

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN LOTTE SHOPPING INDONESIA PASAR REBO

Bella Astalia ¹⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Arry Dwi Syahputra ²⁾

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: arrydwusyahputra@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the effect of competence and work motivation on the work productivity employees of PT Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo. This study uses a quantitative approach. The population in this study were employees of Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo. The sampling technique used is simple random sampling. The data collection technique used a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used to answer the hypothesis is multiple regression test and simple regression test. The results of this study indicate that simultaneously and partially competence and work motivation have a positive and significant influence on the work productivity employees of PT Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo.*

Keywords: *Competence, work motivation and work productivity*

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi di Indonesia pada saat ini cukup pesat, seperti halnya ilmu pengetahuan hingga teknologi, permintaan konsumen, serta ketatnya persaingan secara keseluruhan di Indonesia. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh, karena sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia harus mampu menciptakan berbagai inovasi serta sebagai komponen utama. Dalam pekerjaan karyawan dituntut untuk mempunyai kualitas serta kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas pada suatu jabatan atau didalam pekerjaannya yang bisa berhubungan dengan suatu instansi pemerintah maupun swasta. Dengan menunjukkan kualitas sebagai karyawan maka harus menunjukkan dan memiliki kapasitas intelektual, kompetensi, serta motivasi diri sendiri,

sehingga karyawan melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sebagai karyawan yang handal meliputi kompetensi dan memiliki motivasi tinggi.

PT Lotte Shopping Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri ritel sejak tahun 2008 di Jakarta dengan berbagai macam produk yang dijual. Secara umum tujuan yang ingin dicapai oleh PT Lotte Shopping Indonesia adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dan memberikan tingkat pelayanan yang baik terhadap masyarakat dengan menawarkan berbagai macam produk seperti: makanan, pakaian, peralatan rumah tangga, dan barang elektronik dengan kualitas harga yang terjangkau.

Menurut Mali dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009) mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan efektivitas dan efisiensi. Efektivitas

dikaitkan dengan *performance*, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan.

Perusahaan ini adalah jaringan ritel swasta yang menjual produk makanan, pakaian, peralatan rumah tangga, elektronik dan *freshfood* di Indonesia

dengan kualitas dan harga yang terjangkau. Banyaknya pesaing Lotte Shopping Indonesia ini mengharuskan meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna tercapainya keuntungan perusahaan. Namun, masalah yang dihadapi oleh Lotte Shopping Indonesia adalah terdapat beberapa keluhan dari pelanggan yang diterima oleh pihak perusahaan. Ini dapat dilihat dari tabel 1 ada beberapa masalah mengenai keluhan pelanggan yang terjadi pada bulan Januari - Mei 2019.

**Tabel 1: Komplain Pelanggan PT Shopping Indonesia Pasar Rebo
Tahun Januari - Mei 2019**

Bulan	Komplain Pelanggan	Respon Karyawan
Januari	10	2
Februari	12	3
Maret	14	2
April	16	4
Mei	18	2

Sumber: data internal PT Lotte Shopping Indonesia 2019

Dari tabel 1 tersebut dapat disimpulkan dari setiap masalah yang ada selalu mengalami kenaikan jumlah komplain setiap bulannya. Dari peningkatan jumlah komplain yang terjadi, kondisi tersebut mencerminkan adanya penurunan produktivitas kerja karyawan di PT Lotte Shopping Indonesia.

Menurut Prinasa (2014) menjelaskan bahwa kompetensi kerja merupakan peta Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Lotte Shopping Pasar Rebo.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Perusahaan pada umumnya mempunyai target dan tujuan untuk dicapai, dalam meraih keberhasilan tersebut akan berdampak pada perkembangan perusahaan. Ukuran

keberhasilan perusahaan dapat dilihat pada produktivitas kerja karyawannya, dan apabila produktivitas kerjanya meningkat atau tinggi dapat diartikan sebagai perusahaan yang berhasil begitu juga sebaliknya jika produktivitas kerjanya menurun maka diartikan perusahaan itu kurang berhasil dalam kegiatan operasional.

Sinungan (2014), produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat menyeluruh yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang digunakan oleh banyak orang, dengan menggunakan sumber-sumber yang *rill* yang semakin sedikit. Produktivitas kerja menurut Sulaeman (2014), merupakan cerminan sikap mental dari seorang karyawan untuk perusahaan, cerminan ini bisa dilihat bagaimana seorang karyawan berusaha keras untuk terus meningkatkan produktivitasnya dengan berbagai kebijakan yang dibuat oleh perusahaan dalam menghasilkan sebuah barang atau

jasa. Seorang karyawan selalu meningkatkan produktivitasnya dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa, dalam upaya peningkatan produktivitas seseorang karyawan dituntut untuk menghasilkan barang atau jasa dengan jangka waktu yang singkat tidak jarang seseorang karyawan juga bekerja lembur untuk mencapai target perusahaan. Menurut Anorage dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009), menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Pendapat yang sama dari Sunyoto (2012) berpendapat bahwa dalam produktivitas kerja merupakan perhitungan antara *input* dan *output* serta peranan jumlah karyawan yang dimiliki dengan persatuan waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan dihitung dari hasil dan waktu yang dibutuhkan dalam membuat produk dengan pemanfaatan input yang efisien serta output yang maksimal dengan target dan tujuan untuk perusahaan yang berkembang dengan baik.

Menurut Wignjosubroto (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain: 1) Kemampuan kerja; Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Bisa disebut juga kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produktivitas yang rendah. 2) Pengalaman dan pengetahuan; Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi bila karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi. 3) Efisiensi

dan efektivitas kerja; Merupakan modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi. 4) Motivasi kerja; Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih baik yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan disuatu perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja yang diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga semua ini sangat diperlukan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Menurut Sutrisno, (2009), indikator produktivitas kerja yaitu: 1) Kemampuan; Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. 2) Meningkatkan hasil yang dicapai; Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh karyawan, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. 3) Semangat kerja; Semangat kerja merupakan usaha untuk bekerja dengan giat sehingga mempermudah seseorang dalam bekerja dan dapat dijadikan acuan dalam satu hari ke hari hari berikutnya. 4) Pengembangan diri; Seseorang atau individu dikatakan dapat melihat tantangan dan harapan apabila apa yang dihadapi berdampak dalam meningkatkan kemampuan. 5) Mutu; Dalam bekerja mutu sangat penting agar individu memiliki kreativitas dalam bekerja serta dapat sangat berguna baik bagi perusahaan maupun untuk diri sendiri. 6) Efisiensi; Efisiensi dapat dicapai dengan membandingkan antara

kerja dan hasil yang didapatkan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/ wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Kesuksesan yang didapat karyawan adalah hasil dari peningkatan kompetensi karyawan selama bekerja di perusahaan. menurut Marwansyah (2012) bahwa kompetensi kerja karyawan merupakan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati oleh perusahaan yang dapat ditingkatkan melalui pengetahuan dan pengembangan.

Teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014) yaitu kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Priansa (2014) menjelaskan bahwa kompetensi kerja merupakan peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang dilakukannya, yaitu merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam melakukan tanggung jawab perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan.

Menurut Zwell (2000) mengungkapkan bahwa terdapat

beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi kemampuan intelektual, isu emosional dan budaya organisasi sebagai berikut: 1) Keyakinan dan nilai-nilai; Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat berpengaruh pada perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. 2) Keterampilan; Keterampilan sangat berperan penting dalam kompetensi seperti halnya berbicara didepan umum sehingga keterampilan tersebut dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. 3) Pengalaman; Keahlian dalam kompetensi memerlukan pengalaman untuk mengorganisasi orang, komunikasi, menyelesaikan masalah dan sebagainya. 4) Karakteristik kepribadian; Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. 5) Motivasi; Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan. 6) Isu emosional; Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, merasa tidak nyaman atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. 7) Kemampuan intelektual; Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8) Budaya organisasi; Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

Menurut Palan (2007), indikator kompetensi kerja yaitu: 1) Pengetahuan (*knowledge*), pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya. 2) Keterampilan (*skill*), kemampuan yang harus dimiliki setiap karyawan untuk melakukan suatu tugas atau kegiatan dan tanggung jawab yang akan diberikan oleh perusahaan secara maksimal. 3) Konsep diri dan nilai-nilai, konsep merupakan suatu sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang. Seperti kepercayaan diri sendiri dan kepercayaan seseorang bahwa dia bisa melakukan tugas yang diberikan. 4) Karakteristik pribadi, karakteristik pribadi merupakan suatu sikap dimana seseorang memiliki informasi atau ciri yang ada sehingga dapat mengekspresikan tanggung jawab dan inovasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi. 5) Motif, motif merupakan suatu dorongan atau alasan seorang individu untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi

Menurut Rivai (2014), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang infisibel yang memberikan suatu kekuatan dan dorongan yang bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Robbins dan Coulter (2010), motivasi mengacu pada proses dimana seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Wibowo (2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkai proses perilaku karyawan pada

pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi seperti unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Menurut Thoha (2012) motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sunyoto (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut: 1) Promosi; Promosi merupakan kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan tambahan pembayaran gaji atau upah. 2) Tanggung jawab; Pertanggung jawaban atas suatu tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh karyawan, maka disisi lain karyawan pun harus memberikan kontribusi pekerjaan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing. 3) Prestasi kerja; Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah suatu prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi karyawan untuk diusulkan oleh atasannya untuk menaikkan jabatan yang lebih tinggi. 4) Penghargaan; Pemberian motivasi melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Maka penghargaan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu

tantangan yang harus dihadapi. 5) Keberhasilan dalam bekerja; Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu bertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Menurut McClelland's dalam Thoha (2012), indikator motivasi yaitu: 1) Kebutuhan untuk prestasi (*Need for Achievement*); Kebutuhan untuk mencapai kesuksesan yang diukur berdasarkan standar kemampuan dan kesempurnaan dalam diri seseorang. 2) Kebutuhan untuk kekuasaan (*Feed for Power*); Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. 3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*) Kebutuhan untuk suatu berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Robbins dan Coulter (2012), teori hierarki kebutuhan ini dikemukakan oleh Abraham Maslow, ada lima tingkatan kebutuhan yaitu: 1) Teori Hierarki Kebutuhan; a). Kebutuhan fisiologis (*physiological*), kebutuhan untuk mempertahankan hidup, seperti: makan, minum dan pakaian. b). Kebutuhan rasa aman (*safety*), kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Perlindungan atau keselamatan dari bahaya fisik dan emosional. c). Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*), kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. d). Kebutuhan pengakuan (*esteem*), kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan posisi diri dari lingkungannya. e). Kebutuhan aktualisasi diri, tingkat kebutuhan yang paling tinggi, karena biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, karena atas kesadaran dan keinginan diri sendiri. 2) Teori Dua Faktor;

Menurut Bangun (2012), teori dua faktor dikemukakan oleh Frederick Herzberg yaitu: a). Faktor ketidakpuasan (*hygiene factor*), faktor-faktor yang bukan menimbulkan kepuasan, tetapi bila ditingkatkan dapat mengurangi ketidakpuasan. Faktor ini bersumber dari ketidakpuasan kerja, seperti: lingkungan kerja, kualitas pengawasan dan gaji. b). Faktor kepuasan (*motivator factor*), faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja. 3) Teori X dan Teori Y; Teori X dan teori Y yang dikemukakan Douglas McGregor atas karakteristik manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi berikut: 1) Asumsi teori X, yaitu: a). Tidak mau belajar dan bekerja (pasif). b). Mau bekerja bila dipaksa, diawasi, diperintah dan diancam. c). Tidak mempunyai kemampuan untuk mandiri. d). Tidak berambisi dan cukup menjadi anak buah saja. 2). Asumsi teori Y, yaitu: a). Rajin belajar dan bekerja (aktif). b). Berkerja atas kesadaran sendiri dan kreatif. c). Dapat belajar untuk menerima dan, mengusahakan tanggung jawab. d). Mampu mengambil keputusan inovatif menyebar luas kesemua orang dan, berambisi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo. Teknik pengambilansampel menggunakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji instrumen data

Berdasarkan uraian tersebut, untuk dapat menentukan apakah kompetensi dan motivasi kerja dapat dijadikan pengukur terhadap produktivitas kerja PT. Lotte Shopping Pasar Rebo. Namun sebelumnya data diolah terlebih dahulu dan dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu kompetensi, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya.

Uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir 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, 2018).

Uji validitas instrumen variabel

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 114 responden tentang instrumen kompetensi, dengan jumlah 10 pernyataan; instrumen motivasi kerja 10 pernyataan dan instrumen produktivitas kerja 10 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r tabel (0.300).

Uji reliabilitas

Uji realibilitas dipakai agar melihat sampai mana hasil dari pengukurannya dapat diandalkan menggunakan obyek yang sama akan mendapat hasil yang sama. Apa bila reliabilitasnya $> 0,60$ maka secara kesemua pernyataan tersebut dikatakan reliabel begitu pula sebaliknya. Berikut tabel atas pengujian reliabilitas:

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Kompetensi	0.721	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja	0.868	0.600	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.816	0.600	Reliabel

Sumber: data spss versi 22 tahun 2019

Berdasarkan angka tersebut bahwa nilai *Cronbach alpha* (α) $>$ dari pada r_{kritis} 0,600 dapat dilihat bahwa

seluruh pernyataan masing-masing variabel diukur secara reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3: Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Kompetensi	0,858	0,736	17,194	0,185	0,000	5%
Motivasi				0,335	0,000	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 4,714 > 3,08

Keterangan: Variabel Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 3, nilai F hitung sebesar 4.714 lebih besar dari F tabel sebesar 3.08, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.736, artinya kompetensi dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 73,6% kepada produktivitas kerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo, sedangkan sisanya sebesar 26,4% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 17,194 + 0,185(X_1) + 0,335(X_2)$$

Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja produktivitas kerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo pada tingkat nyata 99%. Koefisien kompetensi sebesar 0,185, artinya jika ada peningkatan kompetensi satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo akan meningkat sebesar 0,185 kali atau sebaliknya dengan asumsi motivasi tidak berubah. Koefisien motivasi sebesar 0,335, artinya jika ada peningkatan motivasi satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo, akan meningkat sebesar 0,335 kali atau sebaliknya, dengan asumsi kompetensi tidak berubah.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4: Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Kompetensi	0,882	0,778	31,479	0,157	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 3,179 > 1,981

Keterangan: Variabel Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.778, artinya kompetensi memberikan

kontribusi sebesar 77,8% kepada produktivitas kerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo,

sedangkan sisanya sebesar 22,2% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 31,479 + 0,157(X_1)$$

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar

Rebo. Koefisien kompetensi sebesar 0,157, artinya jika ada peningkatan kompetensi satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo akan meningkat sebesar 0,157 kali. Nilai *t* hitung sebesar 3.179 lebih besar dari *t* tabel sebesar 1.981, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo.

Tabel 5: Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Motivasi	0,853	0,728	25,231	0,322	0,000	0,05
Pengujian Signifikan						
<i>t</i> hitung > <i>t</i> tabel = 2,705 > 1,981						
Keterangan: Variabel Produktivitas Kerja						
Sumber: data diolah 2019						

Berdasarkan Tabel 5, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.728, artinya motivasi memberikan kontribusi sebesar 72,8% kepada produktivitas kerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo, sedangkan sisanya sebesar 27,2% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 25,479 + 0,322(X_2)$$

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo. Koefisien motivasi sebesar 0,322, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo akan meningkat sebesar 0,322 kali. Nilai *t* hitung sebesar 2.705 lebih besar dari *t* tabel sebesar 1.981, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa peningkatan kompetensi dan motivasi mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Perawati, *et al*, (2018) dan Yuliannisa, *et al*, (2018), yaitu menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi yang baik dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki

tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan, mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik, mampu berkreaitivitas dalam bekerja, dan memiliki semangat kerja yang tinggi Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abubakar (2018) dan Sinrang, *et al*, (2018), yaitu menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo. Hal ini dikarenakan bahwa dalam pekerjaan, karyawan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas, bisa mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, sangat bersemangat dalam melakukan tugas pekerjaannya, selalu bertanggungjawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pertanggungjawaban, memperoleh kesempatan mengembangkan kemampuan melalui pelatihan sesuai dengan bidang nya, dan mendapatkan gaji yang sesuai sehingga bersemangat untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ishaya (2017) dan Mulyadi (2010), yaitu menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai

berikut: 1) Kompetensi dan motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Lotte Shopping Indonesia. 2) Kompetensi dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Lotte Shopping Indonesia. 3) Motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Lotte ShoppingIndonesia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut: 1) Bagi penelitian lainnya; Penelitian tentang variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diharapkan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak dan lebih spesifik dalam menggunakan pengukuran variabel. 2) Bagi PT Lotte Sopping Indonesia; Berdasarkan hasil penelitian, sebagaimana terdahulu disarankan hendaknya perusahaan mempertahankan kebijakan-kebijakan yang sudah ada dan jika dimungkinkan diharapkan perusahaan meningkatkan kebijakan-kebijakan yang sudah ada untuk mendorong produktivitas kerja karyawan. Terkait dengan kompetensi, motivasi dan produktivitas kerja karyawan.Baik dengan memberi kesempatan yang luas terhadap karyawan dalam hal keterlibatan kerjasama dan saling membantu satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar. R. R. T. 2018. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung, *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 24 No. 1.
- Bangun. Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ishaya. S. R. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol .6 No. 2.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mulyadi. H. 2010. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa, *Jurnal Manajerial*, Vol. 9 No. 17.
- Palan. R. 2007. *Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Nerbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM.
- Perawati., Lian. B., Tobari. 2018. The Influence Of Compensation, Work Motivation And Discipline On Teacher's Work Productivity, *European Journal Of Education Studies*, Vol. 5, No. 7.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Pengelolaan SDM*. Jakarta: Penerbit Pustaka Setia.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinrang. A. D. B., dkk. 2018. Influence Of Competence, And Technology On Productivity And Fishermen Fisheries Income In South Sulawesi Province, *Of Scientific & Technology Research*, Vol. 7 No. 9
- Sinungan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaeman, Ardika, 2014. “Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang” *Trikonomika*, Vol. 13 No. 1, Hal. 1-15.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Thoha, Miftha. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Persada.
- Wignjosubroto, Sritomo. 2012. *Pengantar Teknik dan Manajemen Industri*. Jakarta: Guna Widya.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Press.
- Yuliannisa. S. N., Basrindu. G., & Yani, A. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin, *Administrasus – Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Vol. 2 No. 1.

- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

