



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

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

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 1743-1752

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

---

## Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z pada PT Ameera Laboratori Sinergi

Azahra Aura, Cecep Yoto Haryoto

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

[aura09829@gmail.com](mailto:aura09829@gmail.com)\*, [cecep.haryoto1@gmail.com](mailto:cecep.haryoto1@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada PT Ameera Laboratori Sinergi. Kinerja karyawan merupakan faktor strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya di tengah perkembangan lingkungan kerja yang dinamis dan berbasis teknologi. Generasi Z sebagai kelompok tenaga kerja produktif memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga memerlukan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang tepat, terutama dalam aspek motivasi dan pengembangan kompetensi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat penelitian asosiatif untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z pada PT Ameera Laboratori Sinergi yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebagai sumber data primer, serta didukung oleh studi pustaka sebagai data sekunder. Analisis data dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi kerja memiliki pengaruh positif namun belum signifikan secara individual. Namun demikian, motivasi dan kompetensi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memfokuskan kebijakan sumber daya manusia pada peningkatan motivasi kerja serta penguatan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan guna meningkatkan kinerja secara optimal.

*Kata kunci:* Motivasi, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan, Generasi Z

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan. Dalam perusahaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting oleh karena dipandang sebagai faktor pendorong utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan menjelaskan bahwa SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas administratif, tetapi juga sebagai penggerak utama yang memprakarsai ide, mengelola budaya organisasi, memfasilitasi kolaborasi, serta mendukung pengujian dan implementasi ide-ide inovatif (Sari et al., 2024). Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi, baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sebab itu sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan dan efisiensi suatu organisasi. Kemampuan SDM untuk mengelola dan mengarahkan berbagai sumber daya lainnya menjadikannya sebagai elemen inti dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, upaya untuk menjaga dan meningkatkan kualitas SDM melalui manajemen yang sistematis dan efektif menjadi hal yang sangat krusial.

PT. Ameera Laboratori Sinergi merupakan instansi yang memiliki peran penting bagi produsen skincare dan kosmetik berkualitas yang inovatif dan aman bagi konsumen. Perusahaan ini mendukung pertumbuhan industri kosmetik lokal, menciptakan lapangan kerja, serta mendorong kesadaran Masyarakat akan pentingnya perawatan diri. Dengan menerapkan standar kualitas tinggi, PT Ameera Laboratori Sinergi turut berkontribusi pada perkembangan ekonomi dan industri kreatif di Indonesia. Saat ini PT. Ameera Laboratori Sinergi sedang berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021-2024

Dimensi	2021	2022	2023	2024	Rata-Rata	Kategori
Hasil Kerja	66	64	63	61	63,5	Kurang Baik (KB)
Perilaku Kerja	60	58	56	55	57,3	Kurang Baik (KB)
Sikap Kerja	62	60	58	56	59,0	Kurang Baik (KB)

Berdasarkan tabel 1. Observasi awal kinerja karyawan PT. Ameera Laboratori Sinergi masih rendah. kinerja pegawai menunjukkan tren penurunan pada seluruh dimensi selama periode 2021–2024. Dimensi hasil kerja, perilaku kerja, dan sikap kerja secara konsisten berada pada kategori Kurang Baik (KB). Penurunan nilai pada ketiga dimensi tersebut mencerminkan adanya kecenderungan menurunnya kualitas kerja karyawan dari tahun ke tahun, yang mengindikasikan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam aspek manajerial dan organisasi, termasuk peningkatan motivasi kerja, Kompetensi, dan kinerja karyawan.

Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Syaifullah & Calvin, 2022) menunjukkan bahwa ada beberapa elemen, seperti imbalan, gaya kepemimpinan, dan suasana kerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa, yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil studi ini menegaskan bahwa jika perusahaan memberikan imbalan, gaya kepemimpinan, dan suasana kerja yang lebih baik, kinerja karyawan akan meningkat yang pada akhirnya mendukung organisasi dalam mencapai tujuan dan hasil yang lebih baik. erdasarkan observasi awal, motivasi kerja karyawan di PT Ameera Laboratori Sinergi masih tergolong rendah, yang tercermin dari lemahnya dorongan internal, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta rendahnya keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kondisi ini berpotensi menghambat produktivitas kerja dan menunjukkan perlunya peningkatan strategi manajemen sumber daya manusia yang mampu mendorong motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan performa karyawan dalam organisasi (Fatahuddin, 2024).

Kompetensi kerja karyawan Generasi Z mencakup keterampilan teknis dan soft skills yang diperlukan untuk beradaptasi di lingkungan kerja yang dinamis. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien, terutama melalui penguasaan teknologi digital. Selain itu, kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan adaptasi turut berperan penting dalam menunjang keberhasilan kerja. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kompetensi kerja yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wirana et al., 2024) mengungkapkan bahwa variabel kompetensi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merujuk pada kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dengan baik, dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja juga berkaitan dengan motivasi dan kompetensi kerja serta kinerja karyawan. Faktor ini masih belum mendukung kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi juga mempengaruhi ketersediaan fasilitas kerja, yang masih kurang memadai untuk mendukung aktivitas karyawan. Oleh karena itu, studi ini menegaskan bahwa kompetensi memegang peranan krusial dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja di dalam organisasi, karena memiliki kompetensi berarti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik sehingga mendukung pencapaian sasaran organisasi.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal tidak terlepas dari peran motivasi dan kompetensi kerja sebagai faktor internal yang memengaruhi perilaku dan hasil kerja karyawan. Motivasi berfungsi sebagai dorongan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan terlibat aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, kompetensi kerja mencerminkan kemampuan karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Apabila motivasi dan kompetensi kerja dapat dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan cenderung meningkat secara berkelanjutan.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan dengan hasil yang beragam. Penelitian oleh (Masram & Mu'ah, 2017) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Abyansyah et al., 2021) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, (Niluh et al., 2023) membuktikan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Ginting et al., 2021) menyimpulkan bahwa motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks Generasi Z, (Fadel et al., 2025) menemukan bahwa motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Aldi & Susanti, 2020) menyatakan bahwa motivasi dan kompetensi, bersama dengan kepuasan kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Namun, penelitian oleh Irawan dan Kristiawati (2020) menunjukkan bahwa pelatihan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sementara Farid dan Satia (2024) menemukan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z, meskipun motivasi tetap menunjukkan pengaruh positif.

Meskipun berbagai penelitian tersebut menegaskan pentingnya motivasi dan kompetensi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagian besar penelitian masih bersifat umum dan belum secara spesifik mengkaji karyawan Generasi Z dalam konteks perusahaan tertentu. Selain itu, adanya perbedaan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada karakteristik generasi dan kondisi organisasi. Hal ini mengindikasikan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena tersebut, PT Ameera Laboratori Sinergi sebagai perusahaan yang mempekerjakan karyawan Generasi Z menghadapi tantangan dalam mengelola motivasi dan kompetensi kerja agar kinerja karyawan tetap optimal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada PT Ameera Laboratori Sinergi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan karyawan Generasi Z yang lebih efektif.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada PT Ameera Laboratori Sinergi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2022).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen pendukung yang relevan dengan penelitian. Penelitian dilaksanakan di PT Ameera Laboratori Sinergi dengan waktu pelaksanaan pada periode September hingga Desember 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ameera Laboratori Sinergi yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Robbins & Judge, 2015:260) kinerja adalah hasil dari pencapaian pegawai dalam pekerjaannya menurut standar kriteria tertentu	1.Kualitas kerja	a.Akurasi b.Ketepatan c.Kepuasan pelanggan	<i>likert</i>
		2.Produktivitas	a.Jumlah tugas yang di selesaikan b.Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas c.Efisiensi pengguna sdm	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Menurut (Robbins & Judge, 2015:127) motivasi adalah proses yang menggambarkan kekuatan, arah dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan	3.Kehadiran	a.Jumlah hadir b.Keterlambatan c.Izin yang di ambil	Likert
		4.Disiplin	a.Pelanggar aturan b.Ketepatan waktu c.Sikap terhadap pekerjaan	
		5.Kerja sama tim	a.Komunikasi b.Kontribusi c.kemampuan menyelesaikan topik	
		1.Kepuasan kerja	a.Kepuasan terhadap kerjaan b.Rasa pencapaian c.Kepuasan lingkungan kerja d.Keseimbangan kerja	
		2.Orientasi pencapaian	a.Mencapai tujuan yang menantang b.Ambisi dalam meningkatkan kinerja c.Menghadapi tantangan dengan semangat d.Mencari umpan balik konstruktif	
		3.Pengakuan dan reward	a.Kesempatan promosi b.Pemberian penghargaan secara teratur c.Pencapaian kerja secara finansial dan non finansial	
		4.Tanggung jawab dan otonomi	a.Kebebasan dalam mengambil Keputusan b.Tanggung jawab atas tugas c.Kesempatan mandiri	
		5.Pengembangan karier	a.Kesempatan untuk mengembangkn diri b.Pelatihan dan Pendidikan c.Dukungan dalam Karier	
		6.Hubungan sosial	a.Kerjasama dalam tim b.Kerjasama dalam tim c.Dukungan sosial dan atasan d.Rasa memiliki kebersamaan lingkungan	
		Kompetensi kerja (X2)	Menurut (Prawirosentono, 2021)mengartikan kompetensi kerja sebagai “ <i>an individual’s ability to adapt to the tasks, responsibilities, and work environment he or she faces</i> ” yang artinya kemampuan seseorang individu untuk beradaptasi dengan tugas, tanggung jawab, dan	
2.Keterampilan	b.Kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang di anggap lebih efisien			

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
	lingkungan kerja yang dihadapinya. Kompetensi kerja ini mencakup berbagai faktor seperti kemampuan teknis, kemampuan komunikasi, dan kemampuan untuk bekerja dengan orang lain di dalam suatu organisasi tersebut.	3.Kemampuan	a.Reaksi terhadap krisis ekonomi b.Perasaan terhadap kenaikan gaji	
		4.Kinerja karyawan	a.Melakukan suatu aktivitas	

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS, meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan, dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### Hasil

##### Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Instrumen	R hitung	R table	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	31 item	0,612 – 0,821	0,312	Valid
Motivasi (X1)	38 item	0,578 – 0,797	0,312	Valid
Kompetensi Kerja (x2)	16 item	0,499 – 0,819	0,312	Valid

Berdasarkan table 3. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dengan membandingkan r hitung dengan r tabel sebesar 0,31, maka diperoleh hasil variabel kinerja karyawan, motivasi, kompetensi kerja valid karena semua instrument r hitung lebih besar dari r tabel.

##### Uji Realibilitas

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Motivasi	0,968	0,70	Reliabel
Kompetensi Kerja	0,970	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,928	0,70	Reliabel

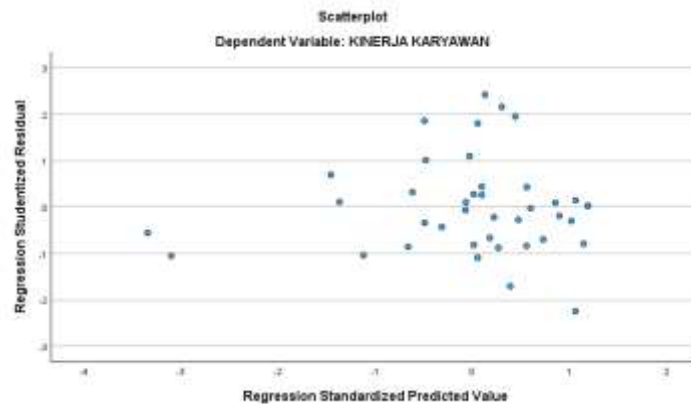
Berdasarkan tabel 4, hasil uji reliabel dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,70 yang dimana untuk Motivasi sebesar 0,968, Kompetensi Kerja sebesar 0,970, Kinerja Karyawan sebesar 0,928. Dengan demikian semua variabel termasuk kedalam kategori reliabel. Oleh karena itu data dinyatakan valid.

##### Uji Normalitas

Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan kurva normal probability plot dan grafik histogram. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan grafik normal P-Plot, terlihat bahwa titik titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data residual pada model regresi memiliki pola distribusi yang mendekati normal. Selanjutnya, grafik histogram, terlihat bahwa distribusi data residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng, dan relative simetris sehingga menunjukkan distribusi

data yang normal. Dengan demikian kedua hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6.651	9.222			.721	.475		
MOTIVASI	.556	.137	.672		4.054	<.001	.146	6.847
KOMPETENSI KERJA	.532	.331	.266		1.606	.117	.146	6.847

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 5, di ketahui bahwa nilai *Tolerance* pada variabel Motivasi sebesar (0,146 > 0,10) dan nilai VIF (*variance inflation factor*) sebesar (6,847 < 10) . Selanjutnya, variabel Kompetensi Kerja juga memiliki nilai *Tolerance* sebesar (0,146 > 0,10) dan nilai VIF sebesar (6,847 < 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independent dalam model regresi penelitian ini diyatakan memenuhi asumsi multikolinearitas.

### Analisis Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.651	9.222			.721	.475
MOTIVASI	.556	.137	.672		4.054	<.001
KOMPETENSI KERJA	.532	.331	.266		1.606	.117

a. Dependent Variable: KINERJA KRYAWAN

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1), dan Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 6, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.651 + 0.556 X1 + 0,532 X2$$

a = Nilai konstanta a sebesar 6,651 mempunyai arti apabila variabel X ( Motivasi dan Kompetensi Kerja di anggap berilai 0 (nol) atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan akan menunjukkan nilai sebesar 6,651.

b1 = koefisiensi regresi variabel Motivasi sebesar 0,556 memiliki arah regresi positif, yang berarti setiap kenaikan 1 (satu) point pada Motivasi maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,556.

b2 = koefisiensi regres variabel Kompetensi Kerja sebesar 0,532 memiliki arah regresi positif , yang berarti setiap kenaikan 1(satu) point pada kompetensi kerja, maka kinerja kaeryawan akan meningkat sebesar 0,532.

### Analisis Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 <sup>a</sup>	.852	.844	5.603	2.214

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI KERJA, MOTIVASI  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai koefisiensi determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,852 atau 85,2%. Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel Motivasi dan Kompetensi Kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 85,2%, sedangkan sisanya 14,8% (100% - 85,2%) dipengaruhi oleh variabel lain.

### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.651	9.222		.721	.475
MOTIVASI	.556	.137	.672	4.054	<,001
KOMPETENSI KERJA	.532	.331	.266	1.606	.117

a. Dependent Variable: KINERJA KRYAWAN

Uji t digunakan untuk menguji ada atau tiadaknya pengaruh signifikan secara parsial dari masing- masing variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y), yaitu Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Untuk mengetahui nilai t statistic tabel ditentukan tingkat signifikan 5% (0,05) dengan derajat kebebasan df = (n-k-1). Berdasarkan tabel 8, maka didapat perhitungan sebagai berikut:

$$df = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37 (2,026)$$

### Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dimana t hitung > t tabel (4,054 > 2,026) dan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05 atau 5%, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ameera Laboratori Sinergi.

### Kompetensi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t dimana nilai t hitung < t tabel ( 1,606 < 2,026) dan nilai signifikan sebesar 0,117 > 0,05 atau 5%, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Kompetensi Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ameera Laboratori Sinergi.

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6674.724	2	3337.362	106.297	<,001 <sup>b</sup>
Residual	1161.676	37	31.397		
Total	7836.400	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI KERJA, MOTIVASI

Uji statistic F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) secara bersama-sama (silmutan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).Tingkat signifikan yang di gunakan sebesar 0,05 atau 5% dengan derajat kebebasan df = (n-k-1). Berdasarkan tabel 9, maka didapat perhitungan sebagai berikut:

$$df = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 =, nilai F tabel = 3,25$$

Rumus:

$$df (N1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df (N2) = n - k = 40 - 3 = 37$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diatas, diketahui nilai f hitung sebesar 106,297 dimana nilai f hitung lebih besar dari f tabel atau sebesar(106,341 > 3,25), selain itu diketahui nilai sig 0,001 lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa variabel Motivasi dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama (silmutan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ameera Laboratori Sinergi.

### Diskusi

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Variabel Motivasi memiliki arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ameera Laboratori Sinergi, karena t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai (4,054 >2,026). Selain itu, diketahui nilai signifikasi sebesar 0,001, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5% (0,001 < 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, Motivasi memiliki arah pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ameera Laboratori Sinergi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap tercapai meskipun terdapat perbedaan pendapat dan terdapat dorongan bekerja agar lebih optimal dalam mencapai target dan tanggung jawab pekerjaan.

Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan generasi Z karena menjadi pendorong utama perilaku, semangat dan arah usaha kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menunjukkan disiplin kerja yang baik, serta memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja. Selain itu, motivasi juga berpengaruh pada peningkatan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Hasil juga sama dengan penelitian yang dilakukan (Oka, 2020; Salim, 2023).

### **Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan Variabel Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ameera Laboratori Sinergi, karena nilai  $t$  hitung dengan nilai  $t$  tabel ( $1,669 < 2,026$ ). Selain itu diketahui nilai signifikan sebesar 0,104, dimana nilai tersebut sebesar 0,05, atau 5% ( $0,104 > 0,05$ ). Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, Kompetensi Kerja memiliki arah pengaruh positif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Ameera Laboratori Sinergi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan tetap tercapai meskipun terdapat perbedaan kemampuan.

Kompetensi kerja menjadi faktor penting karena menentukan sejauh mana karyawan mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan salah satu faktor utama yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Hasil penemuan sama dengan penelitian yang dilakukan (Rafi et al., 2025)

### **Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis pada Variabel Motivasi dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan uji  $F$  di atas, diketahui nilai  $f$  hitung sebesar 106,297 dimana nilai  $f$  hitung lebih besar dari  $f$  tabel atau sebesar ( $106,341 > 3,25$ ), selain itu diketahui nilai sig 0,001 lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel Motivasi dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama (silmutan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ameera Laboratori Sinergi.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi Motivasi pada Karyawan dan Kompetensi Kerja yang mampu mendorong peningkatan Kinerja Karyawan secara optimal dibandingkan kedua variabel tersebut berdiri sendiri. Hasil yang sejalan dari motivasi dan kompetensi kerja secara bersama-sama tercermin pada peningkatan kinerja karyawan yang lebih signifikan dibandingkan jika hanya salah satu faktor yang dimiliki. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan kompetensi kerja yang baik cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, kombinasi keduanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab, profesional, dan konsisten dalam mencapai target kerja. Hasil penemuan menunjukkan hal yang sama dengan penelitian yang dilakukan (Yumhi, 2021)

## **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada PT Ameera Laboratori Sinergi. Kompetensi kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, motivasi dan kompetensi kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga keduanya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja secara optimal. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja perlu difokuskan pada pemenuhan kebutuhan berprestasi melalui pemberian ruang bagi kreativitas, kesempatan pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang mendukung. Pada aspek kompetensi kerja, kemampuan sosial khususnya komunikasi menjadi dimensi penting yang perlu diperkuat untuk meningkatkan kolaborasi dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Sementara itu, peningkatan kinerja karyawan dapat diarahkan pada penguatan hasil kerja, terutama kualitas kerja, melalui kejelasan standar kinerja, pelatihan yang relevan, serta sistem evaluasi dan penghargaan yang berorientasi pada hasil. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengkaji motivasi dan kompetensi kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan, menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, serta memiliki keterbatasan waktu penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan dan menggunakan metode penelitian yang lebih beragam. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan Generasi Z secara berkelanjutan.

## Referensi

1. Abyansyah, Muhammad, Iskandar. P., Budi, S., Acep, F., Muhammad, Adrian. S., & Elvana, Ayuk. T. (2021). Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 323–328.
2. Aldi, Y., & Susanti, F. (2020). PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FRISIAN FLAG INDONESIA WILAYAH PADANG.
3. Fadel, M., Siring, B., & Azis, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar. 6(1).
4. Fatahuddin, F. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN CV. MAKMUR BERKAH. *MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 7(1), 20–28. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2428>
5. Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. F., & Shombing, S. (2021). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Ekonomi Prima*, 5(1), 35–44.
6. Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
7. Niluh, K., Tri, D., Agus, W., & Salasa, G. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Badung. *Jurnal EMAS*, 4, 121–134.
8. Oka, P. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8), 2301–2317.
9. Prawirosentono, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
10. Rafi, R., Rengifurwarin, Z. A., & Bahasoan, A. (2025). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. *Jurnal Dharma Agung*, 33(1), 230–238.
11. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
12. Salim, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transformasi Security. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, Jurnal.Ubd.Ac.Id*, 3(2).
13. Sari, R. Y., Qadri, H. Al, & Nellitawati, N. (2024). Peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi. *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal*, 3(2), 59–67. <https://doi.org/10.47200/aossagcj.v3i2.2338>
14. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
15. Syaifulah, & Calvin. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Inti Hose Jaya Perkasa. *Journal Scientia*, 5(2).
16. Wirana, I. A., Suyoto, ., Darmawan, A., & Alfalisyado, . (2024). Competence and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Career Development. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(6), 68–78. <https://doi.org/10.9734/ajebe/2024/v24i61343>
17. Yumhi, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Management Studies*, 8(2).