



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 380-387

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Astakona Megahtama Karawang

Esa Miftakhul Ullumia<sup>1✉</sup>, Odang Kusmayadi<sup>2</sup>

Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: [esa.miftakhul19089@student.unsika.ac.id](mailto:esa.miftakhul19089@student.unsika.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis tentang Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astakona Megahtama Karawang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran. Sampel pada penelitian ini berjumlah 131 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis skala likert dan analisis jalur.

Kata Kunci: *kompetensi, motivasi, produktivitas kerja*

### Abstract

This study aims to test and analyze the Effect of Competence and Motivation on the Work Productivity of PT. Astakona Megahtama Karawang. This research was conducted using quantitative methods with descriptive and verifiative analysis, namely collecting, presenting, analyzing, and testing hypotheses, and making conclusions and suggestions. The sample in this study amounted to 131 respondents and used saturated sampling techniques. The data analysis techniques used are Likert scale analysis techniques and path analysis.

Keywords: *competence, motivation, work productivity*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan *Real Estate* di Indonesia semakin ketat bahkan kian menjamur di lingkungan masyarakat yang ada pada saat ini. Pemerintah Indonesia menaruh perhatian besar pada pembangunan infrastuktur utamanya layanan dasar untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sekaligus sebagai bukti kehadiran negara. Infrastuktur sendiri berperan besar dalam pembangunan wilayah, dimana keberadaan infrastruktur baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya berpengaruh terhadap dimensi pembangunan lain seperti Indeks Pembangunan Manusia (IPM), aksesibilitas daerah, prevalensi stunting hingga pertumbuhan ekonomi. Data dan informasi berkenaan dengan infrastuktur yang selalu dibutuhkan dalam setiap perumusan hingga evaluasi kebijakan baik oleh Pemerintah, akademisi maupun masyarakat secara umum.

Salah satu hal yang mempengaruhi perusahaan agar dapat menjadi perusahaan yang berhasil mencapai tujuannya yaitu dibutuhkan produktivitas kerja karyawannya. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien yaitu kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi harus selalu diasah agar mendapatkan sumber daya manusia yang dapat menyesuaikan diri dengan adanya perkembangan zaman.

Melihat pentingnya meningkatkan kompetensi dan motivasi, maka PT. Astakona Megahtama Karawang perlu memperhatikan hal tersebut guna meningkatkan produktivitas kerja dari setiap karyawannya. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Tingkat kesuksesan suatu perusahaan diukur berdasarkan produktivitas perusahaan dari tiap individu yang bekerja di dalamnya, dimana produktivitas individu merupakan ukuran dari produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan identifikasi masalah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait produktivitas kerja karyawan dimana pengaruh variabel yang penulis pilih yaitu kompetensi dan motivasi. Kompetensi sangat diperlukan sebagai landasan kuat agar tujuan perusahaan tercapai. Motivasi merupakan faktor yang dominan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Tanpa adanya motivasi manajemen, karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan secara kompeten dan dapat mempengaruhi rencana perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dimana menurut Sugiyono (2021) Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan filosofi positivis yang menggunakan alat penelitian dan analisis data statistik atau kuantitatif untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang diberikan. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi secara sistematis terkait Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astakona Megahtama Karawang. Sampel yang diambil adalah sebanyak 131 karyawan dari jumlah populasi 131 karyawan. Adapun metode analisis data yang digunakan, pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji normalitas, analisis jalur, uji t serta uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas

Variabel	No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,383	0,159	Valid
	X1.2	0,599	0,159	Valid
	X1.3	0,575	0,159	Valid
	X1.4	0,633	0,159	Valid
	X1.5	0,644	0,159	Valid
	X1.6	0,632	0,159	Valid
	X1.7	0,506	0,159	Valid
	X1.8	0,664	0,159	Valid
	X1.9	0,664	0,159	Valid
	X1.10	0,554	0,159	Valid
	X1.11	0,626	0,159	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,425	0,159	Valid
	X2.2	0,546	0,159	Valid
	X2.3	0,655	0,159	Valid
	X2.4	0,649	0,159	Valid
	X2.5	0,666	0,159	Valid
	X2.6	0,630	0,159	Valid
	X2.7	0,548	0,159	Valid
	X2.8	0,610	0,159	Valid
	X2.9	0,552	0,159	Valid
	X2.10	0,697	0,159	Valid
	X2.11	0,640	0,159	Valid
	X2.12	0,570	0,159	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,503	0,159	Valid
	Y.2	0,580	0,159	Valid
	Y.3	0,638	0,159	Valid
	Y.4	0,685	0,159	Valid
	Y.5	0,488	0,159	Valid
	Y.6	0,584	0,159	Valid
	Y.7	0,565	0,159	Valid
	Y.8	0,477	0,159	Valid
	Y.9	0,550	0,159	Valid

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari t tabel (0,159). Maka, hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator yang terdiri atas variabel kompetensi (X1), motivasi (X2) dan produktivitas kerja (Y) tersebut adalah valid. Dimana syarat dari uji validitas adalah r hitung > r tabel maka instrument dinyatakan valid.

### B. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas memiliki tujuan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian dalam pengumpulan data variabel penelitian bersifat reliabel atau tidak. Adapun dalam pengujian reliabilitas adalah dengan membanding  $r_{hitung}$  dari hasil pengolahan data dengan r tabel yaitu sebesar 0,600. Untuk pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 29. Berikut adalah hasil dari pengujian :

Dimensi	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,812	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,838	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,730	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil reliabilitas setiap variabel yang memiliki r hitung > r tabel. Dimana variabel kompetensi memiliki nilai r hitung 0,812, motivasi memiliki nilai r hitung 0,838 dan produktivitas kerja memiliki r hitung 0,730. Maka dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### C. Uji Korelasi

Analisis korelasi yaitu teknik stastitika yang dipakai untuk menghitung keeratan hubungan atau korelasi antar dua variabel antara hubungan kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini menggunakan analisa *correlation product moment*, yaitu suatu metode untuk menentukan keeratan antar variabel.

**Correlations**

		Total_X1	Total_X2
Total_X1	Pearson Correlation	1	.543**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	131	131
Total_X2	Pearson Correlation	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	131	131

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan nilai r hitung (pearson correlation) : diketahui nilai r hitung untuk hubungan kompetensi (X1) dengan motivasi (X2) adalah sebesar 0,543 > r tabel 0,159 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi dengan variabel motivasi.

#### D. Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,586	2,525		4,589	< .001
	Total_X1	,249	,071	,321	3,521	< .001
	Total_X2	,168	,063	,244	2,673	,008

a. Dependent Variable: Total\_Y

##### 1. Pengaruh Parsial Kompetensi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja yang memiliki nilai koefisien jalur 0,321 atau 32,1%. Sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,103 atau 10,3% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,043 atau 4,3% serta pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi terhadap produktivitas yaitu sebesar 0,146 atau 14,6%. Pada uji parsial nilai Sig (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan  $t_{hitung}$  (3,521) >  $t_{tabel}$  (1,978) maka dengan demikian  $H_0$  ditolak. Artinya, kompetensi secara langsung berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

##### 2. Pengaruh Parsial Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja yang memiliki nilai koefisien jalur 0,244 atau 24,4% .Sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,059 atau 5,9% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,043 atau 4,3% serta pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,102 atau 10,2%. Pada uji parsial nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan  $t_{hitung}$  (2,673) >  $t_{tabel}$  (1,978) maka dengan demikian  $H_0$  ditolak. Artinya, motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## E. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	689.190	2	344.595	21.109	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	2089.536	128	16.325		
	Total	2778.726	130			

a. Dependent Variable: Total\_Y  
b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung = 21.109 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F tabel sebesar 3,06 dan tingkat signifikansi  $0,000 < \alpha < 0,05$  dengan hipotesis H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikansi secara simultan antara kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astakona Megahtama Karawang.

## F. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengukur besarnya jumlah pengaruh dari variabel independen dengan variabel dependen.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 <sup>a</sup>	.248	.236	4.040359

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

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,248 yang berarti 24,8% merupakan nilai produktivitas karyawan PT. Astakona Megahtama Karawang dipengaruhi kompetensi dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 75,2% merupakan variabel lainnya yang tidak diteliti.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil proses analisis dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astakona Megahtama Karawang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Besaran korelasi antara variabel kompetensi dan motivasi menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi sedang, positif, dan signifikan.
2. Besaran pengaruh secara parsial kompetensi terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

- produktivitas kerja karyawan PT. Astakona Megahtama Karawang.
3. Besaran pengaruh secara parsial motivasi terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Astakona Megahtama Karawang.
  4. Besaran pengaruh secara simultan kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Astakona Megahtama Karawang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anang Firmasnyah, dan Budi W. 2018 Mahardika, Pengantar Manajemen, Yogyakarta: DEEPUBLISH
- Anwar, M. (2019). Dasar-dasar Manajemen Keuangan Perusahaan.
- Adji Sigit Sutedjo, Anwar Prabu Mangkunegara (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Kebun Sejahtera. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 5 No 2. Hlm 120-129.
- Afni Chan, Yasri (2013) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari.
- Agustina Hanafi (2016) The Influence of Competence and Teamwork On Employee's Performance Of Agriculture, Corps and Horticulture Service South Sumatera Selatan.
- Anis Mardiyah, Charles Bohlen Purba (2019) The Effects of Competency, Training and Education, and Career Development on Employees' Performance at Hermina Hospital Kemavoran. International Journal of Innovative Science and Research Technology Vol.4 Issue.6
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In prenada media group.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14 Gary Dessler. A Psicanalise Dos Contos de Fadas. Tradução Arlene Caetano.
- Debby, Marthalia. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Deepublish.
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV.Afabeta.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Sefullah, Pengantar Manajemen, (Jakarta: Kencana, 2013), Ed 1, H. 5.
- Hyronimus Ghodang. (2020). Path Analisis (Analisis Jalur) (Fiona Ghod). PT Penerbit Mitra Grup.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. In Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, I. (2019). Metodologi Penelitian Pendidikan ( Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed

- Method ). In Hidayatul Quran.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). Marketing Management. In Boletin cultural einformativo - Consejo General de Colegios Medicos de España (Vol. 22).
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Deepublish.
- Ovan, A. S. (2020). Cami : Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web (A. S. Ahmar (ed.). Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Purnomo, R. A. (2017). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS (P. C. Ambarwati (ed.); 3rd ed.). CV. Wade Group..
- Pabundu Tika. (2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rlvai, Veithzal 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta. PT Raja Gravindo Persada.