



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 13404-13415

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peran Kompetensi dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Mendukung Pekerjaan Layak dan Produktivitas Berkelanjutan pada PT Agromaster Indo

Agnes Theresia Hutapea, Aisyah Siregar, Willy Cahyadi

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya

theresiaagnes566@gmail.com, aisyahsiregar35@gmail.com, bkcahyadi@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kompetensi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Agromaster Indo. Kinerja karyawan merupakan faktor strategis yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, peningkatan produktivitas, serta terciptanya pekerjaan yang layak dan berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek kompetensi dan motivasi kerja sebagai determinan utama dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Agromaster Indo yang berjumlah 36 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, serta pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agromaster Indo. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi serta penguatan motivasi kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja

1. Latar Belakang

Dalam kerangka pembangunan berkelanjutan, aspek ketenagakerjaan juga menjadi perhatian utama. Konsep pekerjaan layak (*decent work*) yang dikembangkan oleh International Labour Organization menegaskan bahwa pekerjaan yang berkualitas harus memberikan perlindungan hak pekerja, jaminan keselamatan, kesempatan pengembangan kapasitas, serta imbalan yang adil. Pekerjaan layak tidak hanya bertujuan meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi dasar bagi produktivitas jangka panjang organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berperan dalam pengelolaan administratif, tetapi juga dalam merancang strategi pengembangan karyawan agar tercipta produktivitas yang stabil dan berkelanjutan.

Menurut [1], manajemen sumber daya manusia berperan dalam membangun komitmen dan kapabilitas karyawan melalui pengelolaan kompetensi, motivasi, dan keterlibatan kerja. Organisasi yang mampu menciptakan budaya kerja positif serta menyediakan dukungan pengembangan diri akan lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Dengan demikian, investasi pada kualitas sumber daya manusia menjadi prasyarat utama dalam mempertahankan produktivitas yang berkesinambungan. Kinerja yang tinggi mencerminkan kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan serta adanya motivasi yang mendorong individu untuk mencapai target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mempertahankan daya saing perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang memadai sekaligus dorongan kerja yang kuat.

Menurut [2], kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi dan sangat dipengaruhi oleh kemampuan serta dorongan kerja yang dimiliki. PT

Agromaster Indo merupakan perusahaan yang bergerak di sektor peternakan domba dan sapi dengan aktivitas utama pada produksi dan distribusi daging untuk memenuhi kebutuhan pasar. Sebagai perusahaan agribisnis, PT Agromaster Indo dituntut menjaga kualitas ternak, memastikan proses pemeliharaan berjalan sesuai standar, serta menjamin ketepatan waktu distribusi kepada pelanggan. Seluruh proses tersebut sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan, mulai dari kegiatan pencatatan pakan, pemberian vaksin dan vitamin, pengolahan limbah, hingga pengiriman produk akhir. Sehingga dilakukan penilaian kinerja minimal dalam 3 bulan sekali. Penilaian kinerja yang dilakukan setiap triwulan menggunakan kategori Baik Sekali (BS), Baik (B), Cukup (C), dan Kurang (K). Berikut hasil penelitian selama tahun 2025:

Table 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Agromaster Indo Tahun 2025

Waktu Penilaian	Kehadiran	Persentase Penilaian			
		BS	B	C	K
TW I	95%	1%	47%	45%	6%
TW II	98%	4%	50%	45%	1%
TW III	97%	7%	48%	43%	2 %
TW IV	93%	5 %	38 %	55%	2%

Sumber: PT Agromaster Indo, Tahun 2026

Berdasarkan evaluasi internal perusahaan pada tahun 2025, diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan tergolong tinggi, yaitu berkisar antara 93% hingga 98% setiap triwulan. Namun, capaian kinerja belum menunjukkan hasil yang sepenuhnya optimal. Selanjutnya data menunjukkan bahwa kategori Baik mendominasi pada triwulan I hingga III dengan kisaran 47%–50%, sedangkan kategori Baik Sekali relatif rendah meskipun sempat meningkat pada triwulan III. Pada triwulan IV, terjadi penurunan persentase kategori Baik dan peningkatan signifikan pada kategori Cukup. Situasi ini menunjukkan bahwa produktivitas perusahaan belum sepenuhnya stabil dan memerlukan perhatian lebih dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia. Tingginya kehadiran tidak secara otomatis menjamin tingginya kinerja, karena kualitas kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kompetensi dan motivasi kerja karyawan.

Kompetensi merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang besar pada kinerja yang dihasilkan karyawan, hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] dan [4] menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut ekhsan dalam [5] Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu. Chang et al. (2021) mengemukakan dimensi kompetensi yaitu : kompetensi karyawan dalam kemampuan kerja, kompetensi karyawan dalam kondisi bekerja, kompetensi karyawan dalam pencapaian tujuan, dan kompetensi karyawan dalam energi bekerja. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh [6] dan [7] menunjukkan hasil yang berbeda dimana kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, dalam penelitian tersebut kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut membuktikan adanya ketidak konsistenan hasil penelitian sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [8] menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Ritonga, 2018) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun secara tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Menurut (Afandi, 2018) telah mengatakan bahwa motivasi merupakan sebuah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan sebuah aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan itu baik dan berkualitas

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, khususnya terkait fenomena penurunan capaian kinerja karyawan serta adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian (research gap) mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Agromaster Indo?, Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Agromaster Indo? Apakah kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Agromaster Indo?, Seberapa besar kontribusi kompetensi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mendukung pekerjaan layak dan produktivitas berkelanjutan pada PT Agromaster Indo?.

Selanjutnya Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Agromaster Indo. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agromaster Indo. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Agromaster Indo. Untuk mengetahui besarnya kontribusi kompetensi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mendukung terciptanya pekerjaan yang layak dan produktivitas berkelanjutan pada PT Agromaster Indo.

2. Kajian Pustaka

Kinerja

Menurut (Robbins, 2017), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. [11] menyatakan bahwa *“performance is output derives from processes, human otherwise”* yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Menurut [12], kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Adapun menurut (Robbins, 2017), untuk mencapai atau menilai kinerja, terdapat indikator yang menjadi tolak ukur yaitu : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Penggunaan Waktu dalam Kerja, Kerja Sama dengan Orang Lain.

Kompetensi

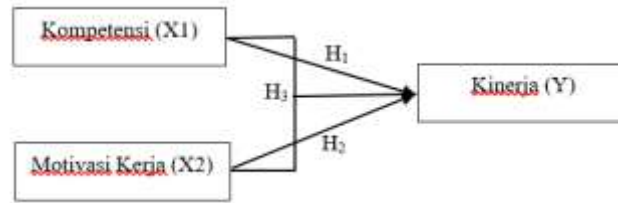
Menurut Wibowo dalam [6] Kompetensi kerja merupakan peta keterampilan seorang pegawai sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukannya dan merupakan kumpulan keterampilan, kemampuan, pengalaman, efisiensi, efektivitas dan keberhasilan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Menurut Ekhsan dalam [5] Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu. Sedangkan menurut [13] kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Indikator kompetensi menurut Wibowo dalam [6] adalah Pengetahuan, Pemahaman, Keterampilan, Sikap dan Minat

Motivasi Kerja

Menurut (Ritonga, 2018) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun secara tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu. [14] memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Sedangkan Menurut [15] memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. [15] mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, Prestasi yang dicapai, Pengembangan diri, Kemandirian dalam bertindak.

Kerangka Konseptual Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hubungan antar variabel dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan serta semakin besar motivasi kerja yang dimiliki, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga dapat mendukung pekerjaan yang layak dan produktivitas yang berkelanjutan dalam perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah suatu dugaan awal yang dibuat oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan tertentu, yang masih memerlukan pengujian dan bukti lebih lanjut untuk memastikan kebenarannya. Dari literatur dan teori yang telah ada sebelumnya, peneliti mencoba merumuskan hipotesis sebagai landasan awal untuk pengujian lebih lanjut [16]. Dengan menggunakan hipotesis berguna untuk mendapatkan gambaran awal mengenai perkiraan atau dugaan sementara terhadap fenomena yang sedang diteliti.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Kompetensi karyawan (pengetahuan, keterampilan, sikap) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas berkelanjutan di PT Agromaster Indo.

H2: Motivasi kerja (kebutuhan akan prestasi, penghargaan, dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Agromaster Indo.

H3: Kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan mendukung budaya kerja layak (Decent Work) di PT Agromaster Indo

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. [17] menyatakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk memperoleh data dan informasi yang akurat dan terpercaya maka penelitian ini dilakukan pada PT Agromaster Indo Jl. Besar Talun Kenas No. Desa, Tandukan Raga, Deli Serdang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2025 sampai Februari 2026. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Agromaster Indo sebanyak 36 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Uji Instrumen Proses evaluasi terhadap alat pengumpulan data untuk memastikan bahwa instrumen tersebut akurat, valid dan reliabel [17]. a) Uji Validitas Menurut [17], instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikan 0,05. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka item pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid. b) Uji Reliabilitas Menurut Joko Prambudi (2021) reliabilitas adalah alat untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dalam mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60.

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari: a) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Menurut Imam Ghozali (2018), model regresi yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal. b) Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau

tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Imam Ghozali (2018) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.c) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual pada model regresi. Menurut Imam Ghozali (2018), model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2018) dalam Lestari Sitorus,Rani Simanjorang, (2024) koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Dalam penelitian ini koefisien determinasi bertujuan untuk menghitung seberapa besar kontribusi yang diberikan antar variabel.

c. Pengujian Hipotesis

Setelah di peroleh persamaan regresi, maka perlu di lakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapat signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan)

Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Menurut [17], Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Menurut [18] untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F. Distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan $(n-k-1)$. Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah:

- 1) H_a diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersamasama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersamasama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Diskusi

Hasil

Uji Instrumen

Menurut [17], instrumen penelitian adalah alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Berikut hasil uji instrument penelitian ini:

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - k = 28$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 (Imam Ghozali 2018), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,497	0,361	Valid
2	0,494	0,361	Valid
3	0,807	0,361	Valid
4	0,718	0,361	Valid
Variabel Kompetensi (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,778	0,361	Valid
2	0,827	0,361	Valid
3	0,786	0,361	Valid
4	0,618	0,361	Valid
5	0,609	0,361	Valid
Variabel Motivasi Kerja (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,703	0,361	Valid
2	0,481	0,361	Valid
3	0,851	0,361	Valid
4	0,701	0,361	Valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2016) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kinerja (Y)	0,747	0,6	Reliabel
Variabel Kompetensi (X1)	0,786	0,6	Reliabel
Variabel Motivasi Kerja (X2)	0,769	0,6	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Diperoleh sebagai berikut

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.81098777
Most Extreme Differences	Absolute		.123
	Positive		.069
	Negative		-.123
Test Statistic			.123
Asymp. Sig. (2-tailed)			.188 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.556 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.342
		Upper Bound	.769

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 36 sampled tables with starting seed 926214481.

Dari *output* dalam tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,556. Hasil menunjukkan signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF untuk menguji gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi dapat dilihat pada Tabel 5. berikut :

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.777	1.287
	Motivasi kerja	.777	1.287

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.438	1.279		2.687	.011
	Kompetensi	.014	.058	.046	.244	.808
	Motivasi kerja	-.147	.082	-.333	-1.778	.085

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruhnya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7. berikut :

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig. F Change
1	.756 ^a	.572	.546	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,546 atau 54,6%. Hal ini menunjukkan jika variabel kompetensi dan variabel motivasi kerja dapat menjelaskan Variabel kinerja sebesar 54,6% , sisanya sebesar 45,4% (100% - 54,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti insentif, kepuasan kerja dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.159	2.140		1.476	.149
Kompetensi	.473	.097	.633	4.894	.000
Motivasi kerja	.426	.078	.612	3.637	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja
Dari tabel 7 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,894. Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 34$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,032. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (4,894) $>$ t_{tabel} (2,032), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja.
- b. Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja
Dari tabel 7 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,544. Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 34$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,032. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (3,637) $<$ t_{tabel} (2,032), dan nilai signifikansinya sebesar $0,004 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Uji F

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 8 berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.100	2	76.550	22.007	.000 ^b
	Residual	114.789	33	3.478		
	Total	267.889	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompetensi

Dari tabel 8 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22,007. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : k, dk penyebut : $n-k-1$ (5%; 2; 31) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,28. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} (4,575) $>$ F_{tabel} (3,28), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja.

Diskusi

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, yang berarti kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Agromaster Indo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Kompetensi menjadi faktor penting karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai akan lebih mudah memahami tugas, mengambil keputusan yang tepat, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan berdasarkan karakteristik responden. Mayoritas responden berada pada rentang usia 26–35 tahun dengan persentase sebesar 55,6%. Kelompok usia tersebut merupakan usia produktif yang umumnya memiliki kemampuan belajar yang baik, semangat kerja yang tinggi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja. Selain itu, mayoritas responden memiliki masa kerja 4–8 tahun sebesar 50,0%. Masa kerja tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman yang cukup dalam memahami prosedur kerja, karakteristik pekerjaan, dan target yang harus dicapai. Pengalaman kerja yang dimiliki tersebut menjadi bagian penting dalam pembentukan kompetensi sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo dalam [6] yang menyatakan bahwa kompetensi kerja merupakan peta keterampilan seorang pegawai yang mencakup keterampilan,

kemampuan, pengalaman, efisiensi, efektivitas, serta keberhasilan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan dalam mengelola pekerjaan secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selanjutnya, Ekhsan dalam [5] menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan posisi dan bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar peluang untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [3] yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT BPR LPN Sungai Rumbai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kompetensi yang baik memungkinkan karyawan menjalankan pekerjaan dengan lebih efektif sehingga mampu meningkatkan hasil kerja yang dicapai. Selain itu, penelitian [6] juga membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Muara Teweh. Kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang secara konsisten berkontribusi terhadap peningkatan kinerja di berbagai jenis organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pengalaman kerja perlu terus dilakukan agar karyawan PT Agromaster Indo mampu menghasilkan kinerja yang semakin optimal dan berkelanjutan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Agromaster Indo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Motivasi menjadi kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berupaya memberikan hasil terbaik bagi organisasi.

Karakteristik responden dalam penelitian ini turut mendukung hasil tersebut. Mayoritas responden berada pada usia 26–35 tahun sebesar 55,6%, yang merupakan kelompok usia produktif dengan orientasi pengembangan karier yang masih tinggi. Pada usia tersebut, karyawan umumnya memiliki keinginan untuk memperoleh prestasi, meningkatkan pendapatan, serta mendapatkan pengakuan atas hasil kerja yang dicapai. Selain itu, mayoritas responden memiliki masa kerja 4–8 tahun sebesar 50,0%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memahami sistem kerja perusahaan dan memiliki target karier yang ingin dicapai. Kondisi tersebut mendorong munculnya motivasi yang lebih kuat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi mendorong karyawan untuk mengerahkan kemampuan dan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya, [19] menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan energik yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan dalam bekerja. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih fokus terhadap pekerjaan, memiliki ketekunan dalam menghadapi tantangan, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [20] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan motivasi rendah. Hasil yang sama juga ditemukan oleh [3] yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian [8] pada Rumah Sakit Djatiroto juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bahwa motivasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT Agromaster Indo perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan

motivasi melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta sistem kompensasi yang adil sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik.

c. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yang berarti kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Agromaster Indo. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, tetapi juga oleh dorongan atau motivasi untuk menggunakan kemampuan tersebut secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi dan motivasi merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi namun tidak memiliki motivasi yang kuat cenderung tidak mampu menghasilkan kinerja maksimal. Sebaliknya, motivasi yang tinggi tanpa didukung kompetensi yang memadai juga akan menyulitkan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 26–35 tahun sebesar 55,6% dan memiliki masa kerja 4–8 tahun sebesar 50,0%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada fase produktif dengan pengalaman kerja yang cukup baik. Pengalaman kerja yang dimiliki selama bertahun-tahun membantu meningkatkan kompetensi, sedangkan usia produktif mendorong munculnya semangat dan motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Kombinasi kedua kondisi tersebut menjadi faktor yang mendukung terciptanya kinerja yang optimal pada karyawan PT Agromaster Indo.

Secara teoritis, Wibowo dalam [6] menjelaskan bahwa kompetensi mencerminkan kemampuan, keterampilan, pengalaman, efektivitas, dan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, (Afandi, 2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan energi yang mengarahkan seseorang untuk bekerja dengan tingkat intensitas dan ketekunan tertentu. Apabila kompetensi dan motivasi dimiliki secara bersamaan, maka karyawan tidak hanya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, tetapi juga memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [3] yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kompetensi memberikan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan motivasi mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan tersebut secara optimal. Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian [20], [8], serta [6] yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, PT Agromaster Indo perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan melalui program pelatihan, pengembangan keterampilan, pembinaan karier, pemberian penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi. Upaya tersebut akan membantu perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Peran Kompetensi dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Mendukung Pekerjaan Layak dan Produktivitas Berkelanjutan pada PT Agromaster Indo, serta berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agromaster Indo, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agromaster Indo, Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agromaster Indo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Referensi

- [1] M. Armstrong, “Manajemen Kinerja,” *PT Elexmedia. Komputindo. Jakarta*, 2019.
- [2] G. Dessler, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Jakarta: Salemba. Empat*, 2020.
- [3] T. W. Astuti, R. B. Putra, N. Pratiwi, and H. Fitri, “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai,” *J. Educ. Res. Dev. E-ISSN 3063-9158*, vol. 1, no. 3, pp. 340–346, 2025.
- [4] N. K. A. Dwiyantri, K. K. Heryanda, and G. P. A. J. Susila, “Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,” *Bisma J. Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 121–130, 2022.
- [5] I. N. Sari and A. H. Awasinombu, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir (Studi Pada Bank Sultra Kabupaten Buton Tengah),” *J. HOMANIS Halu Oleo Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 10–20, 2026.
- [6] M. Maslianor, S. Sulastini, and M. Maskur, “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Muara Teweh Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah,” *Manaj. J. Ekon.*, vol. 7, no. 1, pp. 116–129, 2025.
- [7] A. Anjani, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Inspirasi Bisnis Dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, p. 1, 2024.
- [8] D. Kurniahadi, R. Fandiyanto, and M. I. Anshory, “Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Djatiroto,” *J. Mhs. Entrep.*, vol. 2, no. 12, pp. 2765–2779, 2025.
- [9] A. J. Ritonga, “Manajemen Organisasi,” *Penerbit : Perdana Mulya, Medan*, 2018.
- [10] P. S. & J. Robbins, “Organizational Behaviour,” *Jakarta, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat*, 2017.
- [11] Smith, “Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis,” *Penerbit Alf. Bandung*, 2018.
- [12] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. 2017.
- [13] M. Busro, “Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Penerbit : Prenadameidia Group, Jakarta*, 2018.
- [14] P. Afandi, “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator),” *Penerbit Zanafa Publ. Riau.*, 2018.
- [15] H. B. Sarang Uno and S. Koni, “Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.*, 2017.
- [16] M. Pakpahan *et al.*, *Metodologi Penelitian*. Yayasan Kita Menulis, 2022.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2022.
- [18] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. 2021.
- [19] A. Fandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, Cet 1. Yogyakarta: Zanafa Publising, 2018.
- [20] J. Jufrizen, “Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja,” *Sains Manaj. J. Manaj. Unsera*, vol. 7, no. 1, pp. 35–54, 2021.