

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP KOPDIT SWASTI SARI KUPANG

The Effect Of Competence And Work Motivation On Employee Performance At Ksp Kopdit Swasti Sari Kupang

Dorkas Rihi^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} dorkasrihi2020@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimueno@staf.undana.ac.id, ^{c)} ria.nafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengukur besaran pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kupang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang melibatkan 32 orang karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang sebagai sampel penelitian dengan teknik pengambilan sampel bersyarat (*purposive sampling*) untuk mengumpulkan data di lapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji asumsi klasik, serta uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara simultan kompetensi dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kupang. Sedangkan secara parsial kompetensi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kupang.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan antar organisasi di era globalisasi semakin kuat, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri. SDM dalam hal ini karyawan merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2016). Organisasi yang unggul dalam persaingan adalah organisasi yang berhasil menyelaraskan pengembangan SDM dengan strategi peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian perorangan atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suryani, Sugianingrat, & Laksemini, 2020). Simanjuntak (2011), dalam kajian strukturalnya mengidentifikasi bahwa efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan sangat ditentukan oleh beberapa faktor kunci, salah satunya adalah kinerja setiap karyawan dalam organisasi yang sangat ditentukan oleh kompetensi yang mereka miliki.

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu (Lisan, Hosnaidah, & Ismail, 2024). Kompetensi yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja karyawan di level operasional hingga strategis.

Faktor penting lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja. Setiap orang yang bergabung dengan suatu organisasi perlu memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik. Motivasi merupakan kondisi di mana tindakan atau perilaku seseorang yang menggerakkan diri mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tepat membuat karyawan bekerja dengan gembira yang pada gilirannya membantu organisasi mencapai tujuannya. Lebih dari itu, motivasi secara langsung meningkatkan kinerja yang konsisten dan berkualitas tinggi sehingga membantu karyawan mengembangkan dan mempertajam kompetensi mereka seiring waktu.

KSP Kopdit Swasti Sari merupakan lembaga keuangan non perbankan yang telah mengabdikan selama 37 tahun di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, khususnya di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Sejak berdirinya pada tanggal 1 Februari 1988. KSP Kopdit Swasti Sari Kupang menghadapi berbagai tantangan kompleks tuntutan akan layanan yang fleksibel dan berkelanjutan mengharuskan koperasi ini untuk secara terus-menerus mengembangkan kompetensi dan motivasi karyawan guna memberikan pelayanan prima kepada anggota. Hal ini menjadi sangat relevan ketika melihat data target dan realisasi KSP Kopdit Swasti Sari Kupang periode 2021-2023 yang menunjukkan penurunan signifikan dalam berbagai aspek kinerja.

Tabel 1.

Target dan Realisasi Kinerja KSP Kopdit Swasti Sari Kupang Tahun 2021-2023

Tahun	Uraian	Target	Realisasi	%
2021	Pinjaman Beredar	441.189.068.659	407.122.780.699	92,28
	Pendapatan	43.141.627.414	54.412.507.468	126,13
	Simpanan pokok	5.357.800.000	4.892.100.000	91,31
	Simpanan wajib	53.016.122.604	49.877.865.170	94,08
2022	Pinjaman Beredar	488.547.336.839	397.194.395.299	81,3
	Pendapatan	72.096.572.395	53.723.527.337	74,52
	Simpanan pokok	5.528.100.000	5.071.800.000	91,75
	Simpanan wajib	57.858.323.597	53.686.768.670	92,79
2023	Pinjaman Beredar	448.829.666.688	425.467.837.690	94,79
	Pendapatan	69.840.585.538	54.991.549.068	78,75
	Simpanan pokok	5.533.800.000	5.348.600.000	96,65
	Simpanan wajib	60.129.180.910	58.722.386.670	97,66

Sumber data : Kantor Pusat KSP Kopdit Swasti Sari Kupang (2025)

Berdasarkan pada Tabel 1. diketahui bahwa koperasi mengalami kemunduran tajam dari tahun 2021 ke 2022. Realisasi pendapatan anjlok dari 126,13% menjadi 74,52% dari target, sementara pinjaman beredar turun dari 92,28% ke 81,3%. Hal ini menunjukkan melemahnya kemampuan koperasi dalam menyalurkan kredit dan melayani anggota.

Fenomena penurunan kinerja ini bukan sekadar angka statistik, melainkan cerminan nyata dari kebutuhan mendesak akan pengembangan kompetensi karyawan, peningkatan motivasi kerja, dan transformasi strategi organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan kepada anggota. Standar kompetensi juga perlu ditentukan dengan jelas karena standar ini digunakan untuk mengukur dan mengawasi kinerja karyawan. Salah satu cara melihat kompetensi karyawan adalah dari tingkat pendidikan mereka. KSP Kopdit Swasti Sari Kupang telah melakukan pendataan tingkat pendidikan karyawannya, khususnya di bagian keuangan. Berdasarkan data pendidikan karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang, mayoritas karyawan berpendidikan SMA/SMK (16 orang) dan S1 (15 orang), dengan hanya 1 karyawan berpendidikan S2. Komposisi ini menunjukkan keterbatasan kompetensi teknis dan manajerial yang dapat menghambat pengembangan organisasi.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan pada 23 Oktober 2024 terhadap 5 karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang, ditemukan ketimpangan motivasi kerja yang signifikan. Meskipun mayoritas responden (60%) merasa gaji cukup memenuhi kebutuhan hidup, hanya 20% yang puas terhadap lingkungan kerja, apresiasi atasan, dan kesempatan pengembangan karir. Gap besar antara pemenuhan kebutuhan dasar dan kebutuhan aktualisasi diri ini menciptakan ketidakseimbangan yang berdampak langsung pada efektivitas kinerja karyawan. Ketika aspek-aspek motivasi terganggu, dampaknya tidak hanya individual tetapi membentuk pola penurunan kinerja secara keseluruhan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kesuksesan karyawan tidak hanya ditentukan oleh kecakapan kerja, tetapi juga motivasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan lingkungan kerja, pengakuan prestasi, dan peluang pengembangan karir. KSP Kopdit Swasti Sari Kupang memerlukan pendekatan strategis untuk mengatasi tantangan motivasi ini dan membangkitkan kembali semangat serta komitmen karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2012), mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna lebih luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, akan tetapi juga termasuk di dalamnya proses berlangsungnya (Sinambela, 2019). Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli tentang kinerja yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diraih oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang tidak hanya dilihat dari hasil akhir tetapi juga dari proses pelaksanaannya.

Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2012) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
3. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kompetensi

Berdasarkan pendapat dari Kurniawan (2015), mengemukakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Kompetensi menurut Sedarmayanti (2008), adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap , atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi berasal dari kata "*Competence*" berarti "kecakapan", "kemampuan" dan atau "kewenangan". Kompetensi jika dikaitkan dengan manajemen SDM merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan atribut-atribut kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dimana semakin mendukung kontribusinya pada peningkatan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Febrianty dkk, 2021) .

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dinyatakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kombinasi dari berbagai aspek kemampuan seperti pengetahuan, keterampilan, dan atribut-atribut kepribadian yang dimiliki seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas secara efektif.

Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea & Thoha (2008), menyatakan bahwa ada 3 indikator dalam kompetensi yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skill*)
3. Sikap kerja (*attitude*)

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata "*motive*" yang berarti kebutuhan, keinginan, dan dorongan. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku serta faktor-faktor yang memengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu. Artinya motivasi adalah tentang keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan mereka bertindak. Tindakan tersebut dilakukan untuk mencapai suatu tujuan (Suryani dkk, 2020).

Sedangkan menurut Suhartini (2013), motivasi adalah dorongan dari diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian di implementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat. Selanjutnya menurut Soelistya dkk, (2021) motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

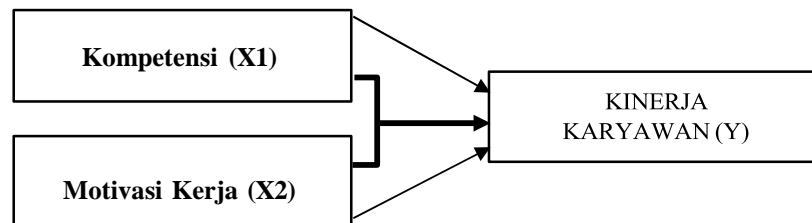
Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan mereka bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, baik pribadi maupun organisasional.

Indikator Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi kerja pada penelitian ini merujuk pada teori hirarki kebutuhan Maslow (1970) dalam Suhartini, (2013) dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. *Physiological needs* (kebutuhan bersifat fisiologis)
2. *Safety needs* (kebutuhan rasa aman)
3. *Social needs* (kebutuhan-kebutuhan sosial)
4. *Eksteem needs* (kebutuhan akan harga diri)
5. *Self Actualization* (Kebutuhan Aktualisasi)

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang.
- H2 : Diduga motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang.
- H3 : Diduga kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang.

METODE PENELITIAN

Secara umum penelitian ini tergolong ke dalam penelitian *survey*. Sedangkan dari segi eksplanasinya merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiono, 2014). Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014), adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen

penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Terdapat variabel bebas (independent variabel) yakni kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan variabel terikat (dependent variabel) yakni kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan dari seluruh jaringan operasional KSP Kopdit Swasti Sari Kupang yang menduduki posisi teller, customer service, dan pembukuan dengan jumlah 32 karyawan. Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa koperasi simpan pinjam pada dasarnya adalah institusi yang berbasis kepercayaan dan relationship, dimana peran bagian keuangan sangat penting dalam membangun dan memelihara kepercayaan anggota.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif merupakan sebuah data yang disajikan dalam bentuk kata-kata (tulisan), gambar, atau video yang memiliki makna. Data-data tersebut diperoleh dari proses wawancara, pengamatan, pemotretan, perekaman, dan lain-lain. Sedangkan data kuantitatif merupakan sebuah data yang disajikan dalam bentuk bilangan angka, sehingga data kuantitatif diolah secara statistik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber informasi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, skripsi, jurnal, dan lain-lain.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket), wawancara, observasi dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2018) Metode kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dikerjakan dengan cara memberi suatu pertanyaan maupun sebuah pernyataan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Dalam penentuannya digunakan sebuah skala pengukuran yaitu skala ordinal dengan lima kategori pilihan.

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi. Dari hasil uji validitas semua item dari tiap indikator yang digunakan pada penelitian ini mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,349) sehingga semua item valid. Dari hasil uji reliabel ketiga variabel menunjukkan nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$ sehingga disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel reliabel. Dari hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa secara umum data yang digunakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas, karena nilai tolerance X1 dan X2 sebesar $0,620 > 0,1$ dan nilai VIF $1,614 < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di KSP Kopdit Swasti Sari Kupang yang telah diresmikan sejak tanggal 1 Februari 1988. Dengan jumlah responden 32 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang, untuk itu akan dilakukan uji statistik dengan menggunakan metode regresi linear berganda dalam perhitungannya. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,083	4,249		4,256	,000
	Kompetensi	,182	,203	,172	,896	,378
	Motivasi Kerja	,277	,115	,462	2,411	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS IBM, diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1. maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 18,083 + 0,182 X_1 + 0,277 X_2$$

Uji Parsial (t) (Uji Hipotesis 1 dan 2)

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara individu terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,083	4,249		4,256	,000
	Kompetensi	,182	,203	,172	,896	,378
	Motivasi Kerja	,277	,115	,462	2,411	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS IBM, diolah, 2025

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (H1).
Dikarenakan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (H2)
Dikarenakan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang.

Uji Simultan (Uji F) (Hipotesis 3)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

Tabel 3.
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146,373	2	73,186	7,486	,002 ^b
	Residual	283,502	29	9,776		

Total	429,875	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi					

Sumber: SPSS IBM, diolah, 2025

Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,584 ^a	,341	,295	3,12665
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi				

Sumber: SPSS IBM, diolah, 2025

Berdasarkan hasil tampilan output SPSS model summary yang terlihat pada tabel, besarnya nilai *Adjusted R square* (R^2) adalah 0,295. Hal ini berarti 29,5 % variabel terikat yaitu kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu terdiri dari kompetensi dan motivasi kerja secara simultan, sementara sisanya 70,5 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Swasti Sari Kupang

Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Prihadi (2004) yang menyatakan bahwa kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior. Temuan di KSP Kopdit Swasti Sari Kupang menunjukkan kondisi yang berbeda, ini dapat terjadi karena teori yang ada tidak sepenuhnya berlaku dalam setiap konteks organisasi. Setiap organisasi memiliki karakteristik unik yang dapat memengaruhi hubungan antara kompetensi dan kinerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa dalam praktiknya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor selain kompetensi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, motivasi kerja (Soelistya dkk, 2021). Adapun temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulianty, dkk (2021) di mana diungkapkan bahwa hubungan kompetensi-kinerja tidak selalu linear dan dapat dipengaruhi oleh konteks organisasi yang spesifik. Dalam beberapa situasi, terutama pada pekerjaan yang sangat terstruktur, faktor motivasi kerja dapat memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam menentukan kinerja karyawan dibandingkan kompetensi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Swasti Sari Kupang

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil positif dan signifikan ini dapat dipahami melalui kerangka teori hierarki kebutuhan Maslow, dimana terpenuhinya berbagai tingkat

kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri mereka terpenuhi, maka hal ini akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suhartini (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ndaumau, Timuneno, & Fanggidae, (2021) di mana juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa temuan di KSP Kopdit Swasti Sari Kupang memberikan konfirmasi bahwa strategi peningkatan motivasi yang telah diterapkan organisasi memang memberikan dampak nyata terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Swasti Sari Kupang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa kompetensi berfungsi sebagai variabel yang membutuhkan pendorong berupa motivasi kerja untuk dapat memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu Anjani (2019) yang mengungkapkan bahwa kombinasi kompetensi dan motivasi kerja memberikan dampak yang lebih terhadap kinerja dibandingkan jika masing-masing variabel bekerja secara terpisah. Hal ini mengkonfirmasi bahwa uji simultan yang dilakukan dengan hasil yang didapat yakni berpengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa meskipun peningkatan kompetensi secara terpisah tidak langsung meningkatkan kinerja, namun ketika dikombinasikan dengan motivasi kerja yang tinggi, tercipta sinergi yang menghasilkan peningkatan kinerja yang penting atau bermakna.

Hal ini didukung dengan hasil analisis determinasi yang ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square memberikan gambaran yang realistis tentang kontribusi kompetensi dan motivasi kerja dalam membentuk kinerja karyawan. Meskipun demikian kontribusi dari variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan relatif lemah. Di sisi lain, sisanya kinerja karyawan yang ada lebih di pengaruhi oleh faktor lain di luar dari variabel penelitian ini. Faktor-faktor yang di maksud secara teori antara lain pelatihan, sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, dan *job design* (Mangkunegara, 2012).

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh kompetensi berada pada kategori tinggi, variabel motivasi kerja berada pada kategori tinggi, dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) membuktikan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kupang. Namun hasil analisis determinasi

juga menunjukkan bahwa kemampuan kompetensi dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif lemah.

Saran

Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyarankan kepada pihak KSP Kopdit Swasti Sari Kupang untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Mengingat motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, organisasi sebaiknya menciptakan kondisi yang dapat mendorong tumbuhnya motivasi dalam diri karyawan, seperti sistem penghargaan, memberikan apresiasi secara rutin, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja guna tercapainya kinerja yang tinggi. Adapun bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dalam penelitian selanjutnya pada objek dengan mengkaji faktor lain diluar kompetensi dan motivasi kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan, sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, dan *job design*.

DAFTAR RUJUKAN

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Febrianty., Septania, S., Rochmi, A., I. G. B. W., Handayani, F. S., Bambang, A., Setiorini, A., Fintariasari, M., Bahrin, K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah., Suryani, N. K., Kusuma Negara, I. S. (2021). *Kinerja karyawan: Tinjauan teori dan praktis*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hasibuan, S.P. Malayu, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian, & Nuriana, Thoha (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniawan, Ardeno. (2015). *Audit Internal: Nilai Tambah Bagi Organisasi*. Edisi Kedua.
- Lisan, P., Hosnaidah., & Ismail, I. (2024). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Depok, Sleman-Jogjakarta: KBM Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Hasil kerja Secara Kualitas*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.
- Ndauman, F., Timuneno, T., & Fanggidae, R. E. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Nasari Kupang*. Universitas Nusa Cendana.
- Prihadi, S. (2004). *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta : PT . Gramedia .
- Sedarmayanti . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : Gunung Agung .
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Universitas Indonesia .
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan*:

- Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiono (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D. Alfabeta: Bandung.
- Suhartini, Eka. (2013). Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja. Makassar: Alauddin University Press.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian (cetakan pertama). Bali: Nilacakra.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 51-61.