

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi global yang dinamis menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Untuk menjawab tantangan perubahan situasi global dan kemajuan teknologi yang pesat, perusahaan tidak hanya harus mengadopsi teknologi baru, tetapi juga memiliki karyawan yang termotivasi dan memiliki kompetensi memadai (Geopani *et al.*, 2024). Oleh karena itu, pengelolaan motivasi kerja yang baik dan peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang tepat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Harmen *et al.*, 2024).

Pada tingkat nasional, teh merupakan komoditas perkebunan yang memiliki peran cukup penting dalam perekonomian Indonesia. Selain menjadi salah satu sumber devisa negara, industri teh juga memberikan lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja di sektor perkebunan dan pengolahan. Menurut Badan Pusat Statistik (2023), Provinsi Jawa Tengah menempati urutan kedua sebagai penghasil teh terbesar di Indonesia dengan kontribusi sebesar 11%, tepat berada di bawah provinsi Jawa Barat. Posisi strategis ini menuntut perusahaan-perusahaan teh di Jawa Tengah, termasuk PT Perkebunan Tambi, untuk memiliki kinerja SDM yang optimal agar mampu bersaing di pasar domestik maupun internasional.

Kinerja karyawan menjadi salah satu penelitian yang dianggap krusial dalam manajemen sumber daya manusia, karena terdapat faktor utama yang menjadikannya sebagai topik strategis. Seiring dengan pentingnya peran sumber daya manusia dalam mendukung tercapainya target organisasi, kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis yang dinamis dan kompetitif (Rahayu *et al.*, 2024). Menurut Mangkunegara (2017) kinerja mencerminkan sejauh mana kualitas dan kuantitas hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan ketika melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai & Sagala (2010) motivasi merupakan sikap dan nilai yang membentuk dorongan internal individu dalam mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sesuai dengan kepentingan pribadinya. Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi. Pada dasarnya, motivasi dapat memacu semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaan, semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi juga kinerjanya. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah, maka semakin rendah juga kinerjanya (Robbins & Judge, 2008).

Selain dorongan motivasi kerja, juga diperlukan kompetensi kerja dalam menghasilkan kinerja yang optimal (Wibowo, 2009). Kompetensi kerja merupakan kapasitas yang dimiliki karyawan, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan (Armstrong & Taylor, 2014). Karyawan yang memiliki kompetensi

tinggi cenderung akan memiliki kinerja yang baik, karena mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Putri & Abaharis, 2024). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan sertifikasi menjadi langkah strategis bagi karyawan agar memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Namun demikian, penelitian terdahulu menunjukkan adanya hasil yang tidak konsisten mengenai hubungan motivasi kerja, kompetensi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan *et al.*, (2021) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Tandun Tapung Hulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Handoko *et al.*, (2023) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI PG Gending Kabupaten Probolinggo menunjukkan bahwa kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Sihombing *et al.*, (2024) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba dan Clara *et al.*, (2020) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan justru menemukan bahwa motivasi kerja dan kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menandakan bahwa tidak semua bentuk motivasi dan kompetensi mampu meningkatkan performa kerja, sehingga muncul *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian yang relevan.

PT Perkebunan Tambi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha dan pengolahan teh. Kepemilikan saham sebesar 50% oleh Pemerintah

Daerah dan 50% oleh PT Indoglobal Galang Pamitra. Sebagai perusahaan yang telah berdiri sejak zaman penjajahan Belanda, PT Perkebunan Tambi terus berupaya menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis modern, termasuk pengelolaan tenaga kerja. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan tenaga kerja di PT Perkebunan Tambi adalah penilaian kinerja karyawan, yang menjadi dasar dalam evaluasi karyawan. Menurut Simamora (2006) penilaian kinerja mencakup pemberian pedoman kepada karyawan untuk kinerjanya di masa depan. Umpan balik ini digunakan untuk menentukan arah apa yang harus diambil karyawan untuk memperbaikinya. Berikut ini merupakan penilaian kinerja karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Direksi

Tahun	KUP/ Manajer	Kabag/ Asmen	Kasi/ Supervisor	Officer
2020	79,8%	85%	81%	68%
2021	70%	81%	78%	75%
2022	80%	80%	78%	75%
2023	95%	89%	81%	83%
2024	92%	84%	82%	83%

Sumber: Bagian Umum & SDM Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi (2025)

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan Kantor Direksi dalam lima tahun terakhir, terlihat adanya fluktuasi nilai kinerja di berbagai posisi. Pada posisi KUP/Manajer terjadi penurunan sebesar 9,8% di tahun 2021, kemudian meningkat hingga mencapai 95% pada tahun 2023 dan turun menjadi 92% di tahun 2024. Pada posisi Kabag/Asisten Manajer mengalami penurunan sebesar 4% di tahun 2021 menjadi 81% dan mengalami kenaikan di tahun 2023 menjadi 89% dan pada tahun

2024 mengalami penurunan sebesar 5% menjadi 84%. Pada posisi Kasi/Supervisor mengalami penurunan satu kali sebesar 3% menjadi 78% di tahun 2021 dan terus mengalami peningkatan di tahun 2024 menjadi 82%. Pada posisi Officer mengalami peningkatan dari 68% di tahun 2020 menjadi 83% pada tahun 2023 dan tetap stabil hingga tahun 2024. Fluktuasi pada data kinerja tersebut mencerminkan dinamika organisasi yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tingkat motivasi dan kompetensi karyawan yang belum optimal.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Manajer Umum & SDM, PT Perkebunan Tambi telah menerapkan sistem penghargaan dan pemberian insentif bagi karyawan berprestasi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Armstrong & Taylor (2014) bahwa manajemen atau sistem penghargaan dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja perusahaan, sehingga mendorong pencapaian misi dan strategi organisasi. Namun, masih ditemukan beberapa permasalahan, yaitu rendahnya inisiatif karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab, yang mana sebagian besar masih bergantung pada arahan dan instruksi dari atasan. Selain itu ditemukan juga menurunnya semangat dan antusiasme karyawan dalam bekerja, karena pemangkasan bonus. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penerapan motivasi kerja sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja secara lebih optimal.

Selain itu, efektivitas pengembangan kompetensi karyawan di PT Perkebunan Tambi masih belum optimal. Meskipun program sertifikasi kompetensi telah diterapkan, implementasinya belum merata kepada seluruh karyawan. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan belum memiliki sertifikasi yang relevan dengan bidang tugasnya, sehingga kompetensi kerja yang terbentuk belum

sepenuhnya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, sertifikasi kompetensi kerja juga dapat menjadi alat ukur yang objektif untuk memastikan bahwa karyawan telah menguasai standar kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan demikian, perbaikan dalam desain dan pelaksanaan pelatihan sangat diperlukan untuk mengoptimalkan pengembangan kompetensi kerja, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi kerja melalui pelatihan yang tepat sangat diperlukan dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan (Simamora, 2006).

PT Perkebunan Tambi dipilih sebagai objek penelitian karena ditemukan *fenomena gap* dari fluktuasi kinerja karyawan di berbagai posisi. Meskipun perusahaan telah memberikan motivasi dan kompetensi, peneliti menemukan adanya kesenjangan yang signifikan. Misalnya, rendahnya inisiatif karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab, yang mana sebagian besar masih bergantung pada arahan dan instruksi dari atasan. Selain itu ditemukan juga menurunnya semangat dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja dan kompetensi karyawan belum optimal. *Research gap* muncul dari ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya terkait hubungan antara motivasi kerja, kompetensi kerja dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ada juga temuan yang bertolak belakang, di mana motivasi kerja dan kompetensi kerja justru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa tidak semua bentuk motivasi dan kompetensi

dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, efektivitas program pengembangan kompetensi di PT Perkebunan Tambi juga masih belum optimal. Fenomena ini menegaskan adanya celah dalam literatur ilmiah yang perlu diisi melalui penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin menyusun penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, fluktuasi kinerja karyawan di PT Perkebunan Tambi dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi kerja belum optimal, meskipun perusahaan telah menerapkan sistem penghargaan dan program pelatihan. Rendahnya inisiatif karyawan yang masih bergantung pada instruksi atasan, serta menghadapi keterbatasan dalam pengembangan kompetensi akibat pelatihan yang belum merata kepada seluruh karyawan. Berikut ini merupakan rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi?
3. Bagaimana motivasi kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi?

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi.

1.3.2 Manfaat

Adapun manfaat dilakukannya penelitian tersebut yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian berikutnya mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompetensi kerja, dan kinerja karyawan, serta dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian dapat digunakan dalam membantu mengembangkan strategi PT Perkebunan Tambi dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta menjadi masukan dan evaluasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan dalam mencapai tujuan, yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

1.4 Kerangka Teori

1.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini menggunakan *Grand Theory* Manajemen Sumber Daya Manusia yang menempatkan karyawan sebagai aset strategis dalam organisasi. Menurut Armstrong & Taylor (2014) motivasi kerja dan kompetensi kerja dianggap sebagai faktor krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai kinerja yang optimal, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Selain itu, manajemen sumber daya manusia memandang bahwa karyawan tidak hanya sebagai objek dalam pencapaian tujuan organisasi, melainkan sebagai subjek yang memiliki peran aktif dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2020).

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2017) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan mereka. Sedangkan menurut Handoko (2012) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan terhadap peran penting tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang esensial dalam pencapaian tujuan organisasi. MSDM melibatkan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia secara efektif dan efisien untuk memastikan penggunaan sumber daya manusia secara optimal, sehingga memberikan manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara luas.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial (Rivai & Sagala, 2010). Untuk

mewujudkan hal tersebut, perusahaan menjalankan program motivasi kerja dengan memberikan insentif serta penghargaan kepada karyawan. Selain itu, program kompetensi melalui pelatihan untuk karyawan dirancang secara berkala sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Berikut ini merupakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sinambela (2016), antara lain:

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia diartikan sebagai aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM , bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukan.

2. *Staffing*

Proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pengembangan sumber daya manusia

Merupakan fungsi MSDM yang utama yang tidak hanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, tetapi juga merencanakan karier individual dan aktivitas organisasi, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja.

4. Kompensasi dan *benefit*

Sistem kompensasi dengan memberikan *reward* yang adil bagi kontribusi mereka dalam memenuhi tujuan organisasi.

5. Keamanan dan kesehatan

Meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan ketika menjalankan tugas pekerjaan.

6. Pegawai dan relasi kerja

Berkaitan dengan pengelolaan hubungan antara pegawai dan organisasi, termasuk hubungan antar pegawai serta antara pegawai dengan manajemen.

7. Riset sumber daya manusia

Mencakup kegiatan pengumpulan, analisis, dan penggunaan data terkait aspek-aspek SDM untuk mendukung keputusan manajerial.

1.4.2 Motivasi Kerja

Motif merupakan dorongan kebutuhan dari dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2017). Sejalan dengan hal tersebut, menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja merupakan pemberian dorongan yang berfungsi sebagai sumber energi yang memicu semangat kerja individu, sehingga mendorong mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, serta berintegrasi dengan berbagai upaya yang dilakukan guna mencapai tingkat kepuasan kerja. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2008) motivasi kerja merupakan suatu proses yang mendasari seberapa besar dorongan, arah tindakan, dan ketekunan seseorang dalam berupaya mewujudkan tujuan yang diinginkan. Pada umumnya motif dari seorang karyawan adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam (Priansa, 2014) menyatakan setiap diri manusia terdiri atas lima tingkat atau hierarki yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Maslow (2017) motivasi merupakan kesediaan seseorang untuk mengarahkan energi dan upaya yang tinggi demi tercapainya sasaran organisasi, yang dipengaruhi oleh sejauh mana usaha tersebut dapat memenuhi kebutuhan atau memberikan kepuasan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal yang timbul dari kebutuhan individu, yang mendorong karyawan untuk bertindak dan bekerja secara optimal guna mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Motivasi ini bersumber dari berbagai kebutuhan, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, sebagaimana dijelaskan dalam teori hierarki Maslow. Motivasi juga berperan sebagai energi pendorong yang membangkitkan semangat kerja, meningkatkan efektivitas, dan mendorong kolaborasi dalam rangka mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.

Berikut merupakan indikator motivasi kerja menurut (Maslow, 2017).

1. Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang paling fundamental dalam hierarki kebutuhan manusia. Kebutuhan ini mencakup pemenuhan unsur-unsur vital seperti asupan makanan dan minuman, perlindungan terhadap kondisi fisik, serta fungsi biologis esensial seperti pernapasan.

2. Rasa aman

Kebutuhan rasa aman merujuk pada kebutuhan individu akan perlindungan dari berbagai ancaman dan bahaya yang dapat mengganggu stabilitas fisik maupun psikologis. Aspek ini tidak hanya mencakup keamanan fisik, tetapi juga keamanan mental, emosional, dan intelektual dalam lingkungan sosial dan kehidupan sehari-hari.

3. Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan manusia untuk merasakan keberadaan dan keterikatan dalam kelompok sosial. Hal ini meliputi kebutuhan untuk diterima, berafiliasi, menjalin interaksi sosial, serta kebutuhan untuk mencintai dan dicintai oleh orang lain sebagai bagian dari hubungan interpersonal yang bermakna.

4. Penghargaan

Kebutuhan penghargaan berkaitan dengan keinginan individu untuk memperoleh pengakuan, rasa hormat, dan apresiasi dari orang lain. Kebutuhan ini mencerminkan pentingnya status sosial, prestise, dan penghormatan dalam membentuk harga diri dan motivasi.

5. Aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mengoptimalkan potensi, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki individu. Kebutuhan ini meliputi ekspresi diri melalui pengemukaan ide, penilaian kritis, serta kontribusi kreatif yang mencerminkan realisasi penuh dari kapasitas pribadi.

1.4.3 Kompetensi Kerja

Kompetensi mengacu pada karakteristik dasar seseorang yang menghasilkan kinerja yang efektif atau unggul. Sejalan dengan hal tersebut, Armstrong & Taylor (2014) menyatakan bahwa kompetensi kerja merupakan kapasitas yang dimiliki karyawan, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketentuan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Hal ini juga didukung oleh pendapat Priansa (2014) bahwa kompetensi kerja adalah representasi kemampuan karyawan terkait atribut pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meliputi kombinasi pengetahuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, efektivitas, efisiensi, serta keberhasilan dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Sejalan dengan kedua pendapat tersebut, Sutrisno (2020) menambahkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki seseorang, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman, yang secara keseluruhan mendukung perilaku kerja sesuai dengan tuntutan dan standar organisasi guna mencapai kinerja yang efektif dan optimal. Kompetensi ini berfungsi dalam mengarahkan perilaku karyawan agar selaras dengan persyaratan tugas, standar organisasi, serta regulasi yang berlaku, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif, efisien, dan unggul dalam pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat lima indikator kompetensi kerja menurut Sutrisno (2016) antara lain:

1. Motif (*Motives*)

Dorongan atau alasan internal yang memotivasi seseorang untuk bertindak dan menyelesaikan tugas dalam pekerjaan. Motif ini menjadi pendorong utama agar karyawan berusaha mencapai tujuan kerja.

2. Sifat (*Traits*)

Merujuk pada karakteristik kepribadian atau perilaku yang melekat pada individu, yang memengaruhi cara mereka berinteraksi dan menyelesaikan pekerjaan.

3. Konsep Diri (*Self concept*)

Pandangan atau persepsi individu terhadap dirinya sendiri, termasuk keyakinan dan sikap yang memengaruhi rasa percaya diri dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.

4. Pengetahuan (*Knowledge*)

Mencakup informasi, fakta, dan pemahaman yang dimiliki seseorang terkait dengan pekerjaan yang harus dilakukan, yang menjadi dasar untuk pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.

5. Keterampilan (*Skills*)

Kemampuan praktis atau teknis yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dalam pekerjaan.

1.4.4 Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Kasmir (2022) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja beserta perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama kurun waktu tertentu. Sejalan dengan hal tersebut, Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diraih seorang karyawan ketika menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, yang bergantung pada kemampuan, pengalaman, ketekunan dan waktu. Kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi (Sudarmanto, 2015).

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dinilai dari aspek kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, ketekunan, dan alokasi waktu yang dimiliki, serta tercermin melalui tindakan dan perilaku yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2022) yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas merujuk pada tingkat kesempurnaan suatu proses atau hasil penyelesaian tugas. Semakin mendekati kesempurnaan produk atau hasil kerja, maka kinerja dianggap semakin baik.

2. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas mengacu pada volume hasil kerja yang diselesaikan dalam periode tertentu. Indikator ini digunakan untuk menilai produktivitas berdasarkan

jumlah, unit, siklus atau nilai yang dihasilkan oleh karyawan sesuai atau melampaui target yang telah ditentukan.

3. Waktu (Jangka waktu)

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Tingkat ketepatan waktu menunjukkan efisiensi kerja serta disiplin dalam memenuhi tenggat yang ditentukan.

4. Penekanan biaya

Penekanan biaya dinilai dari kesesuaian antara anggaran yang telah direncanakan dengan realisasi biaya selama pelaksanaan kerja. Apabila biaya aktual melebihi anggaran, maka hal tersebut mencerminkan pemborosan dan menurunkan penilaian kinerja.

5. Pengawasan

Indikator ini mengukur tingkat kemandirian karyawan dalam melaksanakan tugas tanpa perlu pengawasan yang ketat. Semakin rendah kebutuhan akan pengawasan, maka kinerja dianggap semakin baik karena menunjukkan kepercayaan dan tanggung jawab individu.

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan interpersonal antar karyawan menjadi indikator penting karena kerja sama tim dan lingkungan kerja yang harmonis berkontribusi terhadap produktivitas. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan karyawan menjalin kerja sama, menghargai rekan dan berperilaku profesional.

1.5 Hubungan Antar Variabel

1.5.1 Pengaruh Antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah faktor psikologis yang mendorong individu untuk bertindak mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan yang termotivasi akan berusaha lebih keras dan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan, produktivitas, dan komitmen karyawan (Priansa, 2014).

Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan dalam beberapa penelitian. Sebagai contoh penelitian yang dilakukan Goni *et al.*, (2021) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat meningkatkan prestasi kerjanya (Wahyuni & Budiono, 2022). Dengan demikian, bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

1.5.2 Pengaruh Antara Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi kerja merujuk pada kemampuan teknis, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar. Menurut Armstrong & Taylor (2014), kompetensi yang memadai memungkinkan karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Seseorang dapat dikatakan apabila memiliki kapabilitas untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2021) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin

tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki, semakin besar kemampuan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Sumendap *et al.*, 2015).

1.5.3 Pengaruh Antara Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan kompetensi kerja merupakan dua faktor krusial yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi memberikan dorongan internal, sedangkan kompetensi menyediakan kemampuan teknis dan keahlian yang diperlukan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tetapi kompetensi rendah mungkin bersemangat namun kesulitan menyelesaikan tugas secara efisien.

Beberapa studi penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan Maharani (2021) bahwa baik motivasi kerja maupun kompetensi kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja, dan secara simultan keduanya memiliki pengaruh bersama pada kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Aprilanti & Aryata (2023) bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan pada penelitian tersebut menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja dan kompetensi kerja dalam diri karyawan.

1.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Wirana <i>et al.</i> (2024) Competence and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Career Development.	Kompetensi Motivasi Kerja Pengembangan Karier Kinerja Karyawan	Kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengembangan karier menjadi mediator yang efektif.
2.	Abdillah <i>et al.</i> (2023) Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepemimpinan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung	Kompetensi Kerja, Kepemimpinan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.	Kompetensi kerja, kepemimpinan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Angelina <i>et al.</i> (2022) Effect of Work Motivation, Work Discipline And Work Competence On Employee Performance	Motivasi Kerja Disiplin Kerja Kompetensi Kerja Kinerja Karyawan	Motivasi, disiplin, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.	Riyanto <i>et al.</i> (2022) Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	Kompetensi Kerja, Semangat Kerja, Tim Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	Kompetensi, semangat kerja, dan tim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai.
5.	Hidayanti <i>et al.</i> (2020) Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ayin Dalet Bersama Medan.	Stres Kerja, Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.	Stres kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
6.	Setyo Riyanto, Endri (2021) Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement	Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan.	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan IT, sementara kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung, dan keterlibatan karyawan berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

7.	Setiawan <i>et al.</i> (2022)	Motivasi Kerja	Motivasi	memiliki
	Pengaruh Motivasi	Kinerja		
	Terhadap Kinerja	Karyawan		
	Karyawan Pada PKS PT.			
	Perkebunan Nusantara V			
	Tandun Tapung Hulu			
				0,05. Hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat sangat kuat dengan kontribusi sebesar 68,2%
8.	Handoko <i>et al.</i> (2023)	Gaya	Gaya kepemimpinan,	
	Pengaruh Gaya	Kepemimpinan,	kompetensi kerja, dan	
	Kepemimpinan,	Kompetensi	lingkungan berpengaruh	
	Kompetensi Karyawan	Karyawan,	positif dan signifikan	
	Dan Lingkungan Kerja	Lingkungan	terhadap kinerja	
	Terhadap Kinerja	Kerja, Kinerja	karyawan PT Perkebunan	
	Karyawan Di PT.	Karywan	Nusantara	
	Perkebunan Nusantara		XI PG Gending	
	XI PG Gending		Kabupaten Probolinggo	
	Kabupaten			
	Probolinggo			

1.7 Hipotesis

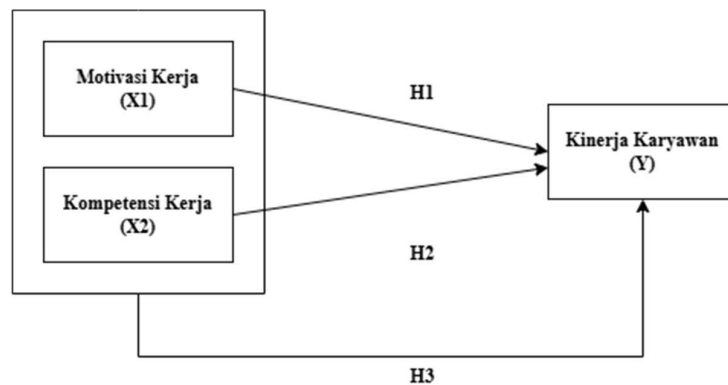
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013). Adapun hipotesis pada penelitian ini:

Hipotesis 1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi.

Hipotesis 2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi.

Hipotesis 3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi.

Berikut model pada penelitian ini:



Gambar 1.1 Model Penelitian

1.8 Definisi Konsep

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, konsep merupakan pengertian, gambaran mental dari pengalaman atau peristiwa konkret, yang kemudian digunakan untuk memahami, mengorganisasi, dan akal budi untuk memahami hal-hal lain. Berikut definisi konsep variabel pada penelitian ini.

1. Motivasi Kerja (X1)

Menurut Maslow (2017) motivasi adalah kesediaan seseorang untuk mengarahkan energi dan upaya yang tinggi demi tercapainya sasaran

organisasi, yang dipengaruhi oleh sejauh mana usaha tersebut dapat memenuhi kebutuhan atau memberikan kepuasan.

2. Kompetensi Kerja (X2)

Menurut Sutrisno (2016) kompetensi merupakan kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditentukan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja menurut Kasmir (2022) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja beserta perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama kurun waktu tertentu.

1.9 Definisi Operasional

1.9.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja di PT Perkebunan Tambi merupakan dorongan dari dalam diri karyawan yang terbentuk berdasarkan minat terhadap tugas, tujuan karier, penghargaan atau pengakuan yang diterima, serta pengalaman dan pelatihan yang telah diikuti, sehingga mendorong mereka untuk melaksanakan pekerjaan dengan antusiasme, konsistensi, dan kualitas yang optimal. Berikut merupakan indikator motivasi kerja menurut (Maslow, 2017).

Tabel 1.3 Indikator dan Item Motivasi Kerja

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Item
Motivasi Kerja,	Motivasi adalah kesediaan seseorang untuk	1. Fisiologis	Saya memperoleh gaji yang sebanding dengan kontribusi

Maslow (2017)	mengarahkan energi dan upaya yang tinggi demi tercapainya sasaran organisasi, yang dipengaruhi oleh sejauh mana usaha tersebut dapat memenuhi kebutuhan atau memberikan kepuasan.	kerja yang saya berikan
		• Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi harapan saya
	2. Rasa Aman	• Saya mendapatkan jaminan asuransi kesehatan selama bekerja • Saya merasa perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai
	3. Sosial	• Saya mampu menjalin interaksi yang baik dengan rekan kerja • Saya merasakan adanya dukungan dari sesama karyawan dalam menyelesaikan tugas
	4. Penghargaan	• Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi • Atasan saya selalu mengapresiasi hasil kerja saya yang memuaskan
	5. Aktualisasi diri	• Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk

-
- mengembangkan potensi diri
 - Perusahaan memberikan hak yang sama kepada seluruh karyawan dalam meraih posisi yang lebih tinggi
-

1.9.2 Kompetensi Kerja

Karakteristik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan direksi PT Perkebunan Tambi atas dasar keterampilan, minat, pelatihan, dan pengalaman yang telah diikuti, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Berikut ini merupakan indikator kompetensi kerja menurut Spencer & Spencer dalam (Sutrisno, 2016).

Tabel 1.4 Indikator dan Item Kompetensi Kerja

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Item
Kompetensi Kerja, Sutrisno (2016)	Kompetensi kerja merupakan kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditetapkan.	1. Motif (<i>Motives</i>)	• Saya berkomitmen untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya • Saya selalu berupaya untuk mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan
		2. Sifat (<i>Traits</i>)	• Saya mampu mengontrol emosi ketika menghadapi tekanan • Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan

3. Konsep diri (<i>Self concept</i>)	• Saya memiliki keyakinan penuh terhadap kemampuan diri saya dalam melaksanakan pekerjaan • Saya mampu menghormati pendapat orang lain
4. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	• Saya memiliki pengetahuan terkait bidang pekerjaan • Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik
5. Keterampilan (<i>Skills</i>)	• Saya memiliki keahlian sesuai dengan bidang pekerjaan • Saya mampu mengambil keputusan dengan tepat

1.9.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Berikut ini merupakan indikator kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2022).

Tabel 1.5 Indikator dan Item Kinerja Karyawan

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Item
Kinerja Karyawan, Kasmir (2022)	Kinerja Karyawan merupakan pencapaian hasil kerja beserta perilaku yang ditunjukkan oleh	1. Kualitas (Mutu)	• Saya selalu mengikuti standar kualitas yang ditetapkan perusahaan dengan baik • Saya selalu menyelesaikan

individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama kurun waktu tertentu.	2. Kuantitas (Jumlah)	pekerjaan dengan cermat serta mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. • Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan • Saya mampu melaksanakan pekerjaan melampaui jumlah yang ditargetkan oleh atasan
	3. Waktu (Jangka waktu)	• Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i> yang diberikan • Saya mengatur waktu kerja secara efektif sehingga tidak ada pekerjaan yang terlambat
	4. Penekanan biaya	• Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien • Saya selalu mempertimbangkan biaya yang timbul sebelum memutuskan sesuatu dalam bekerja
	5. Pengawasan	• Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri

	tanpa perlu banyak bimbingan dari atasan • Atasan saya mengawasi pekerjaan saya secara terorganisir
6. Hubungan antar karyawan	• Saya menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja • Saya terbiasa menunjukkan sikap saling menghargai dalam memberikan masukan

1.10 Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan di PT Perkebunan Tambi adalah penelitian kuantitatif dengan tipe *explanatory research*, yang bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu analisis motivasi kerja dan kompetensi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan kantor direksi PT Perkebunan Tambi.

1.10.1 Populasi dan Sampel

1.10.1.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Direksi PT Perkebunan Tambi berjumlah 47 orang yang berlokasi di Jl. Tumenggung Jogonegoro No. 39, Kabupaten Wonosobo.

1.10.1.2 Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini jumlah sampel adalah seluruh pegawai kantor direksi PT Perkebunan Tambi berjumlah 47 orang.

1.10.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. *Non probability sampling* menurut Sugiyono (2013) merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap elemen dalam populasi untuk terpilih sebagai sampel. Pada penelitian ini digunakan metode sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang akan memberikan informasi.

1.10.3 Jenis dan Sumber Data

1.10.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berisi informasi berbentuk angka yang dapat diukur atau dihitung secara langsung.

1.10.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer yang digunakan, diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada karyawan kantor Direksi PT Perkebunan Tambi.

1.10.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5, yang masing-masing nilainya diinterpretasikan sesuai dengan kriteria penilaian tertentu.

Tabel 1.6 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)

1.10.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket), yaitu metode yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi atau pendapat mereka. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data yang bersifat kuantitatif dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) atau secara daring (*Online*).

1.10.6 Teknik Pengolahan Data

Setelah seluruh data berhasil dikumpulkan, tahap selanjutnya yaitu melakukan pengolahan data. Proses pengolahan data dalam penelitian ini berdasarkan beberapa langkah berikut ini:

1. Penyuntingan (*Editing*)

Tahap ini merupakan proses pemeriksaan terhadap data yang telah diperoleh, dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kemungkinan kesalahan atau kekurangan pada data sehingga kualitas data yang akan dianalisis dapat terjamin.

2. Tabulasi Data (*Tabulating*)

Tahap selanjutnya adalah melakukan tabulasi, yaitu pengelompokan data yang telah diberi kode ke dalam bentuk tabel. Tujuan dari proses ini adalah untuk

memudahkan analisis data, perhitungan, serta pengolahan data secara sistematis.

1.10.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013) analisis data merupakan proses yang dilakukan setelah seluruh data dari responden atau sumber data lainnya berhasil dikumpulkan. Dalam penelitian ini, menggunakan analisis kuantitatif kemudian di hitung menggunakan alat uji statistika IBM SPSS 27.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Instrumen dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud dalam penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian dapat dinyatakan valid apabila data yang diperoleh dari instrumen penelitian menunjukkan kesesuaian dengan kondisi nyata pada objek yang sedang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada tingkat kepercayaan terhadap instrumen penelitian, yang menunjukkan bahwa kuesioner tersebut mampu menghasilkan data yang akurat, stabil, dan konsisten ketika pengukuran dilakukan secara berulang. Sebuah hasil penelitian dikatakan reliabel apabila data yang diperoleh menunjukkan kesamaan atau konsistensi pada waktu yang berbeda.

3. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi mengukur kekuatan dan arah hubungan linear antara variabel independen (motivasi kerja dan kompetensi kerja) dengan variabel dependen

(kinerja karyawan). Untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan antar variabel dalam penelitian, dapat digunakan kriteria batas nilai koefisien korelasi sebagai berikut.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 1,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2013)

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi gabungan variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase. Nilai R Square dinyatakan baik apabila memiliki nilai di atas 0,5, dengan rentang nilai R Square berada antara 0 hingga 1.

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk mengidentifikasi arah hubungan antar variabel yang diuji. Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan kausal antara variabel motivasi kerja, kompetensi kerja, dan kinerja karyawan. Berikut ini disajikan bentuk persamaan regresi linier sederhana.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

X = Variabel independen (motivasi kerja dan kompetensi kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (peningkatan/penurunan variabel dependen terhadap variabel independen)

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2013) analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi perubahan variabel dependen berdasarkan variasi dua atau lebih variabel independen yang dimanipulasi. Model regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Kompetensi kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

7. Uji T (Parsial)

Uji t parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan

membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel, serta melihat nilai signifikansi pada *output*. Jika nilai signifikansi kurang dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis parsial menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

- Untuk uji satu arah (uji pihak kiri), hipotesis nol (H_0) diterima apabila nilai t-hitung $\geq$ t-tabel atau nilai signifikansi (sig) $> 0,05$. Sebaliknya, H_0 ditolak jika t-hitung $<$ t-tabel atau $\text{sig} < 0,05$.
- Untuk uji satu arah (uji pihak kanan), H_0 diterima apabila t-hitung $\leq$ t-tabel atau $\text{sig} > 0,05$, dan ditolak jika t-hitung $>$ t-tabel atau $\text{sig} < 0,05$.

Jika H_0 diterima, maka variabel yang diuji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, jika H_0 ditolak, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

8. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji secara simultan apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan nilai F-tabel. Apabila nilai signifikansi pada tabel ANOVA $\leq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.