



Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Logistik Pada PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju (SJU)

Genta Aditya Farhan^{1*}, Laila Irawati²

¹Universitas Pamulang, Indonesia

²Universitas Pamulang, Indonesia

* gentafarhan123@gmail.com

Alamat: Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: gentafarhan123@gmail.com

Abstract. *One of the keys to a company's success is human resource management. This study aims to analyze the influence of competence and work motivation on the performance of logistics employees at PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju. This study uses a descriptive research methodology with a quantitative approach. Data collection for this study uses questionnaires supported by documentation studies. There were 80 employees who participated in this study. This study found that competence and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. The regression analysis produced a simultaneous correlation coefficient of 0.927, which indicates a strong relationship between competence and work motivation and employee performance. In addition, the coefficient of determination value of 0.859 indicates that the two variables can describe 85.9% of the influence on employee performance, while the remaining 14.1% is influenced by other factors not included in this study. The results of the simultaneous hypothesis test produced an Fcount value of 234.673, indicating that competence and work motivation together significantly influence the performance of logistics employees at PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju.*

Keywords: *Competence, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Salah satu kunci keberhasilan dari suatu perusahaan ialah manajemen sumber daya manusia. Didalam penelitian ini nantinya bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi serta motivasi kerja pada kinerja karyawan logistik di PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif yang nantinya akan menggunakan pendekatan kuantitatif didalam penelitiannya. Selanjutnya pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisioner yang didukung dengan adanya studi dokumentasi. Responden dari penelitian ini sebanyak 80 karyawan. Penelitian ini menghasilkan jika kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Analisis regresi yang dilakukan menghasilkan nilai koefisien korelasi simultan sebanyak 0,927 dimana hal ini berindikasi jika adanya hubungan yang kuat diantara kompetensi serta motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Disamping itu, nilai koefisien determinasi sebanyak 0,859 menandakan jika kedua variabel yang ada dapat mendeskripsikan adanya pengaruh pada kinerja karyawan sebanyak 85,9%, selain itu terdapat sisa sebanyak 14,1% sendiri terpengaruh akan faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini. Hasil daripada uji hipotesis simultan menghasilkan nilai Fhitung sebanyak 234,673 yang mengindikasikan adanya kompetensi serta motivasi kerja bersamaan memengaruhi kinerja karyawan logistik secara signifikan di PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan operasional perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien juga berperan dalam mendukung pengembangan organisasi serta memastikan penggunaan sumber daya dilakukan secara tepat agar tidak terjadi pemborosan.

Kinerja karyawan dikatakan memuaskan apabila tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Peningkatan kinerja dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang terampil, kompeten, serta adanya pembinaan yang berkelanjutan karena karyawan merupakan aset utama perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh, kinerja karyawan PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju pada periode 2022–2024 mengalami fluktuasi pada beberapa indikator sehingga belum mampu mencapai target maksimal yang telah ditetapkan perusahaan. Pada aspek kualitas kerja, terjadi penurunan dari 84% pada tahun 2022 menjadi 80% pada tahun 2023, kemudian meningkat kembali menjadi 82% pada tahun 2024, yang dipengaruhi oleh kurangnya pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pada aspek kuantitas kerja juga terjadi penurunan dan peningkatan dengan nilai terendah pada tahun 2023 sebesar 78%, disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan serta keterampilan karyawan yang masih kurang. Sementara itu, aspek ketepatan waktu menunjukkan peningkatan dari tahun 2022 hingga 2024, namun masih berada di bawah standar perusahaan karena rendahnya motivasi kerja yang memengaruhi penyelesaian tugas. Pada aspek efektivitas terjadi penurunan hingga 75% dari target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, aspek kemandirian karyawan juga belum mencapai target.

Kompetensi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan, pengetahuan, serta pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya akan dianggap sebagai tenaga profesional dan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kompetensi mencakup beberapa aspek penting seperti pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), sikap (attitude), dan nilai (value) yang menjadi dasar kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil pra-survey kompetensi karyawan PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju pada Oktober 2025 terhadap 30 responden menunjukkan bahwa tingkat kompetensi karyawan masih perlu ditingkatkan. Sebanyak 40% karyawan menyatakan memperoleh pengetahuan formal yang cukup dari perusahaan, 30% bertanggung jawab atas kesalahan dalam pekerjaan, 43% memiliki kemampuan mencari solusi atas masalah kerja, 50% mampu memanfaatkan waktu kerja secara efisien, dan 54% dapat menyelesaikan tugas dengan metode yang lebih efektif.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat muncul dari dalam diri individu sebagai dorongan untuk melakukan aktivitas dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Tanpa motivasi, karyawan cenderung tidak mampu menyelesaikan tugas secara optimal meskipun memiliki keterampilan yang memadai. Selain itu, motivasi juga dipengaruhi oleh berbagai

faktor seperti lingkungan kerja, dukungan atasan dan rekan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, peluang pengembangan karier, penghargaan dari perusahaan, serta kondisi fisik dan mental karyawan. Hasil pra-survey motivasi kerja karyawan PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju pada Oktober 2025 terhadap 30 responden menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Sebanyak 26% karyawan menyatakan bahwa bekerja di perusahaan tersebut dapat menjamin kebutuhan hidup, 46% karyawan memastikan bertanya kepada rekan kerja jika terdapat informasi yang belum jelas, 50% menyatakan komunikasi penting dalam membangun hubungan kerja, 36% menunjukkan dedikasi dan komitmen dalam menjalankan pekerjaan, serta 50% merasa semangat untuk berkolaborasi dengan rekan kerja.

Berbagai penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Mulang (2023), Safitri & Martono (2024), Yulianty et al. (2021), serta Nurwin & Frianto (2021). Namun, penelitian Hidayat (2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kompetensi maupun motivasi kerja. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai kinerja karyawan masih menarik untuk dikaji lebih lanjut. Kebaruan penelitian ini terletak pada lokasi, populasi, dan sampel yang digunakan, yaitu karyawan PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dipertimbangkan untuk tujuan daripada penelitian nantinya yakni, pertama, Untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan logistik pada PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju. Kedua, Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan logistik pada PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju. Ketiga, Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan logistik secara simultan pada PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur atau melaksanakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian dalam menjalankan sumber daya untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya yang paling berharga adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang merupakan penggerak utama seluruh operasional. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk manajemen yang efektif dan efisien. Dalam mengelola aset perusahaan yang paling berharga

yang bekerja untuk organisasi, baik secara individu maupun kolektif untuk membantu mewujudkan visinya merupakan dari manajemen sumber daya manusia sehingga tercapainya tujuan bersama.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kualitas mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dasar yang diperlukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi menjadi landasan utama yang memengaruhi bagaimana seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya kompetensi yang memadai, individu dapat bekerja secara lebih efektif dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dasar yang dimiliki seseorang menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja manusia dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan bagi seseorang, baik internal (diri sendiri) maupun eksternal (orang lain), untuk melakukan suatu tugas yang bermanfaat untuk menggapai daripada tujuan suatu perusahaan maupun organisasi. Selain itu motivasi kerja sendiri berperan sentral didalam menjaga kinerja seseorang. Kinerja yang kurang optimal dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Hipotesis

- Ho¹: Diduga tidak terdapat pengaruh antara kompetensi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju.
- Ha¹: Diduga terdapat pengaruh antara kompetensi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju.
- Ho²: Diduga tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju.
- Ha²: Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju.
- Ho³: Diduga tidak terdapat pengaruh antara kompetensi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju.
- Ha³: Diduga terdapat pengaruh antara kompetensi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju.

3. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju yang berlokasi di Jl. Raya Mayor Oking Jaya Atmaja No.Km 3,5, Karang Asem Barat, Kecamatan Citeureup, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama enam bulan, yaitu mulai bulan Juli hingga Desember 2025. Populasi daripada penelitian ini nantinya ialah seluruh karyawan PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga besaran sampel yang dipakai sebesar 80 responden. Teknik pengumpulan data yang dimanfaatkan didalam penelitian ini sendiri ialah metode penelitian lapangan (field research) yang dilakukan secara langsung di lokasi penelitian. Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.17100220	
Most Extreme Differences	Absolute	.080	
	Positive	.080	
	Negative	-.078	
Test Statistic		.080	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.237	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.226
		Upper Bound	.248

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 31, 2025.

Didasarkan pada tabel diatas menunjukkan jika diperoleh dari uji normalitas menunjukkan jika nilai probabilitas (asypm.Sig.) nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa H^0 diterima, sehingga demikian asumsi normalitas dalam uji statistik parametrik telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a														
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.599	1.586		.378	.707	-2.559	3.758						
	Kompetensi	.692	.092	.703	7.523	<.001	.509	.875	.920	.651	.322	.210	4.767	
	Motivasi Kerja	.265	.101	.244	2.617	.011	.063	.467	.869	.286	.112	.210	4.767	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 31, 2025.

Didasarkan pada tabel diatas menunjukkan jika diperoleh dari seluruh variabel independent yang ada mempunyai nilai tolerance yang lebih masif dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih sedikit dari 10. Dengan ini mengindikasikan jika tidak adanya ikatan yang kuat antar variabel independent didalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.649	1.094		1.508	.136
	Kompetensi	.001	.063	.005	.019	.985
	Motivasi Kerja	.039	.070	.139	.564	.574

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 31, 2025.

Didasarkan pada tabel diatas menunjukkan jika diperoleh nilai probabilitas signifikansi dari masing-masing variabel berada di atas tingkat signifikansi 0,05 (5%). Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual dalam model regresi bersifat konstan atau tidak mengalami perbedaan pada setiap pengamatan.

Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 ^a	.859	.855	4.225	2.059

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 31, 2025.

Didasarkan pada tabel diatas menunjukkan jika diperoleh adanya model regresi yang digunakan tiada menunjukkan adanya autokorelasi. Terkait hal ini terkonfirmasi dengan adanya

nilai durbin Watson sebanyak 2,059 yang ada didalam bentang interval 1,550–2,460, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi bebas autokorelasi.

Uji Linieritas

Tabel 6 Hasil Uji Linieritas X₁ Terhadap Y

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	9085.750	36	252.382	16.294	<.,001
		Linearity	8255.198	1	8255.198	532.953	<.,001
		Deviation from Linearity	830.552	35	23.730	1.532	.091
	Within Groups		666.050	43	15.490		
Total			9751.800	79			

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 31, 2025.

Dilihat dari Anova tabel diatas nilai signifikansi *Deviation from Linearity* antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi ($0.091 > 0.05$). Maka dapat diasumsikan bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linier.

Tabel 7 Hasil Uji Linieritas X₂ Terhadap Y

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	8634.871	35	246.711	9.719	<.,001
		Linearity	7367.131	1	7367.131	290.219	<.,001
		Deviation from Linearity	1267.740	34	37.286	1.469	.114
	Within Groups		1116.929	44	25.385		
Total			9751.800	79			

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 31, 2025.

Dilihat dari Anova tabel diatas nilai signifikansi *Deviation from Linearity* antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi ($0.114 > 0.05$). Maka dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linier.

Uji Analisis Kuantitatif

Regresi Linear Sederhana

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.176	1.521		1.430	.157
	Kompetensi	.906	.044	.920	20.742	<.,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 31, 2025.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,176 + 0,906 X_1$. Nilai konstanta sebesar 2,176 menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai dasar sebesar 2,176 ketika variabel kompetensi dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan. Selain itu, Koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,906 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1% akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,906.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.357	2.072		.655	.515
	Motivasi Kerja	.943	.061	.869	15.523	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 31, 2025.

Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah $Y = 1,357 + 0,943 X_2$. Nilai konstanta sebesar 1,357 menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai dasar sebesar 1,357 ketika variabel motivasi kerja berada pada kondisi tetap. Sementara itu, sebanyak 0,943 dari koefisien regresi motivasi kerja (X_2) mengindikasikan jika adanya kenaikan motivasi kerja sebanyak 1% nantinya diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebanyak 0,943 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1% akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,943. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.599	1.586		.378	.707
	Kompetensi	.692	.092	.703	7.523	<.001
	Motivasi Kerja	.265	.101	.244	2.617	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 31, 2025.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,599 + 0,692 X_1 + 0,265 X_2$. Sebanyak 0,599 dari nilai konstanta ini mengindikasikan jika variabel kompetensi (X_1) serta variabel motivasi kerja (X_2) memiliki kadar nol, maka nantinya kinerja karyawan (Y) akan konstan berada didalam kadar 0,599. Sebanyak 0,692 dari Koefisien regresi kompetensi (X_1)

mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,692 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) tetap atau konstan. Disaat yang sama, koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebanyak 0,265 mengindikasikan jika tiap kenaikan variabel motivasi kerja nantinya dapat memberikan kenaikan pada kinerja karyawan sebanyak 0,265 dengan dugaan variabel kompetensi (X1) dalam kondisi konstan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja sama-sama memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Kompetensi	Kinerja Karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.920***
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.920***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	80	80

***. Correlation at 0.001 (2-tailed)

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 31, 2025.

Didasarkan pada tabel diatas menunjukkan jika didapatkan sebanyak 0.920 yang merupakan nilai koefisien korelasi yang ada didalam rentang interval 0,80-1.000. nilai ini mengindikasikan jika adanya ikatan antar variabel yang diteliti tergolong dalam kategori sangat kuat, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa keterkaitan antara variabel yang ada mempunyai ikatan yang tinggi.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.869***
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.869***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	80	80

***. Correlation at 0.001 (2-tailed)

Sumber: Output SPSS Versi 31, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,869 yang berada pada rentang interval 0,80–1,000. Dengan ini maka mengindikasikan jika ikatan antar variabel yang diteliti berada pada kategori sangat kuat,

sehingga dapat diartikan bahwa perubahan pada salah satu variabel memiliki keterkaitan yang erat dengan perubahan pada variabel lainnya.

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.927 ^a	.859	.855	4.225	.859	234.673	2	77	<.001

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

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 31, 2025.

Didasarkan pada tabel diatas menunjukkan jika didapatkan sebanyak 0,927 dari nilai koefisien korelasi ada didalam rentang interval 0,80-1,000. Nilai tersebut mengindikasikan jika ikatan antar variabel yang diteliti berada pada kategori sangat kuat, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa perubahan pada salah satu variabel memiliki keterkaitan yang erat dengan perubahan pada variabel lainnya.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.845	4.380

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 31, 2025.

Berdasarkan data pada tabel tersebut, diketahui bahwa sebanyak 0,920 nilai koefisien korelasi antara variabel kompetensi (X₁) serta kinerja karyawan (Y) ada didalam bentang interpretasi 0,80-1,000 sehingga hal ini mengindikasikan hubungan yang sangat kuat. Hal ini mendefinisikan jika kompetensi mempunyai keterkaitan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Disamping itu, sebanyak 0,847 nilai dari koefisien determinasi (R²) mengindikasikan jika variabel kompetensi mendukung adanya pengaruh sebanyak 84,7% pada kinerja karyawan. Disamping itu, sebanyak 15,3% sisanya terpengaruh dengan adanya faktor lainnya yang tidak termasuk didalam variabel penelitian kali ini.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.752	5.529

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 31, 2025.

Didasarkan pada tabel diatas menunjukkan jika didapatkan sebanyak 0,869 nilai dari korelasi variabel motivasi kerja (X₂) pada kinerja karyawan (Y) yang ada pada bentang interval 0,80-1,000 sehingga hal ini menunjukkan adanya tingkat ikatan yang sangat kuat. Untuk itu motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,755 menunjukkan bahwa motivasi kerja mendukung pengaruh sebanyak 75,5% pada kinerja karyawan, selain itu lebih tersebut yakni sebanyak 24,5% terpengaruh oleh variabel lainya yang tidak termasuk didalam variabel penelitian kali ini.

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.855	4.225

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

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 31, 2025.

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui jika sebanyak 0,927 yang merupakan nilai dari korelasi antar variabel kompetensi (X₁) dengan motivasi kerja (X₂) yang ada didalam bentang interval 0,80-1,000, sehingga menunjukkan adanya tingkatan ikatan yang sangat kuat. Dengan ini mengindikasikan jika kompetensi serta motivasi kerja mempunyai ikatan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Selain itu sebanyak 0.859 nilai dari koefisien determinasi menunjukkan jika kompetensi serta motivasi kerja mendukung pengaruh sebanyak 85,9% pada kinerja karyawan, selain itu lebih tersebut yakni 14,1% terpengaruh oleh variabel lainnya yang tidak termasuk didalam variabel penelitian kali ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 17 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.599	1.586		.378	.707
	Kompetensi	.692	.092	.703	7.523	<.001
	Motivasi Kerja	.265	.101	.244	2.617	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 31, 2025.

Pada variabel kompetensi (X_1) diketahui jika hasil dari thitung $7.523 > t_{\text{tabel}} 1.991$ dengan tingkatan signifikan sebanyak $0.01 < 0.05$ maka H_1 diterima, hal ini mengindikasikan jika ada efek dari kompetensi (X_1) pada kinerja karyawan (Y). Sedangkan pada variabel motivasi kerja (X_2) diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} 2.617 > t_{\text{tabel}} 1.991$ dengan tingkat signifikan $0.011 < 0.05$ maka H_2 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 18 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8377.417	2	4188.708	234.673	<.001 ^b
	Residual	1374.383	77	17.849		
	Total	9751.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah penulis SPSS Versi 31, 2025.

Didasarkan pada tabel diatas menunjukkan jika didapatkan hasil $F_{\text{hitung}} 234.673 > F_{\text{tabel}} 3.12$ dengan tingkat signifikan sebanyak $0.001 < 0.05$. atas dasar hal tersebut maka H_3 diterima, hal ini diartikan jika secara simultan adanya efek kompetensi (X_1) serta motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lex Indonesia Hub Sukamaju (SJU). Secara parsial, kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan hal ini dilihat dengan adanya nilai thitung yang lebih besar daripada ttabel ($7,523 > 1,991$), sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Selanjutnya, motivasi kerja (X_2) juga terbukti berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,617 > 1,991$), hal ini mengindikasikan jika terdapat kenaikan pada variabel motivasi kerja yang memberikan kenaikan pada kinerja karyawan. Secara simultan, kompetensi serta motivasi kerja bersama berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan yakni dengan adanya persamaan regresi linier berganda $Y = 0,599 + 0,692 X_1 + 0,265 X_2$. Sebanyak 85,9% nilai dari koefisien determinasi menunjukkan jika variabel kompetensi kerja serta motivasi kerja mampu mendeskripsikan adanya pengaruh pada kinerja karyawan sebanyak 85,9%. Selain itu sisa sebanyak 14,1% terpengaruh oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian kali ini. Nilai uji F juga menunjukkan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($234,673 > 3,12$) sehingga hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, khususnya pada aspek pengetahuan (knowledge), dengan memperbanyak program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkala agar karyawan memiliki pemahaman dan kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan lebih memperhatikan kesejahteraan serta pemenuhan kebutuhan fisik karyawan agar mereka merasa lebih termotivasi dalam bekerja dan mampu mencapai target perusahaan. Di sisi lain, agar dapat memberikan kenaikan pada kinerja karyawan terkhusus didalam aspek kuitas kerja, perusahaan disarankan untuk menyediakan panduan kerja yang terstandarisasi sehingga setiap karyawan memiliki acuan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya dan mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih akurat serta sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 386. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.349>
- Abdul, R.S & Arif, W. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kerta Mulya Sejahtera di Rumpin Bogor. Vol.2 No.1 <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/764>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 31* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Irawati, L., Nariawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). The Influence of

- Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Non-Medical & Medical Support Employees at Medika Hospital BSD. *International Journal of Education, Information Technology and Others*, 5(2), 245–252.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.6427117>
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyanti. 2020. Optimalisasi Kompetensi Pegawai. Nizamia Learning Center, Sidoarjo
- Marhamah Izat Rodliyah, Musliyana Musliyana, & Sunarti Sunarti. (2024). Memahami Konsep Kompetensi Karyawan Sebagai Bagian dari Perencanaan SDM. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(3), 127–135.
<https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3015>
- Meilisa Andriani & Reni Hindriari (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Finance & Treasury Pada PT. Sicepat Ekpress Indonesia Jakarta Selatan. Vol.2 No. 4 (2024)
<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1159>
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Nurwin & Frianto. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 876–885.
- Prames Berliana Danianta, Alfiana Nur Aisyah, F. N. P. (2021). Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 86. <https://doi.org/10.31293/rjabm.v5i2.5642>
- Puspitawati, N. M. D., Alan Pranata, K., & Landra, N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. *Jurnal EMAS*, volume 3(nomor 3), 202–216. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4086>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534– 543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Safitri, I. R., & Martono, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 108–113. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.675>
- Siti Aisyah & Andri Priyadi (2025). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ibis Styles Jakarta Airport
<https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/2547>
- Sari, P. I., & Komala, L. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Teknisi Pada Pt. Cipta Karya Technology Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2104–2118.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan ke). Alfabeta.

- Thamrin & Nulyanti (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Tangerang. *Vol. 3 No.1 (2023): Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*.
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM/article/view/29486>
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2(2), 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>