



## Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indospec Asia

Marcel Putra Setiawan<sup>1\*</sup>, Elmira Siska<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: [marselsetiawan27@gmail.com](mailto:marselsetiawan27@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [elmira.ems@bsi.ac.id](mailto:elmira.ems@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat : Kampus: Jl. Kramat Raya No 98, RT 2/RW 9, Kwitang, Kec Senen, Kota Jakarta Pusat,  
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

\*Penulis Korespondensi

**Abstract.** *This study discusses the influence of competence and work motivation on employee performance at PT Indospec Asia. The purpose of this study is to determine the extent to which competence and work motivation influence employee performance at PT Indospec Asia. The type of research used is quantitative research. Data were collected through distributing questionnaires to 113 respondents, namely employees of PT Indospec Asia. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS 25 software. The tests carried out were t-test (partial), F-test (simultaneous), and coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of the analysis show that competence partially has a significant influence on employee performance as evidenced by the t count of 10.481 which is greater than the t table of 1.658 and the sig value of 0.000 is less than 0.5. Work motivation also has a partial influence on employee performance as evidenced by the t count of 2.710 which is greater than the t table of 1.658, the sig value of 0.008 is less than 0.5. Simultaneously, both variables have a significant influence with f count 140.381 greater than f table 3.08 and sig value 0.000 less than 0.5. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.713 or 0.71 employee performance variables can be influenced by competence and work motivation.*

**Keywords:** *Competence; Employee Performance; F-test; SPSS 25; Work Motivation*

**Abstrak.** Penelitian ini membahas pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indospec Asia. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indospec Asia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 113 responden yaitu para karyawan dari PT Indospec Asia. Teknik analisa data yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25. Uji yang dilakukan yaitu uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil analisa menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari t hitung sebesar 10,481 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,658 dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,5. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari t hitung sebesar 2,710 lebih besar dari t tabel 1,658 nilai sig 0,008 lebih kecil dari 0,5. Secara simultan juga kedua variabel memiliki pengaruh signifikan dengan f hitung 140,381 lebih besar dari f tabel 3,08 dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,5. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,713 atau 0,71 variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja.

**Kata Kunci:** Kompetensi; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; SPSS 25; Uji F

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat berharga untuk mencapai tujuan bisnis karena setiap karyawan adalah aset terpenting bagi organisasi. Karyawan dapat menciptakan ide-ide inovatif yang menjadi sumber perbaikan organisasi dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi akan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dapat memberikan prestasi setinggi mungkin demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. (Supratama et al., 2025)

Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam hal melaksanakan tugasnya tersebut, karyawan perlu di berikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi. (Sudarso et al., 2020)

Sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi organisasi karena berperan penting dalam mencapai tujuan bisnis. Karyawan mampu menciptakan ide inovatif yang mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, setiap organisasi berusaha agar karyawan dapat memberikan prestasi maksimal demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Pusparani, 2021).

PT Indospec Asia didirikan pada tahun 1979 oleh sekelompok tim dinamis yang memiliki visi untuk menyediakan layanan inspeksi dan sertifikasi teknis di Indonesia yang berfokus pada sektor minyak dan gas, serta bidang teknik lainnya. Perusahaan ini menghadapi tantangan dalam memaksimalkan kinerja karyawannya. Yaitu Adanya permasalahan terkait kompetensi karyawan di PT Indospec Asia yang belum mendapatkan penghargaan secara proporsional. Pengetahuan dan wawasan kerja yang dimiliki karyawan, keterampilan teknis yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, serta sikap kerja yang tercermin dari rasa tanggung jawab dan kemampuan berkolaborasi dalam tim belum sepenuhnya dijadikan pertimbangan utama dalam penilaian kinerja, pemberian tanggung jawab, maupun promosi jabatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa potensi karyawan belum sepenuhnya dimanfaatkan dan diakui dalam pengembangan karier.

Permasalahan tersebut berdampak pada motivasi kerja karyawan di PT Indospec Asia. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kontribusi dalam kerja tim tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan karier. Hal ini menimbulkan motivasi kerja menurun, di mana karyawan merasa bahwa pencapaian kompetensi tidak sejalan dengan penghargaan yang diterima. Akibatnya, motivasi kerja menjadi menurun dan berpotensi mengurangi optimalisasi kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah sifat dasar yang dimiliki seseorang yang mencerminkan perilaku, motivasi, pengetahuan, dan keterampilan seseorang yang mendukung kinerja tinggi dalam berbagai situasi kerja. (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Kompetensi adalah pengetahuan,◦

keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang diterapkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan yang merupakan kunci terkait karyawan untuk mencapai hasil yang relevan dengan strategi bisnis organisasi (Rahardi et al., 2021). Menurut (Fauzan, 2023) Kompetensi memiliki indikator sebagai berikut : pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang pegawai (Gorang et al., 2022). Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang telah direncanakan (Mawikere & Siska, 2025). Menurut (Junianto et al., 2020) Motivasi kerja memiliki indikator sebagai berikut : kesesuaian pekerjaan, etos kerja, team work, dan tanggung jawab.

### **Kinerja karyawan**

Kinerja adalah hasil Produksi dan mutu kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan kewajibannya yang diserahkan terhadap dirinya (Haryani & Siska, 2024). Menurut (Vika & Haidilia, 2025) kinerja karyawan adalah hasil kerja individu yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, di mana tingkat kinerja organisasi tercemin dari sejauh mana program kerja yang dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut (Bakhtiar, 2020) karyawan memiliki indikator sebagai berikut :

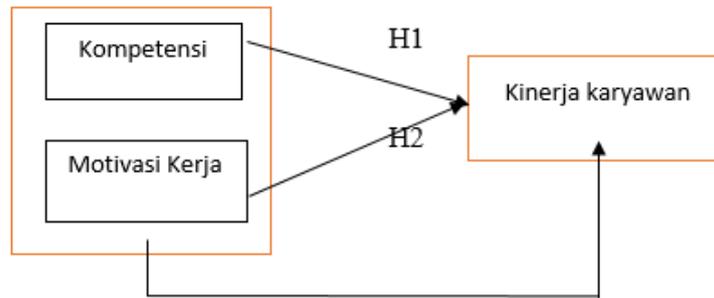
**Kualitas**, Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

**Kuantitas**, Yaitu kemampuan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar pekerjaan.

**Ketepatan waktu**, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

**Efektivitas**, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

**Kemandirian**, Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir.

Berdasarkan teori dan tinjauan terhadap literatur yang digambarkan pada kerangka berpikir, maka penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompetensi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indospec Asia. Objek penelitian adalah karyawan tetap dari berbagai divisi operasional dan administratif, tidak termasuk karyawan kontrak atau magang. Variabel independen terdiri dari kompetensi kerja mencakup (pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja) serta motivasi kerja mencakup (intrinsik dan ekstrinsik). Variabel dependen adalah kinerja karyawan mencakup (produktivitas, kualitas kerja, dan tanggung jawab). Penelitian dilakukan di kantor pusat PT Indospec Asia, Jakarta Selatan, selama 10 Mei– 10Juni 2025. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara terbatas, lalu dianalisis secara kuantitatif menggunakan SPSS 2025. Analisis mencakup uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Semua indikator diukur menggunakan skala Likert.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif Variabel

Tujuan analisis deskriptif variabel adalah menganalisis data yang diperoleh melalui distribusi frekuensi jawaban responden. 113 responden merupakan karyawan PT Indospec Asia menyelesaikan survei, yang menghasilkan temuan penelitian.

**Variabel Kompetensi (X1)**, Berdasarkan data kuesioner yang disampaikan kepada responden, diperoleh hasil jawaban responden mengenai pengaruh Kompetensi pada PT Indospec Asia.

**Tabel 1.** Jawaban Responden Terhadap Kompetensi (X1).

NO	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1	
1	Saya memiliki pengetahuan cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya secara efektif.	37,2	40,7	19,5	1,8	0,9	100
2	Saya yakin bahwa peningkatan pengetahuan saya akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja saya	38,1	45,1	16,8	0	0	100
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat karena keterampilan yang saya miliki	32,7	45,1	19,5	2,7	0	100
4	Saya merasakan keterampilan yang saya miliki berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja saya	26,5	39,8	26,5	7,1	0	100
5	Saya menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas	33,6	38,9	19,5	5,3	2,7	100
6	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim dan menghargai rekan kerja	29,2	41,6	15	9,7	4,4	100

*Sumber : Data diperoleh peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil reponden pada tabel diatas mengenai variabel kompetensi (X1) diketahui bahwa dari 6 butir pernyataan yang diberikan peneliti menunjukkan pertanyaan yang mendominasi adalah pada pernyataan 2 dan 3 dengan persentase 45,1 pada jawaban “setuju”

**Variabel Motivasi Kerja (X2)**, Bedasarkan data kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh hasil jawaban responden mengenai pengaruh motivasi kerja pada PT Indospec Asia.

**Tabel 2.** Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja (X2).

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1	
1	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan minat dan keahlian saya.	28,3	41,6	15,9	9,7	5,4	100
2	Saya selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan	35,4	31,9	24,8	6,2	1,8	100
3	Saya merasa termotivasi ketika bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu tim	34,5	41,6	20,4	2,7	0,9	100
4	Semangat kerja saya meningkat ketika ada dukungan dan komunikasi yang baik dalam tim	26,5	41,6	21,2	8	2,7	100
5	Saya merasa bertanggung jawab penuh terhadap setiap tugas yang diberikan kepada saya	42,5	35,4	15,9	3,5	2,7	100
6	Saya tetap berkomitmen menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tekanan atau kesulitan	34,5	41,6	19,5	3,5	0,9	100

Sumber : Data diperoleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil responden pada tabel diatas mengenai variabel motivasi kerja (X2) diketahui bahwa dari 6 butir pernyataan yang diberikan peneliti menunjukkan pernyataan yang mendominasi adalah pada pernyataan 5 yang bertuliskan “saya merasa bertanggung jawab penuh terhadap setiap tugas yang diberikan kepada saya” dengan persentase 42,5 pada jawaban “sangat setuju”

**Variabel Kinerja Karyawan (Y),** Berdasarkan data kuesioner yang disampaikan kepada responden, diperoleh hasil jawaban responden mengenai kinerja karyawan pada PT Indospec Asia adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.** Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1	
1	Saya selalu berusaha menjaga kualitas pekerjaan sesuai standar perusahaan	47,8	31,9	18,6	1,8	0	100
2	Saya selalu mengikuti prosedur kerja untuk menjaga kualitas hasil pekerjaan	50,4	31,9	17,7	0	0	100
3	Saya merasa waktu kerja saya digunakan secara efisien untuk menyelesaikan banyak pekerjaan	44,2	38,1	16,8	0,9	0	100
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan	31	48,7	16,8	3,5	0	100
5	Saya mampu mengatur waktu kerja saya secara efektif agar tidak terjadi keterlambatan	46,9	29,2	23	0,9	0	100
6	Saya menggunakan sumber daya kerja (waktu, alat, tenaga) secara optimal untuk mencapai hasil terbaik	31,9	31	30,1	5,3	1,8	100
7	Saya bisa merencanakan dan mengatur pekerjaan saya sendiri dengan baik	29,2	37,2	26,5	7,1	0	100
8	Saya memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas mandiri dengan hasil terbaik	31,9	35,4	24,8	5,3	2,7	100

*Sumber : Data diperoleh peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil responden pada tabel diatas mengenai variabel kinerja karyawan (Y) diketahui 8 butir pernyataan yang diberikan peneliti menunjukkan pernyataan yang mendominasi adalah pada pernyataan 2 yang bertuliskan “saya selalu mengikuti prosedur kerja untuk menjaga kualitas hasil pekerjaan” dengan persentase 50,4 pada jawaban “sangat setuju”.

## Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka, kuesioner dianggap valid dan apabila  $> 0,05$  maka variabel tersebut dianggap tidak valid. Suatu pertanyaan dianggap sah jika jumlah kuesioner melebihi jumlah pada R tabel dan sebaliknya, jika jumlah sampel penelitian ini sebanyak 113 orang maka,  $df = n - 2$  atau  $113 - 2 = 111$  didapatkan nilai r tabel sebesar 0,184

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas X1 (kompetensi).

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Hasil
X1.1	0,561	0,184	VALID
X1.2	0,591	0,184	VALID
X1.3	0,669	0,184	VALID
X1.4	0,699	0,184	VALID
X1.5	0,739	0,184	VALID
X1.6	0,637	0,184	VALID

*Sumber: Data diolah peneliti, 2025*

Tabel diatas menunjukkan nilai korelasi indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini  $> 0,184$ . Artinya seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas X2 (Motivasi Kerja).

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Hasil
X2.1	0,742	0,184	VALID
X2.2	0,711	0,184	VALID
X2.3	0,785	0,184	VALID
X2.4	0,769	0,184	VALID
X2.5	0,560	0,184	VALID
X2.6	0,758	0,184	VALID

*Sumber: Data diolah peneliti, 2025*

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini  $> 0,184$  yang merupakan seluruh nilai indikator yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan valid.

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Hasil
Y.1	0,560	0,184	VALID
Y.2	0,561	0,184	VALID
Y.3	0,545	0,184	VALID
Y.4	0,704	0,184	VALID
Y.5	0,738	0,184	VALID
Y.6	0,594	0,184	VALID
Y.7	0,701	0,184	VALID
Y.8	0,642	0,184	VALID

*Sumber: Data diolah peneliti, 2025*

Seluruh indikator yang digunakan untuk menilai variabel dalam penelitian ini dianggap sah, karena pada tabel di atas terlihat bahwa nilai korelasi faktor yang digunakan dalam penelitian ini  $> 0,184$ .

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's alpha*. Jika *Cronbach's alpha*  $> 0,6$  (realibilitas minimum) maka butiran atau variabel tersebut reliabel. Jika *Cronbach's alpha*  $< 0,6$  maka butiran atau variabel tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan tabel dibawah ini, hasil uji reliabilitas kuesioner menunjukkan nilai *Cronbach's alpha*  $> 0,6$  untuk seluruh variabel. Artinya seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai R tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,720	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,811		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,781		Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang ditampilkan pada tabel IV.8 nilai signifikan  $> 0,05$  (*alpha*), maka residual terstandarisasi berdistribusi normal. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang diuji pada tabel IV.14 nilai *Asymp sig – (Two Tailed)* sebesar 0,200  $> 0,05$ . Mengingat *p-value*  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

**Tabel 8.** Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30645602
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.039
	Negative	-.046
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

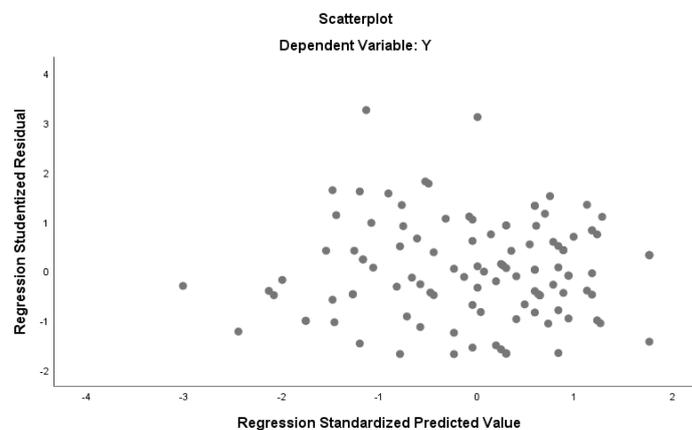
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji heteroskedastisitas bisa dilihat menggunakan grafik scatterplot dan uji glejser. Grafik scatterplot digunakan untuk menguji adanya perbedaan yang tidak merata antara dua residu.

Berdasarkan gambar di bawah ini, dapat diamati Gambaran grafik scatterplot dan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Grafik tersebut menunjukkan pola tertentu yang menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas. Titik-titik tersebut tersebar secara acak tanpa membentuk pola khusus, dan distribusinya muncul di atas atau di bawah nol pada sumbu Y, seperti terlihat pada gambar di bawah ini. Model regresi penelitian ini menunjukkan adanya hesteroskedastisitas, hal tersebut dapat disimpulkan.



**Gambar 2.** Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data pada table 9, variabel Kompetensi (X1) mempunyai nilai signifikan (sig) 0,789. Sedangkan variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai signifikan (sig) 0,534. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan pada uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi karena nilai signifikan kedua variabel di atas > 0,05.

**Tabel 9.** Hasil Uji Glejser.

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.2.774	.944		2.940	.004
	Kompetesi X1	-.013	.051	-.033	-257	.789
	Motivasi kerja X2	-.027	.043	-.080	-625	.534

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan nilai VIF dan *Tolerance*. Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$  maka tidak terjadi multikolinearitas (Mulyati et al., 2022). Berdasarkan tabel dibawah diketahui bahwa nilai VIF Kompetensi (X1) dan Motivasi kerja (X2) adalah  $1,809 < 10,00$  dan nilai tolerance value  $0.553 > 0,10$  maka pada data tersebut tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independent dalam model regresi ini.

**Tabel 10.** Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total Kompetensi X1	.553	1.809
	Total motivasi kerja X2	.553	1.809

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor independent terhadap variabel dependen, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda. Dengan menggunakan persamaan regresi berganda, seseorang dapat menentukan dampak gabungan dari variabel independent dan dependen.

**Tabel 11.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.853	1.563			4.384	.000
Kompetensi X1	.889	.085	.713		10.481	.000
Motivasi kerja X2	.192	.071	.184		2.710	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

a : nilai konstanta

$b_1b_2$  : koefisien regresi

$X_1$  : kompetensi

$X_2$  : Motivasi kerja

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Nilai a yaitu 6.853 merupakan konstanta atau kondisi dimana variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh

variabel lain yaitu variabel kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2). Jika variabel independent tidak ada maka kinerja karyawan tidak akan berubah. (2)  $B_1$  (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,889, hal ini menunjukkan bahwa tidak diperhatikannya faktor lain dalam penelitian ini, maka variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompetensi maka kinerja karyawan akan dipengaruhi sebesar 0,889. (3)  $B_2$  (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,192 ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,192 dengan asumsi tidak ada faktor lain yang dieksplorasi dalam penelitian ini.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **a. Uji t**

Pengaruh secara parsial (individu) variabel independen kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dipastikan dengan menggunakan uji t.

Perumusan hipotesis adalah :

$H_0$  : Variabel kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : Variabel kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kriteria yang digunakan adalah :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

$t_{tabel} = [ \alpha ; (df = n - k)$

$= 5\% ; (df = 113 - 2)$

$= 0,05 ; 111$

$= 1,658$

Keterangan :

N = responden

K = variabel

**Tabel 12.** Hasil uji t.

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.853	1.563		4.384	.000
Kompetensi X1	.889	.085	.713	10.481	.000
Motivasi kerja X2	.192	.071	.184	2.710	.008

a. Dependent Variable: Y

*Sumber : Data diolah peneliti, 2025*

Dilihat dari tabel di atas bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima berdasarkan temuan uji t parsial yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan thitung sebesar  $10,481 > t$  tabel  $1,658$ . Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,008 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $2,710 > 1,658$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

H<sub>0</sub> : Variabel kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Variabel kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Kriteria yang digunakan adalah :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> ditolak.

Nilai F tabel : (k; n - k - 1)

F tabel = (2 ; 113 - 2 - 1)

F tabel = (2 ; 110)

= 3,08

**Tabel 13.** Uji F (simultan).

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1520.738	2	760.369	140.381	.000 <sup>b</sup>
	Residual	595.811	110	6.416		
	Total	2116.549	112			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Hasil uji f terlihat pada tabel diatas, dimana nilai F hitung sebesar 140.381 > nilai F tabel 3,08 dan nilai signifikan pengaruh Motivasi kerja (X2) dan Kompetensi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukan adanya pengaruh yang cukup besar baik Motivasi kerja (X2) dan Kompetensi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

### Uji Koefisiensi Determinasi

a. Uji Koefisiensi Determinasi Parsial

Untuk mengetahui besarnya kontribusi relasi masing-masing variabel independent terhadap variabel independent digunakan uji koefisien determinasi parsial.

**Tabel 14.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (Kompetensi X1).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.700	.697	2.393

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X1

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi secara parsial (Adjusted R Square) sebesar 0,697, yang berarti pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 69.7% dan dikurang 100% sisanya yaitu 30,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

**Tabel 15.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (Motivasi Kerja X2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.432	3.275

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi secara parsial (Adjusted R Square) sebesar 0,432 yang berarti pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) adalah sebesar 43,2% dan dikurang 100% sisanya yaitu 56,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

#### b. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) adalah statistik yang digunakan dalam model regresi linier untuk mengukur dampak gabungan dari faktor-faktor independent terhadap variabel independent.

**Tabel 16.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.718	.713	2.327

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

*Sumber: Data diolah peneliti, 2025*

Nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,713 atau 71,0 % menurut tabel diatas menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan variabel kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 71,0% dan dikurang 100% yaitu menjadi 28,7 dengan asumsi bahwa penelitian dipengaruhi variabel lain.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indospec Asia. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indospec Asia, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indospec Asia.

### Saran

PT Indospec Asia dapat terus mendukung peningkatan kompetensi karyawan melalui kegiatan pembekalan pengetahuan sehingga kinerja mereka bertambah lebih maksimal, disarankan PT Indospec Asia terus memberikan tugas yang jelas dan dukungan yang cukup, sehingga karyawan dapat menunjukkan tanggung jawabnya dan tetap termotivasi dalam bekerja, disarankan PT Indospec Asia mendorong karyawan untuk konsisten mengikuti prosedur kerja sambil memberikan dukungan yang memudahkan mereka menjaga kualitas hasil pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bakhtiar, R. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Ekasakti Jurnal Penelitian & Pengabdian*, 1(1), 209–216. <https://doi.org/10.31933/ejpp.v1i1.229>
- Fauzan, A. (2023). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA) Volume 25 No 2 Tahun 2023. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 25(2).
- Gorang, A. F., Hermayanti, P., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.
- Haryani, P., & Siska, E. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan 1. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 2(4), 181–194. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v2i4.3652>
- Junianto, D., Sabtohadhi, J., & Kertenagara, K. K. (2020). Pengaruh sistem perjanjian kerja waktu tertentu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada industri pabrik gula. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1–9. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.423>
- Mawikere, B. F., & Siska, E. (2025). Pengaruh manajemen mutu ISO 9001:2015 dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus PT Waskita Swadiri Nirbaya Unit Kerja Pantai Indah Kapuk (PIK). *Ebisnis Manajemen*, 3(2), 1–07.
- Mulyati, D. A., Fika, M. M. R., & Pd, M. (2022). Ragam penelitian dengan SPSS.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rahardi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. (2021). Kompetensi sumber daya manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi, dan motivasi (literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7268>
- Sukardi, A. (2021). Analisis pengaruh kecerdasan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Surabaya. *Jaka*, 3(1), 9339. <https://doi.org/10.56696/jaka.v3i1.9339>
- Supratama, M. R., Rahwana, K. A., & Patimah, T. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non PNS Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis. 2(1), 139–150.
- Tinambunan, A. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan department produksi spinning di CV. Y. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(2), 120–133.
- Vika, A., & Haidilia, M. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. 3(1), 53–61.