOGOR. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1384-1394.
- Safitri, I. R., & Martono, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 3(3), 108- 113
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235- 246.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.
- Thamrin, T., & Nulyanti, N. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadapkinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Tangerang. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(1), 144-157.
- Triandana, A. A. P., & Ratnawati, W. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ALAM BERDIKARI MANDIRI. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 739-749.
- Yolanda, S., Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Aprianto, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(3), 396-405.
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 51-61.
- Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).
- Yusiani, A. S., & Maulida, H. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANEKA TAMBANG TBK UNIT GEOMIN JAKARTA SELATAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(11), 14-25.