



## Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)

Journal homepage: [ejournal.widyamataram.ac.id/index.php/j-mae](http://ejournal.widyamataram.ac.id/index.php/j-mae)



### Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia

<sup>1\*</sup>Puspa Dewi Yulianty, <sup>2</sup>Sari Laelatul Qodriah, <sup>3</sup>Pebi Kurniawan, <sup>4</sup>Hani Indriyanti

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon, Jl. Tuparev No.70, Kedungjaya, Kedawung, Cirebon, Jawa Barat

\*e-mail korespondensi: [puspadewi@umc.ac.id](mailto:puspadewi@umc.ac.id)

Keywords	Abstract
competence, work motivation, employee performance	<i>This study aims to test and determine whether competence and work motivation have an influence on employee performance. The research method used is the verification method with a quantitative approach. The sample used in this research is nonprobability sampling with saturated sampling. So in this study using all populations of 76 respondents. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis techniques and to measure the research variables, researchers use a Likert scale. The results of data analysis show that employee competence consisting of intellectual competence, emotional competence and social competence has no influence on the employee performance of PT. EGI. Meanwhile, the results of the data indicate that work motivation which consists of motivator factors and hygiene factors has a strong influence on the performance of the employees of PT. EGI. However, if further tested together the competency and work motivation variables above have a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. EGI.</i>

Kata Kunci	Abstrak
kompetensi, motivasi kerja, kinerja pegawai	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Jadi dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebanyak 76 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dan untuk mengukur variabel penelitian peneliti menggunakan skala Likert. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi karyawan yang terdiri dari kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. EGI. Sedangkan hasil data menunjukkan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari faktor motivator dan faktor hygiene berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. EGI. Namun jika diuji lebih lanjut secara bersama-sama variabel kompetensi dan motivasi kerja di atas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EGI.



## 1. PENDAHULUAN

PT. Elfaatih Global Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang furniture, tekstil dan garment. PT ini merupakan perusahaan yang baru beralih dari Industri Kecil Menengah (IKM) menjadi Perseroan Terbatas (PT). Tak mudah menjalankan sebuah bidang usaha, terlebih mengkoordinir Sumber Daya Manusianya, dalam jangka waktu kurang lebih 2 tahun perusahaan ini dapat bangkit dan berkembang pesat setelah sempat mengalami keterpurukan.

Perubahan pasti terjadi kapanpun dan pada siapapu, begitupun para pelaku bisnis yang dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat. Suatu perusahaan yang dapat bertahan dan berkembang tak lepas dari hasil capaian sumber daya manusianya. Keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya kepada keunggulan teknologi, sarana, dan prasarana yang memadai semata, namun juga harus ditunjang oleh faktor manusia yang melakukan dan mengelola kegiatan tersebut (Budiman *et al.*, 2016). Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, dimana hasil kinerja yang optimal dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Dalam melakukan suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kompetensi yang merupakan tingkat kemampuan pekerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Kompetensi adalah dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang di perlukan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan dengan adanya kompetensi yang baik maka tanggung jawab pekerjaan dapat terselesaikan (Alhamdi, 2018).

Tercapainya suatu pekerjaan didasari oleh suatu faktor yang mendorong seseorang hingga dengan sukarela mau melakukannya, yang disebut dengan motivasi. Mohtar (2019) mengartikan motivasi sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Alhamdi (2018) menyebutkan ada beberapa cara untuk mengukur kompetensi seseorang, mulai dari hasil pekerjaan, pendidikan terakhir atau dari pengalaman kerja.

Tabel 1  
Data Tingkat Pendidikan Pada Karyawan PT. Elfaatih Global Indonesia

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Tingkat Persentase
SD	11	14 %
SMP	31	41 %
SMA	19	25 %
SMK	15	20 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Supervisor PT. Elfaatih Global Indonesia, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1, dari sampel 30 responden yang dipilih menggambarkan bahwa Pendidikan terakhir tenaga kerja pada PT. Elfaatih Global Indonesia didominasi oleh pekerja lulusan SMP yakni sebesar 41 %. Di persaingan dunia kerja seperti saat ini, Lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan lulusan dengan tingkat pendidikan yang terbilang rendah. Tingkat Pendidikan yang rendah mengakibatkan seseorang cenderung memiliki

keterampilan, wawasan, dan pengetahuan yang kurang memadai, dimana pertumbuhan ekonomi dan modernisasi saat ini kian meningkat.

Upah merupakan bentuk pembayaran langsung kepada tenaga kerja, pembayaran langsung dalam bentuk manfaat karyawan, untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan (Marnisah, 2017). Dharmawan *et al.* (2012) menyebutkan bahwa motivasi dari dalam diri karyawan dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan dan pengakuan. Berikut adalah hasil wawancara dan pra survey yang peneliti lakukan kepada 30 karyawan PT. Elfaatih Global Indonesia.

Tabel 2  
Hasil Pra Survey

Pernyataan Ketidaknyamanan Kerja	Frekuensi	Tingkat Persentase
Gaji	13	33.33 %
Mesin	7	17.95 %
Waktu Kerja	16	41.03 %
Karir	3	7.69 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: Data diolah, 2020

Dari Tabel 1.2 diatas mengindikasikan tingkat motivasi karyawan PT tersebut rendah, hal itu ditunjukkan dengan pernyataan karyawan sebanyak 41.03 % mengeluhkan waktu kerja yang berlebih, selain itu 33.33 % karyawan merasa gaji yang diterima masih belum mencukupi pemuasan pribadinya. Seseorang akan mau berbuat atau tidaknya itu didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan ia peroleh terhadap yang bersangkutan.

Karpet karakter atau biasa disebut surpet merupakan produk unggulan yang di produksi oleh PT. Elfaatih Global Indonesia. Meskipun kondisi saat ini masih dalam keadaan pandemi Covid-19, PT. EGI masih tetap bertahan dan tetap konsisten mengutamakan kualitas maupun harga untuk semua produk yang dihasilkannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat menentukan capaian target perusahaan, apakah tercapai atau ada kendala. Berikut merupakan data capaian kinerja karyawan PT. EGI yang mengindikasikan suatu permasalahan di perusahaan tersebut.

## 2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

### Kompetensi

Pengertian kompetensi oleh beberapa peneliti (Spencer, 1993; Moehariono, 2014; Pratiwi & Juniarty, 2018) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Lebih lanjut, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi peneliti terdahulu (Wibowo, 2010; Pratiwi & Juniarty, 2018) adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman,

karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi. Dimensi dan indikator kompetensi menurut [Spencer \(1993\)](#) adalah 1) Kompetensi intelektual: pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas, pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya, penyampaian gagasan karyawan. 2) Kompetensi emosional: pemahaman karyawan terhadap keterbatasan orang lain, pengendalian emosi karyawan, kemampuan karyawan dalam memahami tanggung jawab pekerjaannya. 3) Kompetensi sosial: kemampuan karyawan dalam membangun jaringan kerja sama, kemampuan karyawan dalam mempengaruhi rekan kerja, kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan orang lain

### Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan (dorongan) yang kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas sesuai dengan dorongan tersebut ([Tohardi, 2002](#); [Prastowo & Rifai, 2016](#)). Dan menurut [Bonita & Nurtjahjanti \(2016\)](#) motivasi adalah sesuatu yang dapat membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai kepuasan dan tujuan bersama. Bentuk motivasi antara lain adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik ([Nawawi, 2000](#); [Dhermawan et al., 2012](#))

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut [Prastowo \(2016\)](#) antara lain adalah faktor intern (keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa) dan faktor ekstern (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, *supervise* yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel).

Dimensi dan indikator motivasi menurut Teori Herzberg, terbagi menjadi motivator faktor dan *hygiene* faktor, dimana menurut peneliti terdahulu ([Beliadwi & Moningka, 2012](#)) menjelaskan bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi, dan faktor *hygiene* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial.

Tabel 3  
Indikator Motivasi menurut Teori Herzberg

<i>Motivator factors</i>	<i>Hygiene factors</i>
Pekerjaan itu sendiri	Gaji
Peluang untuk maju	Supervisi
Pengakuan	Kebijakan dan administrasi
Keberhasilan	Hubungan kerja
Tanggung jawab	Kondisi kerja

### Kinerja

Pratiwi & Juniarty (2018) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Menurut Listio (2011) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat empat faktor pokok dalam manajemen kinerja dan empat dimensi kinerja karyawan (Armstrong, 1998).

Tabel 4  
 Manajemen Kinerja dan Kinerja Karyawan

Manajemen Kinerja		Kinerja Karyawan	
Faktor	Keterangan	Dimensi	Indikator
<i>Input</i>	Hal ini menyangkut atribusi individual, seperti keterampilan, pengetahuan, dan keahlian karyawan pada pekerjaan mereka	Kuantitas	Waktu dalam bekerja dan Pencapaian target
<i>Process</i>	Hal ini menyangkut perilaku kemampuan yang dibawa dalam pekerjaan untuk mengisi tanggung jawab	Kualitas kerja	Kesesuaian standar mutu perusahaan dan Kesesuaian standar mutu pimpinan
<i>Output</i>	Hal ini merupakan ukuran kinerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya	Kompetensi sosial	Jalinan kerja sama dengan rekan kerja dan Kekompakan dengan rekan kerja
<i>Outcome</i>	Hal ini menyangkut kontribusi kinerja individu terhadap team, departemen, unit atau perusahaan.	Inisiatif	Kemampuan dalam menciptakan ide dan Keinginan bekerja untuk lebih baik

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Maka, pentingnya suatu kompetensi yakni untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis, memahami prinsip pengukuran yang baik, dan mengkomunikasikan hasil kerja kepada atasan. Sehingga kompetensi yang baik dapat mendukung hasil kerja yang baik juga. Secara empiris kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam temuan tersebut menyebutkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan dengan dimensi produktivitas/kuantitas. Apabila keterampilan karyawan tidak konsisten atau tidak berkembang, maka produktivitas atau hasil kerjanya pun kurang optimal. Karena, kompetensi adalah hasil perpaduan antara pengetahuan tugas dan tanggungjawabnya dan ketrampilan kerja yang dimiliki karyawan Pratiwi & Juniarty (2018).

H<sub>1</sub>: Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Sutedjo & Mangkunegara (2013) merumuskan,  $motivation = attitude + situation$ , yang mana motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Seperti ketika target perusahaan tercapai secara kuantitas dan standar baku dari perusahaan, maka ada sesuatu yang mendorong atau menggerakkan karyawan tersebut untuk melakukan tugasnya. Secara empiris pun membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Sutedjo & Mangkunegara, 2013). Dalam temuannya menyebutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri. Karna Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal. Temuan lain yang juga serupa terjadi pada kantor pusat PT. Bank Bukopin, adanya pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan. Hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan yang mendasar, dan sikap yang dimilikinya terhadap pekerjaan dapat menentukan tingkat keberhasilannya.

H<sub>2</sub>: Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

$Human\ performance = ability + motivation$ , dalam rumusan tersebut menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari kompetensi dan motivasi, sehingga secara bersama-sama kompetensi dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu individu. Sutedjo & Mangkunegara (2013) membuktikan dalam penelitiannya, yang menemukan adanya pengaruh bersama-sama antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam temuan tersebut, beliau menjelaskan bahwa bahwa faktor kompetensi dengan indikator (pengetahuan, ketrampilan, sikap kerja) dan motivasi kerja dengan indikator (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan kebutuhan pengakuan) menjadi faktor pendukung kinerja karyawan Borongan PT. Inti Kebun Sejahtera menjadi lebih baik. Penelitian lain yang serupa terjadi pada kantor pusat PT. Bank Bukopin yang secara bersama-sama kompetensi dengan dimensi (ciri, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan) dan motivasi dengan dimensi (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti, kinerja karyawan dapat ditentukan dari bagaimana kompetensi dan motivasi secara bersamaan (Sutedjo & Mangkunegara, 2013).

H<sub>3</sub>: Variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode verifikatif (*vericative method*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Maka dalam penelitian ini menggunakan semua populasi yang berjumlah 76 responden atau seluruh

karyawan PT. EGI. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dan untuk mengukur (operasionalisasi) variabel penelitian, peneliti menggunakan Skala Likert.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian populasi, dimana sampel diambil semua dari karyawan yang ada di PT. Elfaatih Global Indonesia sebanyak 76 orang, yang oleh peneliti diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, status, usia, masa kerja, pendidikan dan divisi.

##### **Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif yaitu rata-rata skor variabel kompetensi (3.88), motivasi kerja (3.84) dan kinerja karyawan (3.80) menunjukkan kategori yang baik, dari hal tersebut karyawan dianggap memiliki sikap toleransi, dapat mengatasi emosi serta tanggung jawab yang baik dalam bekerja secara tim, hal ini pula yang dapat membantu hasil kerja yang baik pula, dan dengan sikap yang demikian baik maka kompetensi sosialnya pun baik, sehingga akan membentuk lingkungan kerja yang baik. Motivasi memiliki kategori yang baik, hal ini menjadikan gambaran sikap atas sesuatu hal yang mendorong karyawan dalam bekerja, yangmana karyawan lebih termotivasi karena merasa dengan mereka bekerja di PT. Elfaatih Global Indonesia dapat membuatnya berkembang, sehingga dengan bertambahnya ilmu dan wawasan, memungkinkan mereka untuk lebih berpengalaman. Dan kinerja memiliki kategori yang baik, hal ini juga menggambarkan hasil kerja karyawan selama bekerja di PT. Elfaatih Global Indonesia dianggap telah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil uji validitas konstruk instrumen kuesioner, diperoleh koefisien r-hitung terendah pada variabel kompetensi 0.507, variabel motivasi kerja adalah 0.567, dan variabel kinerja karyawan 0.561. Nilai terendah koefisien tersebut sudah di atas batas toleransi r tabel ( $n=76$ ;  $\alpha = 0.05$ ) = 0.220. Maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan/ pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan valid dan signifikan. Demikian pula halnya koefisien realibilitas Cronbach's Alpha, variabel kompetensi 0.632, motivasi kerja 0.770, dan kinerja karyawan 0.674. Semua koefisien reliabilitas tersebut sudah di atas dan memenuhi kriteria koefisien minimal 0.220. Sehingga dapat disimpulkan pula bahwa semua instrumen kuesioner pada masing-masing variabel penelitian adalah *reliable*/terpercaya.

##### **Uji T / Uji Parsial / Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat (Y) dilakukan Uji T atau Uji Parsial dengan dengan membandingkan  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing  $T_{hitung}$  pada hasil output SPSS, seperti pada tabel 5

Tabel 5.  
 Output Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.185	3.169		3.845	.000
Kompetensi	.164	.120	.177	1.362	.177
Motivasi kerja	.325	.094	.450	3.462	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Persamaan regresi bentuk *standardized coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 12.185 + 0.164 X_1 + 0.325 X_2$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12.185 artinya jika variabel independen yang terdiri dari kompetensi karyawan  $X_1$ , motivasi kerja  $X_2$  konstan maka kinerja karyawan nilainya sebesar sebesar 12.185.
2. Koefisien kompetensi karyawan sebesar 0,164 artinya, apabila kompetensi meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,164.
3. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,325 artinya, apabila motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,325. Nilai  $t_{tabel}$  one tailed untuk jumlah data sebanyak 76 adalah sebesar 1,664.

#### Uji F / Uji Simultan / Uji Model

Untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Y) dilakukan uji F/Simultan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan Tabel F.

Tabel 6  
 Output Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	288.318	2	144.159		
Residual	551.616	73	7.556	19.078	.000 <sup>b</sup>
Total	839.934	75			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompetensi

Dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,050$ ) diperoleh sebesar (3.128). Maka  $F_{hitung}$  (19.078) lebih besar dari ( $>$ )  $F_{Tabel}$  (3.128) dengan signifikansi (0.000) kurang dari ( $<$ ) alpha  $\alpha$  (0,050) maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi karyawan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kompetensi karyawan ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) tidak terbukti. Ini menandakan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan di PT. Elfaatih Global Indonesia tidak mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut dan objek yang diteliti tidak mengarah pada kompetensi intelektual, kompetensi emosional atau kompetensi sosial. Sejalan dengan penelitian Supiyanto (2015), yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan keadaan dan deskripsi pekerjaan pada PT. Elfaatih Global Indonesia yang termasuk dalam kriteria pekerjaan yang tidak begitu memerlukan tingkat kompetensi yang tinggi. Berdasarkan observasi di lapangan, beban kerja yang ditugaskan kepada karyawan lebih menuntut kekuatan fisik dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang mereka lakukan tersebut. Sejalan dengan pendapat Listio (2011) yang mengatakan bahwa manusia memiliki tiga dimensi, yaitu (1) fisik (*body*), (2) emosi (*mind*), dan (3) spiritual (*soul*). Ketiga hal tersebut yang mendasari kompetensi ada pada dalam diri manusia, yang tak dapat diukur dengan pendidikan terakhirnya apa atau lulusan sekolah mana.

Motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sehingga hipotesis ke dua ( $H_2$ ) terbukti. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, menandakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Elfaatih Global Indonesia memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut, ini berarti apabila motivasi kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga meningkat. Ditunjukkan dengan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja, 1) keberhasilan, ditujukan atas pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan karyawan untuk melakukan tugas yang selanjutnya, diimpresasikan dengan pertanyaan yang menyatakan pekerjaannya saat ini membuatnya menambah pengalaman dan keahlian baru, ini dimaksudkan bahwa sebelum karyawan bekerja pada PT. EGI belum memiliki keahlian yang seperti saat ini, 2) tanggung jawab, ditujukan atas tugas yang diarahkan kepadanya sebagai suatu kewajiban yang harus ia penuhi, baik berupa pekerjaan atau kepercayaan, yang di impresasikan dengan pertanyaan yang menyatakan kesediaan karyawan untuk bekerja lembur, 3) hubungan kerja, ditujukan dengan lingkungan/kondisi kerja yang harmonis, nyaman dan kekeluargaan, sehingga terjalin keakraban yang baik antara pekerja dengan pekerja atau pekerja dengan atasan, yang di impresasikan dengan pertanyaan yang menyatakan karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Memiliki lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan guna mengurangi tingkat stress kerja dan beban kerja yang banyak menguras waktu dan tenaga. Maka, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Listio (2011), Sutedjo & Mangkunegara (2013), Budiman *et al.* (2016), Alhamdi (2018) dan Ainanur & Satria (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ketiga ( $H_3$ ) juga terbukti bahwa kompetensi karyawan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan searah terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Elfaatih Global Indonesia. Besarnya pengaruh secara bersama-sama 34.3%, nilai tersebut menunjukkan sangat dominan variabel

kompetensi dan motivasi kerja sebagai penentu naik turunnya kinerja karyawan perusahaan EGI. Berarti, hal ini membuktikan bahwa perubahan meningkatnya kinerja karyawan sangat tergantung kepada kompetensi yang dimiliki karyawan dan juga pada motivasi apa yang membangkitkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat mendukung penelitian yang dilakukan oleh Listio (2011), Sutedjo & Mangkunegara (2013), Budiman *et al.* (2016), dan Alhamdi (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisa data menunjukkan bahwa Kompetensi karyawan yang terdiri dari kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Elfaatih Global Indonesia, dikarenakan objek yang di teliti tidak mengarah pada kompetensi intelektual, kompetensi emosional ataupun kompetensi sosial. Sementara, hasil data menunjukkan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari motivator faktor dan hygiene faktor memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Elfaatih Global Indonesia. Namun demikian jika di uji lebih lanjut secara bersama-sama variabel kompetensi dan motivasi kerja diatas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Elfaatih Global Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian saat ini kompetensi karyawan PT. EGI tidak memiliki pengaruh pada kinerja, namun perusahaan tetap harus memperhatikan kompetensi karyawan karena kedepannya tantangan perusahaan semakin berat. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian, salah satunya adalah dengan pelatihan. Pelatihan dapat membantu para karyawan dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkan untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan di masa mendatang.

Dan agar perusahaan dapat lebih berkembang lagi seperti saat ini, perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja dan kompetensi karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama, seperti pengadaan *rolling* atau pergantian tugas kerja antar karyawan untuk meminimalisir kejenuhan agar tercipta suasana dan hubungan kerja yang lebih baik, atau memberi insentif berupa extra food setiap bulan, serta hal-hal lainnya yang dapat mendorong atau membangun semangat kerja meningkat sehingga dengan perasaan yang senang dan semangat yang tinggi akan memberi feedback baik terhadap hasil kerja yang mereka lakukan. Dengan demikian, perusahaan bisa terus eksis dan dapat bersaing dengan lebih baik secara nasional dan global.

Karyawan PT. Elfaatih Global Indonesia harus mampu meningkatkan atau mempertahankan kinerjanya terutama kemampuan karyawan dalam hal kualitas kerja seperti kesesuaian standar mutu perusahaan dan pimpinan, yang terkadang masih belum maksimal kerjanya. Dengan begitu, hasil kinerja pun akan menjadi lebih baik sehingga dapat mengurangi kesalahan produksi dan kerugian perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan, seperti kompetensi yang lebih khusus, pelatihan, kompensasi atau dan lain sebagainya.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Umsu*, 1(1), 1–14.
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 57–68.
- Armstrong, Michael. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook of Human Resource Management*. PT. Elex Mediakomputindo. Jakarta.
- Beliadwi, B. dan Moningka, C. (2012). Gambaran kinerja karyawan karyawan PT. worleyparsons Indonesia ditinjau dari teori dua faktor Herzberg. *PSIBERNETIKA*, 5(2), 1-16.
- Bonita, R. and Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 549–552.
- Budiman, P. novelisa, Saerang, S. I. dan Sendow, M. G. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado). *Jurnal Emba*, 4(4), 321-332.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A. dan Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Listio, R. (2011). *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Allianz Life Indonesia wilayah Jawa Barat*. Universitas Komputer Indonesia.
- Marnisah, L. (2017). Analisis Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Tenaga Kerja Perempuan terhadap terjadinya Diskriminasi Upah pada Sektor Industri Sedang di Kota Palembang. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*, 12, 1–8.
- Moehariono, (2014). *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara motivasikerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nawawi, Hadari. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Prastowo, W. A. and Rifai, H. A. (2016). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pempura Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar. *Jurnal Valuta*, 2(1), 66–82.
- Pratiwi, N. E. dan Juniarty, A. T., (2018). Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNPAS.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work*. John Wiley & Son's. Inc.
- Sutedjo, Adji Sigit dan Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera. *Bisma: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 120-129.
- Tohardi, Ahmad, (2002). *Pemahaman Praktis: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung. CV. Mandar Maju
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.