



PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI RETAIL DI JAKARTA

Oleh : Meirna Milisani, Ahmad Firdaus, Akka Latifah Jusdienar, Prihatina Jati
e-mail : meirnamilisani@gmail.com

ABSTRACT

The study aims to analyze the impact of competence and motivation on the performance of employees in the Retail Industry in Jakarta. A quantitative approach was used in this study, with data collected through surveys involving 50 employees as respondents. The analytical methods used include double linear regression to test the relationship between independent variables (competence and work motivation) and dependent variables. (kinerja karyawan). The F test results are known to have a significance value for the influence of Competence (X1) and Motivation (X2) simultaneously on Performance (Y) with a sig value of $0,000 < 0,05$ and a counting F value of $46,624 > F$ table 3,23 so that it can be concluded that there is a positive and significant influence on performance (Y). The results of the research Competence has a positive, significant impact on Employee Performance. Because the test results t show a significant value of 0,003. show less than 0,05, and the hit value is larger than in the table t is $3,185 > 2,012$, it means partially that the Variable Competency has a significant and positive impact on employee performance. The conclusion of this study is that the two independent variables play an important role in improving employee performance in the Retail Industry in Jakarta. The practical implications of these findings suggest that companies should improve competence standards and motivation programmes for employees to better employee performance. The recommendation for further research is to conduct a study with a larger sample and expand the scope of the variables studied to gain a more comprehensive understanding of the factors affecting employee performance. These findings are expected to make a positive contribution to the development of human resource management theory and employee management practices in industry.

Keywords: *Competence, Work Motivation, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dunia usaha semakin sibuk di era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan ketatnya persaingan antar perusahaan. Untuk memuaskan konsumen, perusahaan harus berinovasi dan menawarkan layanan dengan kualitas terbaik karena semakin banyaknya pesaing. Salah satu sektor yang berkembang pesat di Indonesia adalah industri ritel, yang menjual produk dan jasa secara langsung kepada konsumen akhir. Sektor ritel di Indonesia telah mengalami transformasi dari tradisional menjadi modern seiring berjalannya waktu. Inilah kita hari ini. Hal ini dikuatkan dengan pertumbuhan penjualan ritel yang mencapai 9,8% pada tahun 2021, dan menjamurnya toko ritel modern di berbagai wilayah Indonesia (<https://www.ceicdata.com/en>).

Menurut (Banni, 2013), “Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu bisnis, baik secara individu maupun kelompok. SDM merupakan motor utama di balik kelancaran setiap

aktivitas dalam suatu organisasi; bahkan keberhasilan perusahaan dan musim gugur ditentukan oleh kehadirannya.” SDM.” Untuk mencapai tujuannya, setiap organisasi diharuskan mempertahankan kinerja yang luar biasa. Karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga, dan fungsi strategis mereka mencakup pemikiran, perencanaan, dan pengaturan tindakan untuk memaksimalkan dan berhasil mengelola sumber daya manusia saat ini. Apabila sumber daya manusia lainnya berkinerja baik, maka perusahaan akan dapat berjalan dan berfungsi sebagaimana mestinya.

Menurut Mangkunegara (2011), menilai kinerja karyawan suatu perusahaan merupakan salah satu teknik untuk mengetahui keadaan sumber daya yang dimilikinya. Kinerja pegawai mengacu pada kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Karyawan termotivasi dalam pengembangan diri dan

* Dosen Universitas Mitra Bangsa

kemajuan pekerjaan, sedangkan korporasi mengupayakan kinerja karyawan yang optimal guna meningkatkan hasil kerja dan pendapatan. Efikasi perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Untuk mengetahui seberapa mampu pekerja dalam berusaha mencapai kinerja hebat sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, maka setiap perusahaan perlu melakukan review kinerja karyawan. Jika seorang karyawan tidak memenuhi standar kinerja perusahaan atau kinerjanya menurun, hal ini merupakan ukuran yang dapat digunakan oleh perusahaan. Memenuhi tujuan perusahaan merupakan salah satu cara untuk menunjukkan kinerja, seperti yang ditunjukkan pada industri ritel di Jakarta.

Peneliti mengumpulkan data dan fakta melalui wawancara yang mengungkapkan bahwa penurunan kinerja karyawan Industri Ritel di Jakarta sebagian besar disebabkan oleh masalah kompetensi dan motivasi. Variabel-variabel tersebut dapat diringkas sebagai berikut: (Safwan & Abdullah, 2014) menetapkan bahwa permasalahan utama muncul dari komponen kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan yang dipelajari seseorang dan diintegrasikan ke dalam dirinya sehingga mampu melakukan tindakan kognitif, emosional, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya." Hal ini mengandung arti bahwa kompetensi pegawai dipengaruhi oleh pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. kurang relevan dengan bidangnya yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan, sehingga keahlian mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Untuk itu peneliti melakukan wawancara lebih lanjut untuk mengetahui unsur-unsur yang mempengaruhi rendahnya kompetensi karyawan perusahaan adalah akibat dari ketidakmampuan mereka memimpin tim secara efektif dalam perusahaan, seperti yang ditunjukkan oleh temuan pra-penelitian. Kedua, permasalahan muncul pada aspek motivasi kerja. "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan keinginannya tujuan individu," klaim Rivai (2016). Motivasi adalah keadaan pikiran atau tenaga yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan faktor yang memudahkan prestasi pegawai dalam mencapai keberhasilan kerja. Karena kondisi kerja yang tidak mendukung sehingga menghambat kemampuan menyelesaikan pekerjaannya, motivasi kerja karyawan agak rendah.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Bahri (2018:40), Lingkungan kerja meliputi peralatan dan bahan yang digunakan. Pengertian kompetensi menurut Spencer sebagaimana dikutip oleh Moeheriono (2014:5) adalah sebagai ciri-ciri yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau sebagai ciri-ciri dasar individu yang mempunyai hubungan sebab akibat atau sebagai suatu sebab. dan berpengaruh dengan kriteria referensi. Menurut Spencer, kompetensi ini ada pada setiap manusia dan akan selalu dikaitkan dengan kepribadiannya, memprediksi pola perilaku dan kinerja seseorang secara keseluruhan dalam segala lingkungan dan aktivitas di tempat kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk meningkatkan gairah kerjanya, dan hal ini dipengaruhi oleh sumber internal dan eksternal. Dorongan ini dapat membawa pada perbaikan perilaku atau aktivitas. Kutipannya (Hamzah, 2016:9) disediakan. Sutrisno (2010:109). Motivasi kerja merupakan faktor yang menginspirasi orang untuk melakukan tugas tertentu. Komponen ini sangat penting dalam memotivasi seseorang untuk bertindak dan mencapai aktivitas tertentu.

Menurut Siagian (dalam Setiawan, 2018:3), motivasi kerja adalah suatu kekuatan motivasi yang mendorong seseorang untuk memanfaatkan bakatnya, termasuk tenaga, waktu, dan keterampilan, untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2012:191), kinerja pegawai diartikan sebagai seseorang atau kelompok yang atas inisiatif sendiri melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan penuh tanggung jawab guna mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja pegawai merupakan hasil akhir pekerjaannya yang meliputi kualitas dan kuantitas tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Sulaksono (2015:91-92) mengartikan kinerja pegawai sebagai suatu prestasi atau hasil kerja yang berkembang sebagai konsekuensi tercapainya kualitas dan kuantitas pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, yang dapat dinilai dalam satu kali pekerjaan.

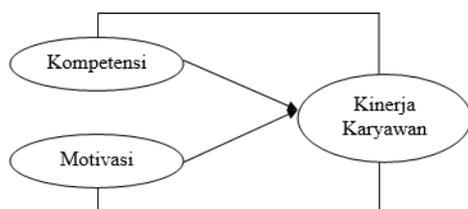
METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan ideologi positivis, metodologi penelitian kuantitatif ini diterapkan. Teknik ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, yang selanjutnya dianalisis secara statistik. Tujuan dari strategi ini adalah untuk memberikan gambaran dan melakukan eksperimen untuk memvalidasi hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:23).

Proyek ini menggunakan pendekatan penelitian kausal. Penelitian kausal menyelidiki hubungan sebab-akibat antara dua variabel: variabel terikat dan variabel bebas, yang keduanya saling mempengaruhi (Sugiyono, 2017:64).

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Menurut Sugiyono (2017:225), kuesioner yang kadang disebut juga kuesioner adalah suatu alat pengumpulan data dengan cara responden menjawab pertanyaan atau memberikan tanggapan tertulis. Kuesioner berguna asalkan peneliti mengetahui faktor-faktor yang akan dinilai dan harapan responden.

Sugiyono (2017:158–159) menggunakan skala Likert untuk mengevaluasi sikap, cara pandang, dan persepsi individu atau kelompok terhadap isu-isu sosial tertentu. Dengan menggunakan skala Likert, variabel-variabel yang akan dinilai dibagi menjadi variabel-variabel indikator, yang kemudian digunakan untuk membuat instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan. Saat melakukan analisis kuantitatif, tanggapan responden dapat dinilai sebagai berikut:

Tabel 1.
Penilaian Skala Likert

Skala Likert	Penilaian
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2017:158-159).

Populasi dan Sample

Populasi merujuk pada domain general yang terdiri dari obyek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik spesifik yang ditentukan oleh peneliti untuk tujuan studi dan kesimpulan yang diambil (Sugiyono, 2017:136). Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan Industri Retail di Jakarta yang berjumlah 50 orang.

Menurut (Sugiyono, 2013) menyimpulkan bahwa, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel”. Maka, sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan tetap di Divisi *Human Capital* yang berjumlah 50 orang.

HASIL

1. Uji Normalitas

Nilai signifikansi menentukan apakah data yang diuji terdistribusi secara teratur atau tidak. Jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka nilai residunya terdistribusi secara teratur. Sebaliknya jika nilai signifikansinya di bawah 0,05 maka nilai residunya tidak sesuai dengan distribusi normal. Gunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan normalitas data.

Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2.
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal <u>Parameters^{a,b}</u>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,93032518
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,071
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,539
Asymp. Sig. (2-tailed)		,933

Sumber: SPSS Versi 21

Berdasarkan uji normalitas nilai signifikansi sebesar 0,933 lebih dari 0,05 yang berarti nilai residu berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinearitas dapat menggunakan nilai *vif* (*variance inflation factory*).

Tabel 3.
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,023	3,843	,266	,791		
	Kompetensi	,483	,152	,342	3,185	,003	,620
	Motivasi	,693	,133	,559	5,214	,000	,620

Sumber: SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel diatas, dilihat bahwa nilai Tolerance sebesar $0,620 > 0,10$ dan nilai vif sebesar $1,613 < 10,00$ dari nilai tolerance dan vif yang muncul di output spss maka disimpulkan dimana variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tidak memiliki gejala multikolinearitas karna nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai vif $< 10,00$.

3. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dalam penelitian, uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Nilai signifikansi (P-value) digunakan saat menguji korelasi Pearson. Nilai yang kurang dari 0,05 menunjukkan validitas, sedangkan nilai yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan ketidakabsahan. Dengan menggunakan nilai r-hitung dengan r-tabel maka dilakukan uji validitas. Uji validitas dianggap valid apabila nilai r hitung positif dan melebihi nilai rtabel. Apabila angka r hitungnya tidak positif maka pertanyaan penelitian dianggap tidak valid. Nilai r tabel 50 responden pada penelitian ini sebesar 0,279. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji validitas ketiga variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini: kompetensi (K), motivasi kerja (MK), dan kinerja (K). Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Uji Validitas Kompetensi (K)

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Kompetensi

No Butir Pertanyaan	Person Correlation	Sig (2-Tailed)	Kesimpulan
K1	0,776	0,000	Valid
K2	0,678	0,000	Valid
K3	0,807	0,000	Valid
K4	0,591	0,000	Valid
K5	0,677	0,000	Valid
K6	0,672	0,000	Valid
K7	0,748	0,000	Valid

Sumber: SPSS Versi 21

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memenuhi kriteria valid untuk seluruh item pertanyaan, dengan nilai p-value kurang dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini

menunjukkan bahwa setiap pernyataan mengenai variabel kompetensi adalah akurat dan dapat dijadikan sebagai variabel dalam penelitian.

2. Uji Validitas Motivasi Kerja (MK)

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
MK1	0,605	0,000	Valid
MK2	0,736	0,000	Valid
MK3	0,691	0,000	Valid
MK4	0,692	0,000	Valid
MK5	0,643	0,000	Valid
MK6	0,740	0,000	Valid
MK7	0,686	0,000	Valid
MK8	0,615	0,000	Valid

Sumber: SPSS Versi 21

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel insentif kerja (X2) mempunyai kriteria sesuai untuk seluruh item pertanyaan, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel motivasi kerja layak dan dapat dijadikan sebagai variabel acuan dalam penelitian.

3. Uji Validitas Kinerja (K)

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Kinerja

No Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
K1	0,744	0,000	Valid
K2	0,828	0,000	Valid
K3	0,806	0,000	Valid
K4	0,813	0,000	Valid
K5	0,758	0,000	Valid
K6	0,763	0,000	Valid
K7	0,748	0,000	Valid
K8	0,760	0,000	Valid
K9	0,645	0,000	Valid

Sumber: SPSS Versi 21

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kinerja (Y) mempunyai kriteria sesuai untuk seluruh item pertanyaan, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan mengenai variabel insentif kerja adalah masuk akal dan dapat dijadikan sebagai variabel acuan dalam penelitian.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dan mengukur kuesioner penelitian yang berfungsi sebagai indikasi variabel penelitian. Dapat diandalkan jika tanggapan kuesioner responden sesuai dengan setiap pernyataan. Nilai Cronbach Alpha 0,60 atau lebih tinggi menunjukkan instrumen yang dapat diandalkan. Hasil analisis uji reliabilitas penelitian ini disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,840	Reliabel
Motivasi Kerja	0,824	Reliabel
Kinerja	0,910	Reliabel

Sumber: SPSS Versi 2021

Berdasarkan tabel diatas, variabel kompetensi mempunyai nilai Cronbach Alpha sebesar 0,840, variabel motivasi kerja mempunyai nilai sebesar 0,824, dan variabel kinerja mempunyai nilai sebesar 0,910. Seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian dianggap reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya apabila nilai Cronbach Alpha ketiga variabel yang dianalisis melebihi 0,60.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (bebas) dan variabel terikat (batas) yaitu X1: Kompetensi dan Motivasi Kerja. Penelitian ini menggunakan metodologi analisis regresi linier berganda, menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,023	3,843		,266	,791
1 Kompetensi (x1)	,483	,152	,342	3,185	,003
Motivasi (x2)	,693	,133	,559	5,214	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 1.023 + (0.483) x_1 + 0.693 x_2$$

$$Y = 1.023 + 0.483 x_1 + 0.693 x_2$$

Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa nilai kinerja (Y), kompetensi (X1), dan motivasi kerja (X2) dinyatakan konstan, dengan nilai kinerja sebesar 1,023.

1. Nilai konstanta (a) mencerminkan besarnya nilai kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel kompetensi dan motivasi kerja tetap maka diperoleh nilai kinerja sebesar 1,023.

2. Koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,483 menunjukkan bahwa kompetensi berinteraksi dengan kinerja (Y). Jika kompetensi seorang pegawai meningkat maka kinerjanya juga akan meningkat.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,693 menunjukkan bahwa terdapat interaksi antara motivasi kerja dengan kinerja (Y). Kinerja karyawan dapat meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja mereka.
4. Nilai sig kedua variabel kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) masing-masing sebesar 0,003 dan 0,000 menunjukkan hasil yang signifikan karena nilainya kurang dari 0,05.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Sangat penting untuk melakukan analisis statistik data yang diperoleh sebelum melakukan pengujian hipotesis. Analisis statistik penelitian ini adalah analisis regresi. Lima hipotesis dalam penelitian ini kemudian diperiksa dengan tes parsial (uji-t). Strategi ini berupaya untuk menentukan apakah, secara individu atau parsial, variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$). Keputusan untuk menguji sebagian hipotesis diimplementasikan dengan ketentuan berikut:

1. Hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima jika tingkat signifikansi kurang dari 5%.
2. Apabila tingkat signifikansi melebihi 5% maka hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

Tabel 9.
Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,023	3,843		,266	,791
Kompetensi (x1)	,483	,152	,342	3,185	,003
Motivasi (x2)	,693	,133	,559	5,214	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

Melihat tabel 9. dapat dilihat bahwa pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi
Nilai sig pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,185 > 2,012$ menunjukkan bahwa kompetensi (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y).

2. Motivasi

Nilai sig pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $5,214 < 2,012$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y).

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10.
Hasil Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	834,767	2	417,383	46,624	,000 ^b
Residual	420,753	47	8,952		
Total	1255,520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (x2), Kompetensi (x1)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi pengaruh kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $46,624 > F$ tabel 3.23. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Uji F menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) secara simultan signifikan secara statistik sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05. Nilai F hitung sebesar $46,624 > F$ tabel 3,23 menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan substansial antara kompetensi (X1) dan kinerja (Y). Temuan uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai nilai data sebesar 3,185, nilai t_tabel sebesar 2,012, dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan nilai t estimasinya melampaui t_tabel sebesar 3,185 sehingga menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y). Motivasi kerja yang dilambangkan X2 berpengaruh langsung terhadap kinerja yang dilambangkan Y. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel insentif kerja sebesar 5,214, t_tabel sebesar 2,012, dan p-value sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan nilai thitung lebih kecil dari ttabel yaitu $5,214 < 2,012$ menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja.

Berdasarkan data tersebut, kompetensi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

kompetensi seorang pegawai maka kinerjanya akan semakin baik. Menunjukkan bahwa sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan membentuk motivasinya, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi merupakan energi yang menggerakkan pegawai agar lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sikap pegawai yang positif terhadap suatu situasi kerja dapat meningkatkan motivasi kerja dan memudahkan tercapainya kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menilai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian penulis terhadap 50 karyawan industri ritel di Jakarta menggunakan model regresi linier berganda. Data yang dikumpulkan dan diuji dengan menggunakan model ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F, kompetensi (X1) dan motivasi (X2) sama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y); nilai sig sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai F sebesar 46,624 lebih besar dari F tabel 3,23. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y).
2. Penelitian kompetensi pada bisnis retail Jakarta mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan uji t menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,003 kurang dari 0,05 dan nilai t taksiran melebihi t tabel sebesar $3,185 > 2,012$ menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Temuan penelitian motivasi kerja pada bisnis ritel Jakarta menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung melebihi t tabel sebesar $5,214 > 2,012$ yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan hasil uji t nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05.

REFERENCES

- Prasetyo, Y., & Sutanto, E. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 15-25.

- Wijaya, M., & Mulyadi, D. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 102-115.
- Setiawan, A., & Hartono, B. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Retail Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(3), 60-75.
- Siregar, R., & Nugraha, A. (2018). Hubungan Antara Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT ABC. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(4), 45-58.
- Hidayat, T., & Kurniawan, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Retail XYZ. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(2), 85-95.
- Saragih, L., & Priyanto, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Retail. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 30-45.
- Permana, A., & Supriyanto, E. (2021). Kompetensi dan Motivasi Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Retail. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 70-80.
- Widjaja, R., & Handoko, B. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 110-123.
- Anwar, S., & Kurniawan, H. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Retail. *Jurnal Manajemen Strategi*, 6(3), 40-55.
- Utami, D., & Wijaya, K. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Retail Modern. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 7(1), 20-35.
- Sudirman, A., & Wibowo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Retail Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 9(4), 105-120.
- Rachman, F., & Susanto, Y. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Retail. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 50-65.
- Hapsari, E., & Yuliana, S. (2020). Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan di Sektor Retail. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 3(1), 25-40.
- Mulyadi, R., & Andriani, L. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Retail. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 11(3), 95-110.
- Arifin, Z., & Dewi, M. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Retail XYZ. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 12(2), 77-90.
