

## **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY**

**Jarot Ahmad Fadly <sup>1)</sup>**

**1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS  
Nuridin 2)**

**2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS  
Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur  
Email : h.nuridin58@gmail.com**

**Abstract:** *To determine the effect of competence and motivation on employee performance PT Indonesia Epson Industry. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The research was conducted by distributing questionnaires to 30 respondents, all of whom were employees of PT Indonesia Epson Industry, while the research method used simultaneous and partially linear regression analysis. The hypothesis states that simultaneous competence and motivation have a positive effect on employee performance. The hypothesis which states that competence and motivation partially have an effect on employee performance and the coefficient of determination shows that competence and motivation contribute 69.2% to employee performance at PT Indonesia Epson Industry.*

**Keywords:** *Competence, motivation and employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Dalam era perdagangan bebas yang semakin ketat dan kompetitif perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing dilingkungan industri. Agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, maka pengelolaan sumber daya manusia secara tepat harus dilakukan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang diharapkan dapat berprestasi dan meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting sebab sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari seluruh kegiatan dalam pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh bagus atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Semakin baik sumber daya

manusia, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja tinggi dalam bekerja, karena dengan hal itu maka tujuan utama perusahaan akan tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawannya sehingga setiap karyawan bekerja secara optimal. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terdapat dalam perusahaan dapat teratasi dengan baik. Kinerja perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan motivasi kerja

yang dibutuhkan perusahaan untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Perusahaan yang mempunyai kompetensi yang baik bisa mendukung karyawan meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia yang kompeten, adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tertentu seperti pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang nantinya dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pekerjaannya. Dengan demikian tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya.

Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja pada semua karyawan agar terciptanya kinerja karyawan yang baik dan dapat membuat keuntungan bagi perusahaan. Tidak adanya motivasi pada karyawan maka kinerja yang ditargetkan perusahaan akan menyebabkan terhambatnya tujuan perusahaan.

Motivasi adalah kebutuhan, keinginan dari orang-orang. Sehingga, dalam organisasi karyawan akan diberi imbalan atau bonus sebagai bentuk pemotivasian. Seseorang karyawan yang memiliki dorongan penuh pada setiap kegiatannya dalam mencapai tujuan maka dapat memberikan hasil yang maksimal namun sebaliknya apabila seseorang yang tidak memiliki motivasi atau cenderung berubah-ubah sesuai dengan perasaannya, maka akan mempengaruhi hasil. Sehingga, tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tidak tercapai secara maksimal dan akan menurunkan kinerjanya.

Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan dapat tercapai.

Seiring dengan perkembangan telekomunikasi dan komputerisasi maka industri-industri pendukungnya juga mengalami perkembangan yang cukup besar salah satunya adalah industri printer yang banyak melibatkan nama-nama perusahaan besar. Penggunaan printer menjadi bagian yang tak terelakan lagi karena merupakan bagian penting untuk kelengkapan kebutuhan dan kenyamanan pengguna PC (*Personal Computer*). Oleh karena itu kualitas dan teknologi dalam industri printer ini dituntut untuk terus bersaing dalam menghadapi persaingan dan mempertahankan kepercayaan yang sudah diberikan para pemakainya.

PT Indonesia Epson Industry yakni salah satu perusahaan *hardware* pemimpin dunia dalam solusi digital imaging serta pabrik printer. Merupakan anak perusahaan Seiko Epson Corporation di Indonesia dan sudah terkemuka sejak 1 Oktober 2000. Kini telah memiliki layanan nasional di semua kota besar di Indonesia seperti Medan, Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, dan Makassar. Salah satu filosofi perusahaan yaitu memberikan kepuasan kepada pelanggan yang artinya perusahaan tahu bahwa pelanggan tidak mau produk yang sudah dibelinya cacat. Untuk menghindari hal itu maka dituntut secermat mungkin karyawan bekerja dalam mengerjakan teknologi dengan penuh perhatian dan ketrampilan yang dimilikinya.

Berkaitan dengan hal itu kemampuan, keterampilan, dan motivasi karyawan semakin meningkat sehingga setiap pekerjaan yang sedang dikerjakan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan

profitabilitas perusahaan. Tinggi rendahnya kompetensi dan motivasi karyawan PT Indonesia Epson Industry dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Kompetensi dan motivasi kerja merupakan nilai-nilai yang harus dimiliki kepada seluruh karyawan agar setiap karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan dan keberlangsungan hidup perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry.

## LANDASAN TEORI

### Kompetensi

Menurut Robbins (2007) Pengertian kompetensi adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”. Menurut Sedarmayanti (2015) kompetensi adalah “karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Kompetensi menurut Mangkunegara (2017) adalah “faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja”. Selanjutnya Pengertian kompetensi menurut UU No.13 Tahun 2013 adalah “kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Menurut Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Nomor 300 Tahun 2020, Kompetensi adalah “pernyataan tentang

bagaimana seseorang dapat mendemonstrasikan: keterampilan, pengetahuan dan sikapnya di tempat kerja sesuai dengan standar Industri atau sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh tempat kerja (industri)”.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian keperibadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Handoko (2014) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu: 1). “Keyakinan dan nilai-nilai; Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan. 2). Keterampilan; Keterampilan memainkan peran kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual. 3). Pengalaman; Pengalaman juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis

kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun. 4). Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*); Merupakan kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual. 5). Motivasi; Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi seseorang bawahan. 6). Isu Emosional; Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. 7). Kemampuan intelektual; Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi. 8). Budaya organisasi; Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain: praktik *rekrutmen* dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi organisasi), komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dll”.

Indikator kompetensi menurut Edision, *et al* (2016) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang karyawan harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini: 1). “Pengetahuan; Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan. 2). Keahlian; Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki

kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi. 3). Sikap; Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan”.

### Motivasi

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai “proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan”. Selanjutnya, menurut Siagian (2010), mengemukakan bahwa: motivasi adalah “daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”

Berdasarkan pengertian tersebut, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai dapat tercapai.

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Berikut beberapa teori motivasi: 1). Teori Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017). Kebutuhan dapat didefinisikan “sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak akan bisa memotivasi karyawan jika kebutuhan karyawan belum bisa terpenuhi oleh perusahaan. Pemenuhan motivasi harus

sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan. Maslow melihat adanya kebutuhan yang harus dipenuhi oleh karyawan. bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut: a). “Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. b). Kebutuhan akan harga diri, adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. c). Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu”. 2). Teori Dua Faktor Herzberg dalam Mangkunegara, (2017). Teori ini dikembangkan oleh Frederic Herzberg, teori ini juga menggunakan teori Maslow sebagai titik acuannya. Herzberg melakukan penelitian dengan cara melakukan wawancara. Masing-masing responden diminta untuk menceritakan sesuatu yang terjadi entah itu yang menyenangkan (memberikan kepuasan) ataupun tidak menyenangkan. atau yang tidak memberikan kepuasan. Kemudian hasil wawancara itu dianalisis dengan menggunakan analisis isi untuk menentukan mana faktor yang memberikan kepuasan atau yang tidak memberikan kepuasan. 3). Teori Motivasi Berprestasi McClelland dalam Mangkunegara, (2017). McClelland, mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kemampuan, yaitu: a). *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), b). *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan),

c). *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktifitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi.

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2017) tujuan pemberian motivasi kepad karyawan adalah untuk: 1). “Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. 2). Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 3). Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan. 4). Meningkatkan kedisiplinan karyawan. 5). Mengefektifkan pengadaan karyawan. 6). Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. 7). Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan. 8). Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. 9). Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. 10). Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2017), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu : 1). “Kebutuhan fisik, ditunjukan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya. 2). Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.



Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. 3). Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja. 4). Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan”.

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Simanjuntak, (2015) mengemukakan kinerja adalah “tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”. Selanjutnya menurut Dessler (2011) menyebutkan “kinerja sama dengan prestasi kerja, yang hasil akhirnya dihitung dengan membandingkan hasil pekerjaan dengan tolok ukur yang sudah ditetapkan”.

Dari berbagai uraian tersebut dapat ditegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Sumber Daya Manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2017) yaitu: 1). “Meningkatkan saling pengertian antara sesama karyawan tentang persyaratan kinerja. 2). Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk dapat berbuat dengan lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi yang sama seperti halnya prestasi yang terdahulu. 3). Memberi peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam upaya meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang. 4). Mendefinisikan atau merumuskan kembali tujuan atau target masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya. 5). Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya dalam rencana pendidikan latihan, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah”.

Penilaian kinerja karyawan secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu organisasi maupun karyawan. Berikut penilaian kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson, (2012) yang perlu diketahui: 1). “Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu

pekerjaan. 2). Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan. 3). Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi. 4). Menghargai setiap kontribusi. 5). Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan”.

Menurut Prawirosentono, (2011) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, terdiri atas: 1). “Efektifitas dan Efisiensi; Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien. 2). Otoritas “Wewenang”; Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya, perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut. 3). Disiplin; Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. 4). Inisiatif; Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi”.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima menurut Robbins, (2007) adalah sebagai berikut: 1). “Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta

kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2). Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3). Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4). Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5). Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan menyebar kuesioner pada responden sebanyak 30 orang yang seluruhnya adalah karyawan PT Indonesia Epson Industry, sedangkan metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang

akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah  $r = 0,30$ . Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2017).

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 30 responden tentang instrument kompetensi, dengan jumlah 6 pernyataan; instrumen motivasi 8 pernyataan dan instrumen

kinerja karyawan 10 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis 0,300.

### Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

**Tabel 1 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

| Variabel         | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|
| Kompetensi       | 0.696            | Reliabel   |
| Motivasi         | 0.700            | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0.752            | Reliabel   |

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel1, angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel,

yaitu kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

### Analisis Hasil Penelitian

**Tabel 2: Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Epson Industry**

| Variabel                            | Parameter  |             |           |                      |       |          |
|-------------------------------------|------------|-------------|-----------|----------------------|-------|----------|
|                                     | Mult.<br>R | R<br>Square | Konstanta | Koefisien<br>Regresi | Sig.  | <i>a</i> |
| Kompetensi                          | 0,832      | 0,692       | 2,039     | 1,000                | 0,002 | 0,05     |
| Motivasi                            |            |             |           | 0,446                | 0,037 |          |
| Pengujian Signifikan                |            |             |           |                      |       |          |
| F hitung > F tabel = 30,339 > 3,354 |            |             |           |                      |       |          |

Keterangan: Variabel Kinerja\_Karyawan

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung sebesar 30,339 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,354, maka F hitung lebih besar dari F tabel ( $30,339 > 3,354$ ), artinya secara bersama-sama kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja

karyawan PT Indonesia Epson Industry, atau dengan menggunakan F signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.692, artinya kompetensi dan motivasi memberikan kontribusi sebesar



69,2% kepada kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry, sedangkan sisanya sebesar 30,8% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Persamaan Regresi  $Y = 2,039 + 1,000 (X_1) + 0,446 (X_2)$

Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry pada tingkat nyata 99%. Koefisien kompetensi sebesar 1,000

artinya jika ada peningkatan kompetensi, maka kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi motivasi tidak berubah. Koefisien motivasi sebesar 0,446, artinya jika ada peningkatan motivasi, maka kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi kompetensi tidak berubah. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

**Tabel 3: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Epson Industry**

| Variabel   | Parameter |          |            |                   |       |          |
|------------|-----------|----------|------------|-------------------|-------|----------|
|            | R         | R Square | Kons tanta | Koefisien Regresi | Sig   | $\alpha$ |
| Kompetensi | 0,806     | 0,650    | 6,835      | 1,441             | 0,000 | 0.05     |

**Pengujian Signifikan**

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 7,217 > 2,048$

Keterangan: Variabel Kinerja\_Karyawan

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.650, artinya kompetensi memberikan kontribusi sebesar 65,0% kepada kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry, sedangkan sisanya sebesar 35,0% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti.

Persamaan Regresi  $Y = 6,835 + 1,441 (X_1)$

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry. Koefisien kompetensi sebesar 1,441, artinya jika ada peningkatan kompetensi, maka kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry akan meningkat.

Untuk menguji hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry signifikan atau tidak, dilakukan pengujian  $t$  hitung dibandingkan dengan  $t$  tabel dengan tingkat  $\alpha = 0,05$ , hasilnya adalah  $t_{\text{tabel}} = 2,048$ .

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} = 7,217$  dan  $t_{\text{tabel}} = 2,048$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (7,217 > 2,048)$ , maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.

**Tabel 4: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Epson Industry**

| Variabel | Parameter |
|----------|-----------|
|----------|-----------|

|          | R     | R Square | Kons tanta | Koefisien Regresi | Sig   | $\alpha$ |
|----------|-------|----------|------------|-------------------|-------|----------|
| Motivasi | 0,751 | 0,565    | 5,422      | 1,047             | 0,000 | 0.05     |

#### Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 6,026 > 2,048

Keterangan: Variabel Kinerja\_Karyawan

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.565, artinya variabel *motivasi* memberikan kontribusi sebesar 56,5% kepada kinerja karyawan PT Indonesia Epon Industry, sedangkan sisanya sebesar 43,5% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti.

Persamaan Regresi  $Y = 5,422 + 1,047 (X_2)$

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epon Industry. Koefisien motivasi sebesar 1,047, artinya jika ada peningkatan motivasi, maka kinerja karyawan PT Indonesia Epon Industry akan meningkat.

Untuk menguji hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epon Industry signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat  $\alpha = 0,05$ , hasilnya adalah t tabel = 1,998.

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai t hitung = 6,026 dan t tabel = 2,048 atau t hitung > t tabel (6,026 > 2,048), maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epon Industry. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Epon Industry

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Indonesia Epon Industry. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Anggraeni, (2019), Anjani, (2019), Yuningsih dan Ardianti, (2019), dan Dwiyantri, *et al.* (2019), yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Epon Industry

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan kompetensi akan mendorong meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dalam mendukung pekerjaan, berusaha meningkatkan pengetahuan, memiliki keahlian teknis sesuai pekerjaannya, memiliki kemampuan mengidentifikasi masalah, memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja dan karyawan memiliki keramahan dalam menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sujiati, *et al.* (2017) dan Kaunang, (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Epon Industry

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa adanya peningkatan motivasi akan mendorong meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan

ketentuan yang berlaku, adanya bonus tahunan, diberikan tunjangan kesehatan kerja, perlengkapan kerja yang sesuai standar, adanya pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja, karyawan mengerahkan kemampuan dalam bekerja dan perusahaan memberikan pelatihan pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rusli dan Ayuningtias, (2020) dan Kuswati, (2020), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat simpulan sebagai berikut: 1). Kompetensi dan motivasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Indonesia Epon Industry. 2). Kompetensi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Indonesia Epon Industry. 3). Motivasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Indonesia Epon Industry.

### Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan simpulan dan hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1). Dikarenakan kompetensi dapat meningkatkan kinerja secara nyata, maka pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat melakukan upaya peningkatkan kompetensi karyawan salah satunya melalui program pelatihan dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan pendidikan. 2). Dikarenakan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja maka pihak manajemen perusahaan perlu melakukan upaya untuk selalu meningkatkan motivasi kerja karyawan baik motivasi yang bersumber dari internal maupun eksternal. 3). Penelitian ini memiliki keterbatasan untuk itu bagi peneliti selanjutnya lebih dalam lagi dalam membahas tentang

kinerja karyawan melalui variabel-variabel yang lain dalam meneliti dalam bidang industri khususnya yang bergerak dalam bidang printer.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anggraeni, Tuti. 2019. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Rifa Corp". *Jurnal Ekbis* Vol. XX No.1 Edisi Maret 2019. Hal. 1206-1222.
- Anjani, Ayu. 2019 "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon". *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, (1), 2019, 1-10. E-2579-9401, p-2579-9312. Hal. 1-10.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Dwiyanti, Ni Kadek Ayu., Heryanda, Komang Krisna dan Susila, Gede Putu Agus Jana. 2019. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR Bank Buleleng 45". *Bisma Jurnal Manajemen*, Volume 5 No. 2 Oktober 2019. P-ISSN: 2476-8782. Hal. 121-130.
- Edison, Emeron., Anwar dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaunang, Yudith Pius Stevan. 2020. "The Influence of Competence, Motivation and Organizational Commitment to The Performance of Financial Management of Work

- Unit Government Development in Minahasa Regency*". *Jurnal Accountability*, Volume 9, Number 1, 2020, 1-7.
- Kuswati, Yeti. 2020. "The Effect of Motivation on Employee Performance". *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. Volume 3, No. 2 May 2020, Page: 995-1002. E-ISSN: 2615-3076 (O), p-ISSN: 2615-1715 (P).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono, Suryadi. 2011. *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rusli, Aldi Khairy dan Ayuningtias, Hani Gita. 020. "The Effect of Work Motivation Toward Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Jakarta". *Jurnal Ilmu Sosial, Politik & Humaniora*. Vol. 3 No. 1. 2020. Hal. 1-12
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI
- Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Nomor 300 Tahun 2020
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujiati, Ma'arif, M. Syamsul dan Najib, Mukhammad. 2017. "The Effect of Motivation and Competence on Employee Performance in Satellite Technology Center - National Institute Aeronautics and Space". *Journal Applied Management*, Volume 15 Number 2, June 2017. Hal. 229-237. ISSN: 1693-5241.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- UU No.13 Tahun 2013 Tentang Kompetensi
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuningsih, Erni dan Ardianti. 2019. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT XXX". *Jurnal Visionida*, Volume 5 Nomor 1 Juni 2019. Hal. 32-45.