

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK**

Rullianti Wenni

email: rulliantiwenni140598@yahoo.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompetensi karyawan *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak 34 responden. Teknik pengujian data yang digunakan meliputi validitas dengan analisis faktor, uji realibilitas dengan *alpha cronbach*, analisis regresi sederhana, uji F, uji *t*, dan uji analisis signifikansi koefisien determinasi untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Alat untuk pegujian penelitian ini adalah program SPSS versi versi 21. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji *t*, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karaywan *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak, kompetensi karaywan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak. Selanjutnya berdasarkan hasil uji *f*, motivasi kerja dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak.

KATA KUNCI: motivasi kerja, kompetensi karyawan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting didalam sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan bekerja dengan baik tanpa sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya manusia harus selalu dimotivasi agar dalam menjalankan pekerjaan, mereka dapat bekerja secara maksimal. Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Apabila karyawan memiliki motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, kelompok, maupun perusahaan (Wibowo 2012: 377).

Tingkat kinerja yang tinggi suatu perusahaan juga disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan di tempat tersebut. Perusahaan dengan kinerja tinggi apabila karyawan yang bekerja dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Kompetensi

merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik (Rivai dan Sagala, 2009).

KAJIAN TEORITIS

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi memiliki unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2012: 379).

Dorongan yang ada didalam diri seseorang membuatnya bersedia melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga motivasi merupakan kesediaan seluruh upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi dan dengan upaya yang dia lakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Robbins, 2003: 208). Dengan kesediaan yang karyawan berikan, karyawan tersebut pasti bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Karena adanya dorongan yang memberikan kesediaan, sehingga membuat motivasi membentuk sebuah kemauan. Kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan seseorang berperilaku positif dan bersemangat dalam memberikan kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu (Tannady, 2017: 188).

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Dorongan berkinerja tinggi disebabkan oleh keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam studi motivasi David McClelland (1961) dalam buku Mangkunegara (2017: 97) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini:

1. *Need for Achievement* yaitu kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Sehingga memiliki dorongan untuk unggul, untuk berprestasi menurut serangkaian standar, untuk berusaha supaya berhasil.
2. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk mencapai kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang sebenarnya tidak akan mereka lakukan jika tidak dipaksa.

Kompetensi karyawan yang baik sangat penting manfaatnya untuk kelangsungan sebuah organisasi, semakin tinggi tingkat kompetensi seorang pegawai maka kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan akan semakin baik. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang baik untuk tidak membuat kesalahan pada saat bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. (Sasmito, et al., 2021).

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut (Wibowo, 2012: 324). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang yang dapat memacu kerja seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan *perform* yang ditetapkan (Rivai dan Sagala, 2009: 302). Dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut, artinya perolehan financial yang bisa diperoleh akan semakin tinggi (Irham Fahmi, 2016: 40). Karyawan yang memiliki kompetensi akan dapat diandalkan didalam sebuah perusahaan. Pengelompokan dimensi kompetensi oleh Hart (2009: 368) dikutip oleh Busro (2018: 30) adalah sebagai berikut.

1. Pengetahuan. Pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat membantu seluruh pekerjaannya.
2. Keterampilan. Keterampilan dalam berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, peningkatan keterampilan, dorongan menjadi pribadi dan inisiatif.
3. Kemampuan. Kemampuan dalam bekerja bersama tim dan kemampuan pengembangan diri.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh setiap karyawan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuatu batas waktu yang diberikan secara legal serta tidak melanggar hukum dan etika (Busro, 2018: 89).

Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mereka mengerjakan pekerjaan mereka sesuai tanggung jawab masing-masing karyawan (Mangkunegara, 2017: 67). Ada beberapa faktor yang menunjang kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017: 75), yaitu:

1. Kualitas kerja. Ketetapan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja. *Output* perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "*extra*".
3. Dapat tidaknya diandalkan. Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.

4. Sikap. Sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 responden pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear sederhana, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program SPSS versi 21.

PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur apakah setiap pernyataan kuesioner sah atau valid adalah jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan signifikansi 0,05. Yang artinya instrumen yang digunakan adalah valid dan layak untuk digunakan. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1.

TABEL 1
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	r hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,645	0,3388	VALID
	X1.2	0,745	0,3388	VALID
	X1.3	0,707	0,3388	VALID
	X1.4	0,719	0,3388	VALID
	X1.5	0,860	0,3388	VALID
	X1.6	0,845	0,3388	VALID
	X1.7	0,706	0,3388	VALID
	X1.8	0,541	0,3388	VALID
	X1.9	0,530	0,3388	VALID
	X1.10	0,639	0,3388	VALID
Kompetensi Karyawan (X2)	X2.1	0,659	0,3388	VALID
	X2.2	0,660	0,3388	VALID
	X2.3	0,786	0,3388	VALID
	X2.4	0,445	0,3388	VALID
	X2.5	0,815	0,3388	VALID
	X2.6	0,708	0,3388	VALID
	X2.7	0,612	0,3388	VALID
	X2.8	0,633	0,3388	VALID
	X2.9	0,726	0,3388	VALID
	X2.10	0,677	0,3388	VALID
	X2.11	0,675	0,3388	VALID
	X2.12	0,914	0,3388	VALID
	X2.13	0,630	0,3388	VALID
	X2.14	0,869	0,3388	VALID
	X2.15	0,750	0,3388	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,629	0,3388	VALID
	Y1.2	0,690	0,3388	VALID
	Y1.3	0,667	0,3388	VALID
	Y1.4	0,518	0,3388	VALID
	Y1.5	0,780	0,3388	VALID
	Y1.6	0,818	0,3388	VALID
	Y1.7	0,897	0,3388	VALID
	Y1.8	0,670	0,3388	VALID
	Y1.9	0,726	0,3388	VALID
	Y1.10	0,771	0,3388	VALID
	Y1.11	0,776	0,3388	VALID
	Y1.12	0,766	0,3388	VALID
	Y1.13	0,426	0,3388	VALID
	Y1.14	0,625	0,3388	VALID
	Y1.15	0,795	0,3388	VALID

Sumber: Data Olahan Program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa r_{hitung} lebih besar dari R tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel motivasi kerja, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan adalah valid. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah pernyataan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. yaitu pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Dasar asumsi yang digunakan penulis untuk menentukan instrumen penelitian ini reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Artinya, instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel.

TABEL 2
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,767	0,60	RELIABEL
Kompetensi Karyawan (X2)	0,763	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,764	0,60	RELIABEL

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja adalah 0,767 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompetensi karyawan adalah 0,763 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan 0,764 lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja, kompetensi karyawan, dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan, berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji dengan metode *One-sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

TABEL 3
CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI NORMALITAS ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,42035796
	Absolute	,213
Most Extreme Differences	Positive	,081
	Negative	-,213
Kolmogorov-Smirnov Z		1,241
Asymp. Sig. (2-tailed)		,092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 atau $0,092 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini berdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat bentuk hubungan antara variable bebas dan terikat, apakah memiliki hubungan yang linear atau tidak. Variabel bebas dan terikat dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila nilai *Linearity* pada signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji linearitas motivasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karaywan dapat dilihat pada Tabel 4 dan Tabel 5 sebagai berikut:

TABEL 4
CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI LINEARITAS MOTIVASI KERJA

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)	1746,915	11	158,810	10,015	,000
	Between Groups	1242,142	1	1242,142	78,335	,000
	Deviation from Linearity	504,773	10	50,477	3,183	,011
	Within Groups	348,850	22	15,857		
Total		2095,765	33			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa pada *Linearity* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan.

TABEL 5

**CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI LINEARITAS KOMPETENSI KARYAWAN**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1518,598	16	94,912	2,796	,021
Y *	Between	Linearity	1400,324	1	1400,324	41,245	,000
	Groups	Deviation from Linearity	118,274	15	7,885	,232	,997
X2	Within Groups		577,167	17	33,951		
Total			2095,765	33			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa pada *Linearity* dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kompetensi kerja dengan variabel kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Nilai VIF adalah faktor inflasi penyimpangan baku dan nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibentuk secara statistik. Apabila nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 maka dapat dinyatakan tidak mengalami terjadinya gejala

multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

TABEL 6
CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2,734	7,728		-,354	,726		
1 X1	,425	,272	,285	1,560	,129	,298	3,360
X2	,708	,224	,579	3,168	,003	,298	3,360

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 202

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel motivasi kerja (X1) adalah sebesar 0,298 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 3,360 kurang dari 10,00. Nilai *tolerance* variabel kompetensi karyawan adalah sebesar 0,298 lebih dari 0,01 dan nilai VIF 3,360 kurang dari 10,00. Jika jumlah variabel independen yang digunakan dalam analisis regresi hanya ada dua buah, maka otomatis hasil *tolerance* dan VIF untuk kedua variabel tersebut akan bernilai sama. Berdasarkan dari pengujian tersebut akan bernilai sama. Berdasarkan dari pengujian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinearitas antara variabel motivasi kerja dengan kompetensi karyawan.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

TABEL 7
CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,790	5,973		,300	,766
1 X1	-,138	,210	-,214	-,654	,518
X2	,107	,173	,202	,617	,542

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X_1) adalah sebesar 0,518 lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikansi variabel kompetensi karyawan (X_2) adalah sebesar 0,865 lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

e. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini biasanya digunakan untuk melakukan peramalan yang mana terdapat variabel dependen dan independen. Tujuan digunakannya uji regresi linear sederhana adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Hasil uji analisis regresi dapat dilihat pada Tabel 8 dan tabel 9 sebagai berikut:

TABEL 8
CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI SEDERHANA MOTIVASI KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,592	7,098		1,633	,112
1 X1	1,147	,168	,770	6,824	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 8 dapat diperoleh persamaan model regresi pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 11,592 + 1,147X_1$$

Nilai konstanta 11,592, hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan sebesar 11,592 jika motivasi kerja sama dengan nol. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan akan menurun jika tidak ada motivasi kerja. Variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar sebesar 1,147 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat sebesar 1 persen maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 1,147 persen.

TABEL 9
CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI SEDERHANA KOMPETENSI KARYAWAN

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,354	7,889		-,425	,674
	X2	1,000	,125	,817	8,027	,000

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Nilai konstanta -3,354, hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan sebesar -3,354 jika motivasi kerja sama dengan nol. Variabel kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar sebesar 1,147 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat sebesar 1 persen maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 1,147 persen.

f. Uji Koefisien Deterinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dan menjelaskan varian dari variabel terikat pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 10 dan tabel 11 sebagai berikut:

TABEL 10
CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2) MOTIVASI KERJA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,593	,580	5,1649

a. Predictors: (Constant), X1
Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai R Square untuk motivasi kerja sebesar 0,593 atau 59,30 persen sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 59,30 persen dan 40,70 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

TABEL 11
CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²) KOMPETENSI KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,668	,658	4,6618

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai R Square untuk motivasi kerja sebesar 0,668 atau 66,80 persen sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66,80 persen dan 33,20 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

g. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi jika nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima dan model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian uji F dapat dilihat pada Tabel 12 dan Tabel 13 sebagai berikut:

TABEL 12
CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI F MOTIVASI KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1242,142	1	1242,142	46,565	,000 ^b
	Residual	853,623	32	26,676		
	Total	2095,765	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,00 kurang dari 0,05, maka model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

TABEL 13
CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI F KOMPETENSI KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1400,324	1	1400,324	64,434	,000 ^b
	Residual	695,441	32	21,733		
	Total	2095,765	33			

a. Dependent Variable: Y

c. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,00 kurang dari 0,05, maka model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan bahwa adanya pengaruh kompetensi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

h. Uji t

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji t yang digunakan adalah jika nilai signifikansi < 0,05, maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima. Jika nilai signifikansinya > 0,05, maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis ditolak. Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada Tabel 14 dan Tabel 15 sebagai berikut:

TABEL 14
CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,592	7,098		1,633	,112
	X1	1,147	,168	,770	6,824	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,824 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,039 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

TABEL 15
CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,354	7,889		-,425	,674
	X2	1,000	,125	,817	8,027	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Untuk hasil uji t untuk variabel kompetensi karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,027 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,039 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga data dinyatakan bahwa variabel kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.
2. Sedangkan hasil uji t menunjukkan variabel kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak.
3. Hasil uji f menunjukkan variabel motivasi kerja dan variabel kompetensi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka berikut saran yang dapat diberikan penulis yaitu:

1. Diharapkan kepada pihak CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak untuk mempertahankan dan semakin meningkatkan kinerja karyawannya dengan meningkatkan prestasi dengan standar yang ditetapkan oleh CU Khatulistiwa Bakti, mempererat hubungan dengan karyawan lain dan bekerja sama dalam mencapai tujuan CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak.
2. Diharapkan kepada pihak CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Dengan memberikan pelatihan secara berkelanjutan agar karyawan lebih memahami tugas yang harus mereka kerjakan, melakukan evaluasi, dan mengambil langkah perbaikan terus menerus hal ini akan membantu meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dassler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, vol.100-125.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2010. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maizar, Jon. 2017. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan NUsantasa VI (Persero) Pasaman Barat*. Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, Vol 6 No 2.
- Ningsih, S. Rahayu dan Nonik Maelani. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Pisma Garment Demak Jawa Tengah)*. Jurnal Prosding SENDI_U.
- Priyastama, Romie. 2020. *The Book Of SPSS Pengolahan dan Analisis Data*. Yogyakarta: STAR UP.

- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During The Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.
- Robbins, P. Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt Indeks Gramedia Grup.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi*. Jakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana,
- Siagian, P. Sondang. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Renika Cipta,
- Tannady, Hendy. 2017. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert,
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada,
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo,
- Yuniarsih, Tjutju, Dan Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Safwan, Nadirsyah, dan Syukriy Abdullah. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya*. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.
- Sufianti, Arti dan Johar Permana. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Professional Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung*. *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XII No 1*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo, Danang. 2010. *Uji KHI Kuadrat Dan Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.