

# KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN PT. BLUE BIRD TBK KOTA BEKASI

Mardiana Puspasari<sup>1</sup>, Yunita Febriani<sup>2</sup>, Yosefanny Puspa Azahra<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

[mardianapuspasari165@gmail.com](mailto:mardianapuspasari165@gmail.com), [yunitafebriani.ump@gmail.com](mailto:yunitafebriani.ump@gmail.com), [yosefannypuspa30@gmail.com](mailto:yosefannypuspa30@gmail.com)

## ABSTRACT

### Info Artikel:

Diterima 13 02 2024

Direview 01 04 2024

Disetujui 17 05 2024

### Keywords:

employee performance, competence and work motivation

**Purpose** –The aim of the research is to determine the influence of competence and work motivation on the performance of employees at PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Bekasi City both simultaneously and partially.

**Design/methodology** –This type of research used is associative research. The sample used in this study was 67 respondents from a total population of 200 permanent employees. The sampling technique used was the Proportionate Stratified Random Sampling technique. The data collection method used is through questionnaires and documentation. Data analysis used in this research is quantitative, using a Likert scale. The data analysis technique used in this study is using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and the coefficient of determination.

**Findings** - The results of the research based on multiple linear regression show that competence and work motivation have a positive effect on the performance of employees at PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Bekasi City. The results of the F hypothesis test show that there is a significant effect of competence and work motivation on the performance of employees of PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Bekasi City. The results of the t hypothesis test show that there is a partial effect of competence and work motivation on the performance of employees of PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Bekasi City. The results of the coefficient of determination show that the variables of competence and work motivation can contribute to the ups and downs of performance by 69.3%, while the rest are influenced by other variables not included in this study.


### Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis, Universitas  
Muhammadiyah Palembang.

**Alamat** : Jl. Jend. Ahmad Yani 13  
Ulu Palembang Sumatera Selatan  
(30263)

E-Mail :

[motivasi.feb.ump@gmail.com](mailto:motivasi.feb.ump@gmail.com)

Access this article online	
Quick Response Code:	<b>Website:</b> <a href="http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi">http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi</a>
	<b>p-ISSN:</b> 2548-1622 <b>e-ISSN:</b> 2716-4039Jurnal <b>MOTIVASI</b>

## A. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang

menjadi hal penting dalam pemenuhannya, salah satunya adalah karyawan. Karyawan bukan hanya sebagai sumber daya belaka, tetapi lebih berupa modal atau aset bagi sebuah institusi atau organisasi. Maka dari itu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan harus dikembangkan

agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Jika kualitas sumber daya yang dimiliki baik maka capaian kinerja karyawan pun meningkat. Dalam Kasmir (2019) kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang sesuai dengan aturan serta standar yang ditetapkan oleh masing-masing perusahaan, kinerja tersebut yang membawa perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Jika hanya memperhatikan alat produksi tanpa memperhatikan manusianya, maka kinerja karyawan tidak optimal. Dalam sebuah organisasi, aspek sumber daya manusianya yang memiliki keahlian, Keterampilan tanggungjawab merupakan aset berharga bagi perusahaan (Kholilah et al., 2022).

Kinerja karyawan ditentukan oleh salah satu faktor penting yaitu salah satunya kompetensi (Krisnawati & Bagia, 2021). Kemampuan kompetensi karyawan menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) kompetensi adalah kemampuan yang diharapkan dan menghasilkan yang terbaik. Tidak semua pegawai memiliki kompetensi hanya sebagian yang memiliki kinerja yang baik yang mempunyai kompetensi. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Selain kompetensi, motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Hamali, 2018). Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan, karena dapat meningkatkan emosional para karyawan sehingga lebih optimis, berpikir positif, dan tidak mudah menyerah. Sikap seperti itu sangat diperlukan supaya meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja (Latif et al., 2023).

PT. Blue Bird merupakan perusahaan transportasi yang beroperasi di Jakarta dan

beberapa Kota besar di Indonesia. PT. Blue Bird memelopori penelehan tarif taksi berdasarkan sistem Argo, serta melengkapi seluruh armadanya yang ber-AC dengan radio komunikasi. Misinya untuk menjadi perusahaan yang mampu bertahan dan mengedepankan kualitas untuk memastikan kesejahteraan yang berkelanjutan bagi para *stakeholder*, PT. Blue Bird memiliki tujuan untuk mencapai kepuasan pelanggan, dan mengembangkan serta mempertahankan diri sebagai pemimpin pasar di setiap kategori yang mereka masuki. Dalam transportasi darat, mereka menyediakan layanan yang handal, dan berkualitas tinggi dengan sumber daya yang efisien. Standar penilaian kinerja karyawan dan rekapitulasi kinerja karyawan tahun 2017-2021 di PT. Blue Bird Tbk Kota Bekasi dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2 berikut:

**Tabel 1.**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan**

No.	Score	Kategori
1	85-100	Sangat Baik
2	75-84	Baik
3	65-74	Cukup
4	55-64	Kurang
5	50 kebawah	Kurang Baik

Sumber: PT. Blue Bird Kota Bekasi, 2022

**Tabel 2.**  
**Rekapitulasi Kinerja Karyawan Tahun 2017-2021**

Tahun	Score	Kategori
2017	75,25	Baik
2018	70,25	Cukup
2019	75	Baik
2020	63,5	Kurang
2021	62,50	Kurang

Sumber: PT. Blue Bird Kota Bekasi, 2022

Berdasarkan Tabel 2 mengenai hasil rekapitulasi capaian kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi dalam 5 tahun terakhir dengan menggunakan komponen pengukuran yaitu kualitas (mutu), kuantitas, waktu dan kerjasama dapat dilihat bahwa fluktuasi atau ketidakstabilan kinerja yang dihasilkan terkadang naik dan turun, dari tabel tersebut diketahui hasil kinerja karyawan nampak tinggi pada tahun 2017 dan 2019 saja. Namun, pada tahun 2018, 2020 dan 2021 kinerja yang dihasilkan mengalami penurunan. Ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang belum mencapai target kinerja yang

maksimal dan hasil kinerja yang tidak stabil tiap tahunnya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis terdapat masalah lain yang ditemukan adalah hubungan yang terjalin antara karyawan yang satu dengan lainnya kurang harmonis. Contohnya karyawan yang acuh dan tidak ada inisiatif untuk membantu karyawan lainnya dalam penyelesaian tugas yang diberikan, komunikasi yang terjalin kurang baik, serta kualitas kerja karyawan yang masih cenderung kurang baik, karena masih terdapat karyawan yang lalai pada jam kerja. Misalkan karyawan yang meninggalkan pekerjaan untuk keperluan pribadi atau keperluan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Ini menyebabkan kualitas kerja yang dihasilkan cenderung kurang baik. Berikut ini data prariset kompetensi yang dilakukan oleh peneliti menggunakan 30 responden dalam populasi, diluar responden pada kuesioner.

**Tabel 3.**  
**Prariset Kompetensi**

Kompetensi	Ya	Tidak
Karyawan memiliki keterampilan sesuai bidang pekerjaannya	30%	70%
Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	55%	45%
Karyawan menduduki jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan	35%	65%

Sumber: PT. Blue Bird Kota Bekasi, 2022

Berdasarkan Tabel 3 mengenai kompetensi karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi terdapat masalah seperti ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan keterampilan karyawan, hal ini dilihat dari jawaban yang mayoritas karyawan tidak bekerja sesuai keterampilan yang dimiliki. Permasalahan lain terkait kompetensi yaitu karyawan masih belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan seperti yang dapat dilihat pada tabel yang menunjukkan hasil jawaban responden, hal ini dikarenakan minimnya pengetahuan karyawan mengenai tugas yang diberikan. Kemudian, perbedaan antara latar belakang pendidikan karyawan dengan jabatan karena terdapat beberapa karyawan dengan gelar akademis yang tidak sesuai atau kurang cocok dengan jabatan yang dimiliki.

Tabel 4 menggambarkan jabatan berdasarkan latar belakang pendidikannya.

**Tabel 4**  
**Jabatan dan Latar Belakang Pendidikan**

Jabatan	Gelar Akademik
HR Pengemudi Officer I	Sarjana Hukum
Kabag Operasional	Sarjana Teknik
Kepala Driver	Sarjana Teknik
Staff Personalia	Sarjana Hukum
Staff Sales	D3 Pariwisata
Kepala Seksi	Sarjana Hukum
Staff Administrasi Perizinan	Sarjana Sosial
Staff IT/PC	Sarjana Ilmu Komunikasi
Customer Service	D3 Komputer

Sumber: PT. Blue Bird Kota Bekasi, 2022

Berdasarkan Tabel 4 Latar belakang pendidikan dan jabatan karyawan terdapat fenomena yang ditemukan yaitu, pekerjaan yang dirasa kurang efektif karena jabatan tidak selaras dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan, seperti pada posisi Kepala HR Pengemudi Officer I yang merupakan Sarjana Hukum.

Berikut ini data prariset motivasi kerja yang dilakukan oleh peneliti menggunakan 30 responden dalam populasi, diluar responden pada kuesioner

**Tabel 5.**  
**Prariset Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja	Ya	Tidak
Karyawan menerima apresiasi atas hasil kerja yang memuaskan	25%	75%
Karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada	45%	55%
Karyawan merasa fasilitas perlengkapan kerja perusahaan membantu pekerjaan	40%	60%

Sumber: PT. Blue Bird Kota Bekasi, 2022

Berdasarkan Tabel 5 mengenai motivasi kerja, terdapat masalah seperti berupa apresiasi dari hasil kerja yang memuaskan dengan jawaban ya sebesar 25% dan sebanyak 75% lainnya menjawab tidak, artinya karyawan merasa kurangnya apresiasi dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan. Dalam poin kedua yaitu karyawan memiliki permasalahan pada kondisi kerja yang kurang nyaman. Contohnya ruang kerja yang sempit karena penataan barang seperti meja kerja dan kursi yang tata letaknya kurang rapi. Selanjutnya, pada poin ketiga terdapat permasalahan pada fasilitas kerja. Misalkan fasilitas pendukung pelaksanaan kerja karyawan seperti komputer dan printer

yang kurang memadai sehingga menyebabkan terhambatnya pekerjaan.

Penelitian Nugroho et al., (2021) mengatakan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Andriyani et al., (2020) mengatakan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja merupakan prediktor yang berpotensi memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Tetapi ini tidak sejalan dengan penelitian Hidayat (2021) yang mengatakan bahwa motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. Kota Bekasi baik secara simultan maupun secara parsial.

## B. KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Sedangkan menurut Afandi (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, merupakan suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggungjawab pekerjaan.

### Kompetensi

Seseorang yang mempunyai kompetensi yang tinggi pastinya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Para ahli menjelaskan bahwa kompetensi berhubungan dengan seseorang yang mempunyai tingkat kinerja yang baik, lebih konsisten dan lebih efektif jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaannya (Saputra & Mulia,

2021). Menurut Wibowo (2017) bahwa kompetensi adalah segala bentuk sikap, motif, keterampilan, pengetahuan, perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dapat membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018) adalah pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerjasama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan (Hasibuan, 2019). Menurut Afandi (2018) motivasi kerja adalah faktor atau suatu hal yang mendorong seseorang untuk berbuat atau melakukan aktivitas tertentu. Oleh karenanya, motivasi sering disebut juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2018) adalah kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengakuan prestasi kerja.

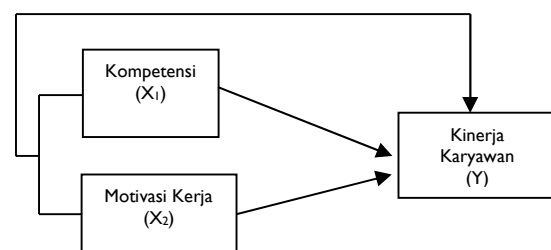
Berdasarkan pembahasan diatas maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh signifikan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub>: Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kerangka penelitian dalam observasi ini berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

## C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini menjelaskan mengenai hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel

lainnya. Variabel-variabel yang dikaitkan yaitu kompetensi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi. Jl. Raya Narogong No.37, RT.002/RW.007, Bojong Menteng, Kecamatan Rawalumbu, Kota Bekasi, Jawa Barat 17117.

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi yang berjumlah 200 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 67 responden yang merupakan karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan jenis *propotionate stratified random sampling* sebab populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dimana data primer merupakan jawaban dari responden terhadap kuesioner yang diedarkan dan data sekunder merupakan data pendukung yang didapatkan dari perusahaan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Analisis kualitatif berupa kuesioner yang disebarkan penulis kepada responden kemudian dengan data yang diperoleh dari hasil kuesioner dihitung secara statistik (dikuantitatifkan). Skala pengukuran instrumen dalam penelitian ini yaitu skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi responden mengenai fenomena sosial.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena-fenomena alam maupu sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2019). Uji instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dengan uji asumsi dan dilanjutkan dengan regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja

dengan regresi linier berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya dilakukan uji hipotesis (uji F dan uji t) untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta membuat kesimpulan dan yang terakhir adalah menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- $\alpha$  = Konstanta
- $b_1, b_2$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = Kompetensi
- $X_2$  = Motivasi Kerja
- e = Standar error

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengukuran digunakan untuk mengukur signifikan atau tidaknya dengan membandingkan rhitung dengan rtabel untuk responden diluar sampel yang akan digunakan yaitu dengan taraf signifikan 10% adalah 0,3061 jadi rhitung untuk tiap butir pernyataan bernilai positif dan lebih besar dari rtabel 0,3061 dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel (n-2)	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.667	0.3061	
	Y.2	0.481	0.3061	
	Y.3	0.594	0.3061	
	Y.4	0.798	0.3061	
	Y.5	0.724	0.3061	
	Y.6	0.672	0.3061	
Kompetensi ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0.647	0.3061	
	X <sub>1.2</sub>	0.568	0.3061	
	X <sub>1.3</sub>	0.615	0.3061	
	X <sub>1.4</sub>	0.551	0.3061	
	X <sub>1.5</sub>	0.554	0.3061	
	X <sub>1.6</sub>	0.539	0.3061	
	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub>	0.428	0.3061
		X <sub>2.2</sub>	0.527	0.3061
		X <sub>2.3</sub>	0.695	0.3061
	X <sub>2.4</sub>	0.737	0.3061	
	X <sub>2.5</sub>	0.783	0.3061	
	X <sub>2.6</sub>	0.792	0.3061	
	X <sub>2.7</sub>	0.715	0.3061	
	X <sub>2.8</sub>	0.745	0.3061	
	X <sub>2.9</sub>	0.699	0.3061	

Sumber: Olah data, 2023



### Uji Reliabilitas

Pengukuran butir pernyataan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antara skor jawaban pada butir pernyataan yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 7. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alfa	Standar Realibilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.682	0.60	Reliabel
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0.604	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0.860	0.60	Reliabel

Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel 7, nilai *cronbach alpha* semua variabel lebih besar dari > 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kompetensi dan motivasi kerja dinyatakan reliabel.

### Karakteristik Responden

Responden tertinggi berjenis kelamin laki-laki sebesar 81% dari pada perempuan sebesar 19%, dikarenakan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi membutuhkan karyawan laki-laki lebih banyak untuk hasil pekerjaan yang efektif dan efisien. Responden memiliki tingkat pendidikan yang paling dominan adalah SMA sebanyak 64% dan tingkat pendidikan SI sebanyak 24% dari pada tingkat pendidikan lainnya seperti D3 sebanyak 7% dan SMP hanya sebanyak 5% di PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih minimnya karyawan dengan tingkat pendidikan SI maka terdapat perbedaan antara latar pendidikan dengan posisi jabatan yang diduduki.

Masa kerja karyawan lebih banyak telah bekerja sampai 4-6 tahun dan lebih dari 6 tahun di PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi., memiliki pengalaman yang lebih banyak dan baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa sebuah perusahaan mempunyai karyawan yang sudah cukup lama bekerja untuk perusahaan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh

variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta
(Constant)	1.403	1.188	
Kompetensi	.238	.066	.262
Motivasi Kerja	.415	.042	.713

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data, 2023

Hasil uji regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 1,403 + 0,238X_1 + 0,415X_2$$

Koefisien regresi untuk konstanta sebesar 1.403. Artinya, jika kompetensi dan motivasi kerja nilainya 0 (tetap), maka kinerja karyawan bernilai 1.403 satuan. Koefisien regresi kompetensi positif sebesar 0,238. Artinya apabila kompetensi meningkat maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan. Koefisien regresi motivasi kerja positif sebesar 0,415. Artinya apabila motivasi kerja meningkat maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau (bersama-sama) digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>Regression</b>	414.369	2	207.185	75.640	0.000 <sup>a</sup>
<b>Residual</b>	175.303	64	2.739		
<b>Total</b>	589.672	66			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data, 2023

Menentukan *F* tabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan (df) = n-k-1, maka (df) = 67-2-1 adalah 64. Jadi *F* tabel = 2,39. Berdasarkan tabel 9 Uji F (Anova), dapat

dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} 75.640 > F_{tabel} 2,39$ , dengan tingkat sig  $F 0,000 < 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji masing-masing variabel dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara individu/parsial terhadap variabel kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi.

**Tabel 10. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
1 (Constant)	1.403	1.188		1.180	.242
Kompetensi	.238	.066	.262	3.614	.001
Motivasi Kerja	.415	.042	.713	9.851	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Olah Data, 2023

Menentukan  $F_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan ( $df$ ) =  $\alpha:2 (n-k)$ , maka ( $df$ ) = 0,05 (67-2) adalah 0,05 = 65. Jadi  $F_{tabel} = 1,668$ . Nilai thitung untuk kompetensi sebesar 3,614 > 1,668 dengan tingkat sig. t  $0,001 < 0,1$  (signifikan), artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi. Nilai thitung untuk motivasi kerja sebesar 9,851 > 1,668 dengan tingkat sig. t  $0,000 < 0,1$  (signifikan), artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, dengan hasil berikut ini:

**Tabel 11. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.703	.693	1.65502

Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan Tabel 11, dapat dilihat bahwa besarnya nilai  $R^2$  dalam regresi diperoleh sebesar 0,693 atau  $0,693 \times 100\% = 69,3\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kompetensi dan motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi sebesar 69,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dengan *Standard Error of The Estimate* (SEE) menunjukkan nilai sebesar 1,655 yang berarti makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan fungsi persamaan regresi linier berganda yang menghasilkan fungsi persamaan diperoleh nilai koefisien kompetensi dan motivasi kerja bertanda positif. Artinya kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi.

Koefisien kompetensi positif, maka kinerja karyawan meningkat, dan sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja karyawan menurun. Koefisien motivasi kerja positif, maka kinerja karyawan meningkat, dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan menurun.

Hasil uji hipotesis secara bersama-sama dengan tingkat keyakinan 90% menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi. Artinya variabel kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya kompetensi dan motivasi kerja membuat karyawan bekerja secara maksimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi. Bersarnya nilai  $R^2$  dalam model regresi menunjukkan hasil persentase besarnya kontribusi variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dengan *Standard Error Off the Estimate* (SEE) yang

berarti makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen. Artinya kompetensi dan motivasi kerja saling berkaitan berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Afandi (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi dan menurut Kasmir (2019) yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja. Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Afandi dan Kasmir tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugroho et al., (2021), dan Dwiyantri et al., (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kompetensi.

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi. Hasil ini menjelaskan jika baik atau buruknya kompetensi yang dimiliki karyawan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang ditulis diawal sudah terbukti bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh Afandi (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2017) bahwa kompetensi adalah segala bentuk sikap, motif, keterampilan, pengetahuan, perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dapat membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa kompetensi memiliki kontribusi dalam membangun kinerja

karyawan, karena kompetensi merupakan salah satu faktor yang sifatnya untuk memastikan bahwa tujuan yang dicapai oleh karyawan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lussy, 2018), (As'ad, 2021), dan (Wasilon et al., 2022)) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden secara umum karyawan menyatakan bahwa kompetensi masih terbilang rendah, sebagian besar di dominasi oleh jawaban tidak setuju dan netral sedangkan jawaban karyawan yang menyatakan setuju cenderung lebih sedikit. Berdasarkan hasil yang membuktikan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: pada indikator keterampilan, karyawan masih ada yang bekerja kurang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Pengaruhnya terhadap kinerja yaitu pekerjaan yang dihasilkan belum memenuhi standar kerja dan penyelesaian pekerjaan yang memakan waktu lebih. Solusi atas hal tersebut adalah memberikan pelatihan mengenai tugas-tugas yang diberikan serta memberikan tugas yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Pada indikator pengetahuan, kurangnya pengetahuan yang lebih mendalam mengenai bidang pekerjaan yang dilakukan. Solusi atas hal tersebut adalah dengan memberikan materi mengenai seputar tugas dan tanggung jawab yang diemban agar karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi. Hasil ini menjelaskan jika tinggi atau rendahnya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang ditulis diawal sudah terbukti bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh Kasmir (2019) yang mempengaruhi kinerja



karyawan salah satunya adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2019) motivasi kerja adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerjasama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan. Motivasi kerja dalam bentuk apapun yang dapat diberikan pimpinan kepada karyawan menimbulkan berdampak baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wydiya et al., (2023), dan Latif et al., (2023) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan distribusi jawaban secara umum karyawan menyatakan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan masih terbilang sangat rendah, sebagian besar di dominasi oleh jawaban tidak setuju, sangat tidak setuju dan netral sedangkan jawaban karyawan yang menyatakan setuju cenderung lebih sedikit. Berdasarkan hasil yang membuktikan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: pada indikator pengakuan dari atasan, kurangnya pujian yang seharusnya diberikan pimpinan atas hasil kerja dilakukan karyawan menyebabkan karyawan merasa kurang diapresiasi dan kurang dukungan. Solusi atas hal tersebut, pimpinan memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, apresiasi yang diberikan mampu memberikan dampak positif sehingga karyawan menjadi semangat dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Pada indikator kondisi kerja, kondisi lingkungan kerja yang sempit serta tata letak yang kurang tertata membuat karyawan merasa jenuh dan mudah bosan. Solusi dari hal tersebut ialah dengan menata kembali ruang kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan tidak mudah jenuh dan bersemangat dalam bekerja. Pada indikator fasilitas kerja, masih terdapat beberapa fasilitas yang kurang mengoptimalkan pekerjaan yang dilakukan karyawan, hal ini menyebabkan terhambatnya penyelesaian tugas dan pekerjaan. Solusi dari masalah tersebut yaitu dengan menyediakan fasilitas kerja yang cukup dan memadai sehingga karyawan dapat memaksimalkan hasil kerja.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya pengaruh signifikan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Tbk. (Pool Narogong) Kota Bekasi.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian ini di harapkan PT. Blue Bird Tbk agar dapat mengoptimalkan kembali kompetensi dan motivasi secara nyata pada tiap-tiap karyawan baik dalam bentuk fasilitas, pelatihan dan pengembangan, serta dukungan yang terus diberikan secara berkelanjutan baik secara finansial ataupun nonfinansial.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- AFandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau. Zanafa Publishing.
- Andriyani, I., Noviantoro, D., Kurniawati, D., & Manajemen, J. (2020). JAMB (Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis) Analisis Pengaruh Bid Ask Spread, Market Value dan earning per Share Terhadap Holding Period Saham Perusahaan LQ45 di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.7546258>
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 191–200.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–129.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Kholilah, Karomah, S., Liswani, E., & Fitantina. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Stress Kerja, dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-Pom Sei Selabu (Wilmar Plantation). *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 88–97.
- Latif, M. F., Suroso, S., & Karnama, M. M. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Driver Gojek di Kabupaten Karawang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1798–1808. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.5014>
- Lussy. (2018). Pengaruh Penempatan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *Jurnal Maneksi*, 7(1).
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahri, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamo. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 3(2).
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi*. Refika Aditama.
- Sugiyanto, S., & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 76. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i1.1078>
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d*. Prenada Media Group.
- Wasilon, W., Moelyati, T. A., & Fitantina, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Wilayah Sumbagsel. *MOTIVASI*, 7(1), 42. <https://doi.org/10.32502/mti.v7i1.4204>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali.
- Wydiya, W., Kalsum, U., Nurrahmi, M., & Febriani, Y. (2023). Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bonardo Cipta Utama Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 33–43.