



PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAE KYUNG INDONESIA

Ina Sawitri¹, Aulia Maharani Puteri²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

sawitri_ina@yahoo.com¹, Auliamaharani1515@gmail.com²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory) dengan menggunakan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara menggunakan sampel jenuh. Adapun sampel berjumlah 150 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 67,7% faktor – faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi dan Kompetensi sedangkan sisanya 32,3 dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi dan Kompetensi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} = 157,128 >$ dari $F_{tabel} = 3,000$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} = (8,346)$ dan variabel kompensasi menunjukkan hasil $t_{hitung} = (4,476)$ dimana $t_{tabel} (1,960)$ maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Dae Kyung Indonesia adalah Motivasi

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to identify and analyze the impact of motivation and competency on employee performance at PT Dae Kyung Indonesia. The type of research used is explanatory research using research methods in the form of data collection using a questionnaire. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection is done by using saturated samples. The sample consists of 150 respondents who use multi-linear regression analysis. The results of the regression test show that 67.7% of employee performance factors can be explained by Motivation and Competence while the remaining 32.3 are explained by other factors not examined in this study. The F test results indicate that employee performance is positively and significantly impacted simultaneously by the motivation and competence variables with The analysis results indicate that $F_{count} = 157.128 > F_{table} = 3.000$, which is the same as the value of $F_{count} = 157.128$. The results of the t test show that the motivation variable shows the results of the tcount analysis (8.346) and the compensation variable shows the results tcount (4.476) where $t_{table} (1.960)$ so partially both variables have a positive and significant effect on employee performance. PT Dae Kyung Indonesia Employee Performance is influenced by Motivation, the dominant variable.

Keywords: Motivation, Competence, and Employee Performance.

(*) Corresponding Author : Ina Sawitri¹, Aulia Maharani Puteri², sawitri_ina@yahoo.com¹,
Auliamaharani1515@gmail.com²

INTRODUCTION

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak lepas dari unsur – unsur sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) yang di maksud adalah orang – orang yang siap memberikan tenaga, pikiran bakat, kreativitas terhadap perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam menjalankan pekerjaan setiap karyawan tentu harus memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi ini harus terus diasah atau ditingkatkan guna untuk melihat kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi. Jika ingin mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya, karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan keberhasilan dapat diukur dari efektivitas kerja karyawan. Hasil kerja yang baik merupakan hasil kerja optimal yang sudah sejalan dengan standar yang dimiliki oleh organisasi dan mendorong tercapainya keinginan organisasi. Faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terjadi di PT Dae Kyung peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia”.

METHODS

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Sugiyono (2018; 81). karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner

RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

NO	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Tanggung Jawab 1	0,620	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Tanggung Jawab 2	0,663	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Tanggung Jawab 3	0,689	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Kemauan 1	0,682	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Kemauan 2	0,504	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Kerelaan 1	0,792	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Kerelaan 2	0,778	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Kerelaan 3	8,780	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Membentuk Keahlian 1	0,638	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Membentuk Keahlian 2	0,613	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
11	Membentuk Keterampilan 1	0,745	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
12	Membentuk Keterampilan 2	0,423	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel gaya kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

NO	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Pengetahuan 1	0,589	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Pengetahuan 2	0,560	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Pemahaman 1	0,520	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Pemahaman 2	0,476	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Kemampuan 1	0,594	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Kemampuan 2	0,550	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Kemampuan 3	0,625	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Nilai 1	0,642	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Nilai 2	0,550	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Nilai 3	0,415	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
11	Sikap 1	0,365	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
12	Sikap 2	0,459	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
13	Minat 1	0,654	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
14	Minat 2	0,560	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel gaya kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR	r hitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kuantitas	0,350	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Kualitas	0,391	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Efisiensi	0,514	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Disiplin Kerja	0,557	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Inisiatif	0,419	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Ketelitian	0,611	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Kepemimpinan	0,680	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Kejujuran	0,698	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Kreativitas	0,396	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel gaya kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Motivasi	0,914	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Kompetensi	0,876	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Kinerja Karyawan	0,810	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

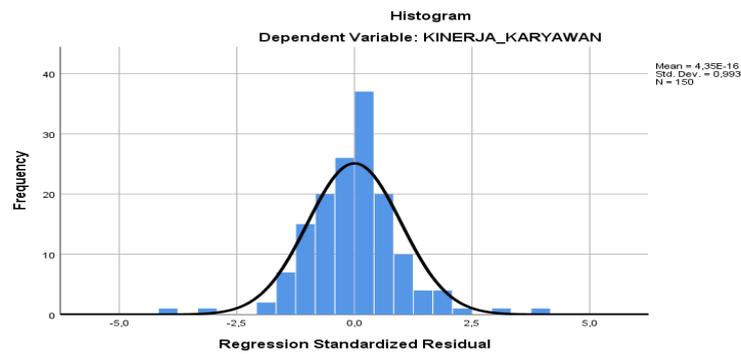
Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam *Tabel Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas

1. Hasil Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).



Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada output SPSS, lihat grafik *histogram* di atas terlihat bahwa variable berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar *histogram* tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Tabel 5. One-Sample Kolmogrov-Smilnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,86913845
	Most Extreme Differences	Absolute
Positive		0,069
Negative		-0,056
Test Statistic		0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan table output di atas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,81 > 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan uji normalitas Kolmogorovsmirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ atau $VIF < 10$. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) nya.

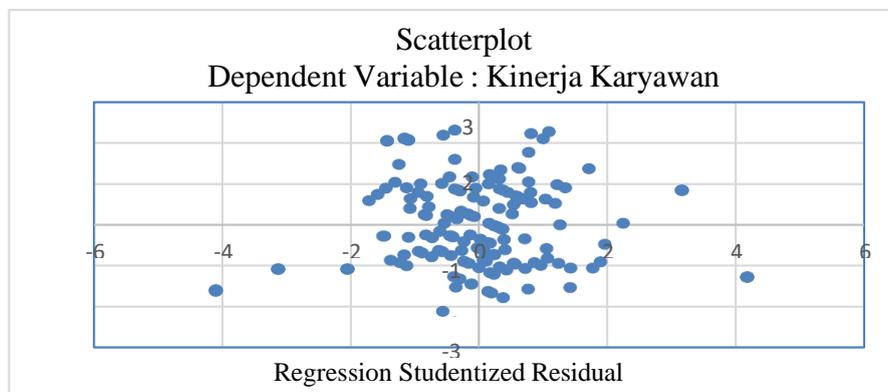
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

VARIABEL	COLLINEARITY STATISCS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Motivasi	0,461	>0,1	2,170	<5
Kompetensi	0,461	>0,1	2,170	<5

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Grafik Scatterplot diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi loyalitas kerja berdasarkan masukan variabel independennya.

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	5,019	1,680		2,988	0,003
Motivasi	0,573	0,044	0,573	8,356	0,000
Kompetensi	0,307	0,050	0,307	4,476	0,000

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari Motivasi (X1) adalah sebesar 0.000 dan Kompetensi (X2) sebesar 0.000. Jumlah tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas .

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,019	1,680		2,988	0,003		
Motivasi	0,573	0,044	0,573	8,356	0,000	0,461	2,170
kompetensi	0,307	0,050	0,307	4,476	0,000	0,461	2,170

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Melihat nilai Unstandardized Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 5,019 + 0,573X_1 + 0,307X_2$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 5,019 yang berarti jika variabel motivasi, kompetensi dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 5,019.
- Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,573 yang berarti jika variabel motivasi mengalami peningkatan sementara variabel kompetensi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,573.
- Koefisien regresi variabel kompetensi diperoleh nilai sebesar 0,307 yang berarti jika variabel kompetensi mengalami kenaikan sementara variabel kompetensi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan 0,307

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2622,132	2	1311,066	157,128	,000 ^b
Residual	1226,561	147	8,344		
Total	3848,693	149			

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 157,128. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 3,000. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 157,128 >$ dari $F_{tabel} = 3,000$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,825 ^a	0,681	0,677	2,88859

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,681 atau 68,1%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa motivasi dan kompetensi secara bersama – sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia sebesar 68,1% sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	t		Sig.		KESIPULAN
	thitung	ttabel	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Motivasi	8,346	> 1,960	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Kompetensi	4,476	> 1,960	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,960. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia karena $t_{hitung} (8,346) > t_{tabel} (1,960)$ serta nilai signifikasinya dibawah 0,05
- Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia karena $t_{hitung} (4,476) > t_{tabel} (1,960)$ serta nilai signifikasinya dibawah 0,05.

DISCUSSION

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal, dimana sampai saat ini masih ditemui permasalahan di kinerja karyawan PT Dae Kyung Indonesia, khususnya mengenai kinerja karyawan, PT Dae Kyung Indonesia perlu melakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel motivasi dan kompetensi sumber daya manusia maka setidaknya permasalahan tersebut mulai terjawab.

Hasil pengujian hipotesis variabel motivasi menjadi dominan dimana terbukti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 8.346 lebih besar dibandingkan nilai t pada variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 4.476. Selain hal tersebut diatas dalam uji t juga diperoleh sig α untuk variabel motivasi dan kompetensi sumber daya manusia sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0.05. Artinya secara parsial variabel motivasi dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pata PT Dae Kyung Indonesia.

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian – uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel motivasi diperoleh thitung (8,346) > ttabel (1,960) serta nilai signifikasinya dibawah 0,05 yang berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.
2. Secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia diperoleh thitung (4,476) > ttabel (1,960) serta nilai signifikasinya dibawah 0,05 yang berarti variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.
3. Secara simultan motivasi, kompetensi sumber daya manusia dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan pada PT Dae Kyung Indonesia. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F) bahwa variabel motivasi, kompetensi sumber daya manusia dan kinerja karyawan diperoleh Fhitung 157,128 > Ftabel 3,000 yang berarti seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

REFERENCES

- Andi (2019). Efektivitas Kerja pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai. Jurnal SOSIO SAINS vol 5 No 1 2019. Universitas Luwuk Banggai. P-ISSN:2008-8589
- Aris (2018). Faktor – faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja karyawan. Jurnal Manajemen Vol 6 No 2 tahun 2018. Institut Pertanian Bogor. ISSN:2085-8418
- Elgis (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Jurnal Widya Cipta Vol II No 1. Bina Sarana Informatika Jakarta.
- Endang (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang. Jurnal *Edunomic* Vol 6 No 2 Tahun 2018. Universitas Singa Perbangsa Karawang.
- Indah (2019). Analisis kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Janeeta DKI Jaya Kota Medan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 5 No 2. Universitas Tjut Nyak Dhien. ISSN: 2355-7311
- Spencer (Dalam Su-darmoto, 2009). Dalam buku Nyoto,(2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke 1. Ponorogo : Penerbit Uwais Inspirasi Indonesia . ISBN: 978-623-227-002-2
- Tiara (2022). Pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor samsat kabupaten Gorontalo. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis vol 5 No 2 tahun 2022. Universitas Negeri Gorontalo. ISSN: 2620-9221
- Vaidatul (2021). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Hamatek Indo Bekasi. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol 1 No 2 tahun 2021. Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.