

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *ADVERTISING* DI PALEMBANG

Bernaldy Jasin

Universitas Katolik Musi Charitas

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *advertising* di Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 110 responden yang diperoleh melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi karyawan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 3,218 + 0,144X_1 + 1,187X_2$. Nilai *Adjusted R*² sebesar 0,883 yang menunjukkan bahwa 88,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompetensi karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work motivation and employee competence on employee performance at advertising companies in Palembang City. The research method used was a quantitative method with descriptive and associative approaches. The sample consisted of 110 respondents selected through purposive sampling. Data collection was conducted through questionnaires using a Likert scale. Data analysis techniques included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination analysis using SPSS. The results showed that work motivation and employee competence partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. The regression equation obtained was $Y = 3.218 + 0.144X_1 + 1.187X_2$. The Adjusted R Square value of 0.883 indicated that 88.3% of employee performance was influenced by work motivation and employee competence, while the remaining percentage was influenced by other variables outside this study.

Keywords: Work Motivation, Employee Competence, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Era digitalisasi yang berkembang sangat pesat saat ini ditengah revolusi industri, menimbulkan persaingan terutama pada industri kreatif pada bidang *advertising* yang mengharuskan sumber dayanya menciptakan kreativitas dalam menciptakan sebuah iklan yang berkualitas dan dapat di pasarkan

kepada target pasarnya (*marketing*). Persaingan juga dipicu oleh adanya perubahan teknologi dari masa kemasa seperti yang awalnya orang hanya menerima informasi iklan melalui koran harian, hingga hanya melalui papan pengumuman di jalan raya yang ramai hingga media pemberitaan seperti radio dan televisi dan berkembang

sampai era digitalisasi yang banyak dijumpai pada media sosial saat ini sehingga menjadi sebuah persaingan yang cukup ketat. Selain itu banyak sekali pemicu untuk bersaing seperti kurangnya sumber daya yang dapat bersaing di dunia kerja yang menyebabkan perusahaan harus berusaha keras untuk menjaga kualitas dari sebuah kreativitas sumberdaya dalam menghasilkan iklan yang akan ditayangkan dan mengelolah informasi menjadi semenarik mungkin serta banyaknya tuntutan pengguna jasa layanan periklan ditengah masifnnya memperoleh informasi terutama pada media sosial. Tidak hanya itu sering sekali dijumpai biaya operasional yang menjadi batas dalam ruang gerak dalam menciptakan sebuah inovasi yang lebih baik menjadikan sebuah kesulitan perusahaan harus benar – benar untuk memilah untuk menghadapi persaingan dalam beradaptasi dalam meningkatkan kualitas sebuah karya serta mempertahankan kaslian karya atau orisinalitas karya yang diciptakan.

Dengan adanya persaingan tersebut, tidak luput akan adanya penurunan motivasi dari seseorang dan kompetensi karyawan terhadap kinerjanya dalam menciptakan sebuah karya yang harus bersaing dengan karya dari pendesain pemula yang hanya menggunakan aplikasi desain sederhana namun memiliki kemampuan untuk menciptakan sebuah karya yang cukup menarik perhatian dari para audiens atau target pasar yang akan membeli produk atau jasa yang ditawarkan pada iklan tersebut. Pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan yang harus dapat menjadikan sebuah acuan dalam bekerja dalam meningkatkan kinerjanya dan mjpga membantu dalam penikatan kinerja dalam

sebuah organisasi yang dijlankan sebagai pekerja didalamnya. Motivasi menginspirasi orang untuk bekerja dalam menghasilkan hasil sebaik mungkin dan di antara yang terbaik dalam sebuah persaingan dan mempengaruhi perilaku individu. Hal tersebutlah yang memicu adanya dugaan – dugaan bahwa terdapat variabel motivasi yang dapat dikaitkan dengan teori motivasi seperti teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam (Wibowo, 2017) yang mengatakan bahwa motivasi memiliki 5 (lima) tingkat kebutuhan diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan dan kebutuhan aktualisasi diri. Selain itu motivasi juga dapat dikaitkan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Federick Herzberg dalam Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa dalam memotivasi memiliki 2 (dua) faktor yakni faktor bagi yang memotivasi dan faktor higienis. Faktor yang memotivasi dijelaskan dengan empat unsur antara lain, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang. Faktor berikutnya adalah faktor higienis yang memuat empat unsur diantaranya, gaji, kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja. Di sisi lain motivasi juga dapat dikaitkan dengan teori motivasi dan harapan yang di kemukakan oleh Victor Vroom dalam Tannady (2017) yang mengatakan bahwa motivasi individu untuk melakukan suatu tindakan tergantung pada harapan mereka akan hasil dari tidakan tersebut. Teori ini mengandung komponen utama antara lain ekspektasi dimana sebuah keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik, instrumentalitas yakni sebuah keyakinan

bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang diinginkan, dan valensi dengan maksud dimana adanya nilai atau kepentingan hasil bagi individu. Motivasi harus dapat dipahami dengan sifat motivasi yang jangka Panjang serta menjadikan sebuah inspirasi terhadap individu para pekerja dalam organisasi tersebut yang menjadikan motivasi sangat penting sebagai pemasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh dengan kompetisi, terutama dalam bidang kreatif seperti *advertising*. Dalam dunia kreatifitas pastinya akan menjadi suatu tantangan tersendiri dalam mengemukakan sebuah ide – ide baru yang kadang menjadi tumpul dan juga persaingan dengan era digital yang semakin ketat. Demikian pula, variabel lain yakni kompetensi karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja yang didefinisikan berdasarkan *Core Competence Theory* yang di perkenalkan oleh C.K. Prahalad dan Gary Hamel dalam Tannady (2017) yang menekankan bahwa kompetensi adalah kombinasi dari berbagai keterampilan dan teknologi yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Teori ini menjelaskan tiga aspek utama sebagai komponen kompetensi, yaitu keunggulan kompetitif yang menekankan bahwa kompetensi harus sulit ditiru oleh pesaing, kemampuan mendorong inovasi dan pengembangan produk baru, serta fokus pada kekuatan organisasi dalam mencapai keberhasilan. Dengan adanya definisi kedua variabel tersebut dapat diarahkan untuk dikaitkan dengan kinerja karyawan sebagai variabel terkait. Kinerja sebagai variabel yang terikat dapat didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh

individu, tim atau organisasi dalam menyelesaikan tuganya serta mencapai tujuannya dalam memenuhi standar yang ditetapkan namun beberapa teori yang relevan dapat mengasumsikan definisi kinerja seperti *Goal – Setting Theory* dikemukakan oleh Locke dan Latham dalam Sutrisno *et.al* (2023) yang menjelaskan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui pengaturan tujuan yang spesifik, menantang, dan dapat diukur. Tujuannya adalah meningkatkan motivasi, fokus dan hasil kerja karena individu yang terdorong untuk dalam mencapai targetnya secara realistis. Namun tidak hanya teori itu saja yang menjadi acuan, teori lain juga mendefinisikan seperti yang dikatakan oleh *Expectancy theory* yang dikemukakan oleh Victor Vroom dalam Tannady (2017) yang menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh harapan individu terhadap hasil, keyakinan bahwa upaya akan menghasilkan hasil yang diinginkan, dan nilai hasil tersebut. Kinerja dapat dinilai tinggi jika individu percaya bahwa usaha mereka akan membuahkan hasil positif. Sementara itu *Balanced Scorecard Theory* oleh Kaplan dan Norton dalam Dwi *et al*, (2021) mengatakan dalam teorinya bahwa mengintegrasikan aspek keuangan, pelanggan, proses internal dan pembelajaran untuk mengukur kinerja secara holistik. Kinerja tidak hanya dilihat dari metrik finansial, tetapi juga dari perspektif jangka panjang seperti inovasi dan pertumbuhan. Pada teori ini membantu organisasi dalam menyelaraskan strategi dengan kinerja operasional untuk evaluasi kinerja pada perusahaan. Ada pula *Campbell's Performance Theory* yang dikemukakan oleh David Campbell dalam artikel *Job*

Performance Model: Dimensi, Definisi, dan Teorinya Novianingtyastuti (2025) yang menguraikan kinerja sebagai kombinasi dari *Declarative knowledge* (Pengetahuan), *Procedural Knowledge* (Keterampilan), *Motivational Factors* (Faktor Motivasi). Kinerja dianggap sebagai hasil dari interaksi antara kemampuan dan lingkungan. Pada teori ini juga digunakan untuk menganalisis mengapa kinerja individu bervariasi, terutama dalam konteks pelatihan dan pengembangan. Sementara itu, menurut Armstrong dan Baron dalam Sinambela (2018) menyebutkan bahwa sesungguhnya kinerja memiliki arti yang luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, melainkan juga termasuk dalam proses berlangsungnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan adanya pendekatan terhadap latar belakang yang telah dikaitkan dengan teori terhadap motivasi dan kompetensi yang menyatakan apakah ada pengaruh terhadap kinerja didalam perusahaan di bidang *advertising* yang bersaing dengan kemajuan teknologi seperti adanya kecerdasan buatan atau sering dikenal sebagai *artificial intelligence* yang mampu dalam menggantikan dan men – *generate* sebuah karya dengan sebuah kalimat perintah yang akan memberikan sebuah hasil yang cukup menarik dan juga dapat memuaskan para pemirsa dalam menciptakan sebuah karya seperti iklan dalam perkembangan industri kreatif di era digital menuntut perusahaan *advertising* untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu

menghasilkan karya yang inovatif, kompetitif, dan sesuai dengan kebutuhan pasar. Persaingan yang semakin ketat, perubahan teknologi yang cepat, serta tuntutan klien yang semakin kompleks menuntut karyawan untuk memiliki kinerja yang optimal dalam hal kreativitas, ketepatan waktu, serta kualitas hasil kerja. Namun, pada praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di perusahaan *advertising*, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya produktivitas, serta keterbatasan inovasi dalam pengembangan konsep iklan. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor internal karyawan, di antaranya motivasi kerja dan kompetensi karyawan. Namun itu terkadang tidak menjadikan alasan yang kuat bahwa bersaing dalam dunia *advertising* masih ada beberapa perusahaan yang terus bersaing terutama terdapat persaingan industri dengan beberapa perusahaan yang telah berdiri di salah satunya ada di kota Palembang. Perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis mendorong perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan pola pemasaran dan perilaku konsumen. Salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan pesat adalah industri periklanan (*advertising*). Industri ini memiliki peran strategis dalam membantu perusahaan membangun citra merek, meningkatkan daya saing produk, serta menjangkau konsumen secara lebih luas. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan promosi yang efektif dan kreatif, persaingan antar perusahaan *advertising* pun menjadi semakin ketat, baik di tingkat nasional maupun daerah, termasuk di Kota Palembang.

Kota Palembang sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di wilayah Sumatera Selatan memiliki potensi pasar yang besar bagi industri periklanan. Banyaknya pelaku usaha, UMKM, serta perusahaan swasta dan instansi pemerintah yang membutuhkan jasa promosi mendorong tumbuhnya berbagai biro *advertising* lokal. Kondisi ini menyebabkan persaingan antar perusahaan *advertising* tidak hanya terjadi dalam aspek harga layanan, tetapi juga pada kualitas hasil desain, kreativitas konten, kecepatan pelayanan, pemanfaatan teknologi digital, serta kemampuan dalam memahami kebutuhan klien. Perusahaan yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut berpotensi mengalami penurunan daya saing dan kehilangan pangsa pasar. Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini perlu dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai tingkat persaingan industri *advertising* di Kota Palembang serta mengidentifikasi faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dalam menghadapi dinamika pasar. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam perumusan strategi manajemen perusahaan *advertising*, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang industri kreatif dan pemasaran.

Beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Rinaldi *et al.* (2024) dengan hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh positif secara signifikan dan secara simultan dengan kontribusi total (R^2) sebesar 60,1% terhadap kinerja karyawan, tidak hanya itu pada penelitian yang

dilakukan oleh Saharso & Sundari (2023) dalam penelitiannya mengatakan bahwa variabel motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh Yudha *et al.* (2025) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel motivasi ditemukan memperkuat (memoderasi) hubungan antara kemampuan berinovasi dan budaya organisasi terhadap kinerja. Sementara itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Andayani (2022) mengatakan bahwa pada variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, tidak hanya itu juga penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Lestari (2023) menyebutkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian yang dilakukan oleh Rosmawati *et al.* (2025) menyebutkan bahwa variabel motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator.

Degan adanya fenomena yang terjadi di lapangan dan kesenjangan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif serta memberikan rekomendasi yang tepat bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Advertising di Palembang.”**

B. LANDASAN TEORI

1. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki penjabaran kata yang berasal dari bahasa Latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Namun, dalam konteks manajemen, motivasi dapat diartikan sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku serta keinginan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, motivasi kerja dioperasionalkan sebagai tingkat dorongan internal dan eksternal yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri berdasarkan teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Semakin tinggi tingkat pemenuhan kebutuhan tersebut, maka semakin besar pula dorongan karyawan untuk bekerja secara optimal, disiplin, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Maslow dalam Wibowo (2017) motivasi dipisahkan kedalam lima kebutuhan sebagai kebutuhan tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologis dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah dan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat – tinggi. Perbedaan antara kedua tingkat itu

berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (didalam diri orang itu), sedangkan kebutuhan tingkat-rendah terutama dipenuhi secara eksternal. Memang, kesimpulan yang wajar yang ditarik dari klasifikasi Maslow adalah dalam masa – masa kecukupan ekonomi, hampir semua pekerja yang dipekerjakan secara permanen telah dipenuhi sebagian besar kebutuhan tingkat – rendahnya. Motivasi yang dikaitkan dengan kompetensi dapat dijelaskan bahwa pemberian dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seorang karyawan dalam organisasi. Manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja yang kemudian diselaraskan dengan kebutuhan bisnis dan kompetensi, sehingga membentuk orientasi kerja yang berfokus pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatnya inisiatif, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur berdasarkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif. Dengan adanya keselarasan antara motivasi dan kompetensi, karyawan tidak hanya terdorong untuk bekerja lebih giat, tetapi juga mampu mengembangkan potensi diri secara optimal guna mendukung

pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, motivasi dan kompetensi merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

b. Indikator Teori Motivasi

Menurut Maslow dalam Wibowo (2017) berikut adalah indikator dari motivasi kerja antara lain:

- i. Kebutuhan fisiologis, dalam Wibowo (2017) menurut Maslow mengatakan bahwa kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar dari seseorang sebagai karyawan dalam memenuhi kebutuhannya terhadap kelangsungan hidup akan seperti sandang, pangan dan papan serta diikuti dengan kebutuhan lainnya dengan mengelola pendapatan yang menunjang untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan memenuhi terhadap kondisi fisik dan lingkungan yang mendukung. Kebutuhan fisiologis juga memiliki tujuan untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal dan tidak terganggu oleh masalah dalam memenuhi kebutuhan dasar yang belum terpenuhi.
- ii. Kebutuhan keamanan, dalam Wibowo (2017) menurut Maslow mengatakan bahwa karyawan berhak untuk menerima rasa aman dan perlindungan dari berbagai macam ancaman baik secara fisik maupun secara psikologis. Kebutuhan ini dapat diwujudkan melalui jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan

sebagai fasilitas terhadap karyawan yang dapat menjamin terhadap pekerjaan seperti keselamatan kerja, kepastian status pekerjaan, serta kestabilan lingkungan kerja yang memadai. Dalam kebutuhan ini memiliki tujuan untuk memberikan rasa aman dan kepastian kepada karyawan sehingga karyawan dapat dengan tenang dan fokus dalam menjalankan tugasnya.

- iii. Kebutuhan sosial, dalam Wibowo (2017) menurut Maslow mengatakan bahwa kebutuhan sosial menunjang karyawan untuk dapat berinteraksi, diterima, dan menjadi bagian dari suatu kelompok. Dalam perusahaan, hal ini dapat dicerminkan melalui hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan dalam anggota satu tim. Membantu karyawan untuk dapat membangun komunikasi yang baik serta meningkatkannya terhadap sesama karyawan atau kepada atasan dalam menciptakan kebersamaan dan solidaritas antar karyawan.
- iv. Kebutuhan akan penghargaan, dalam Wibowo (2017) menurut Maslow mengatakan bahwa karyawan dapat memperoleh pengakuan, penghormatan, dan apresiasi terhadap kinerja sebagai motivasi atas kontribusi yang telah diberikan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kebutuhan karyawan dapat dipenuhi melalui pemberian penghargaan, promosi jabatan, pengakuan atas prestasi kerja, serta kepercayaan dari

pimpinan.

- v. Kebutuhan *aktualisasi* diri, dalam Wibowo (2017) menurut Maslow kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi terhadap keinginan individu dalam mengembangkan potensi diri secara maksimal. Dalam perusahaan dapat diwujudkan melalui sebuah kesempatan dalam membangun kemampuan, pelatihan, peningkatan keterampilan, serta berpeluang untuk dapat berinovasi dan berkreasi. Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan agar dapat berkembang secara optimal dan memberikan kontribusi masimal terhadap perusahaan.

2. Kompetensi Karyawan

a. Definisi Kompetensi

Dalam teori kompetensi menurut Wibowo (2017) menyebutkan dalam bukunya kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang didukung pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Kompetensi juga menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Tidak hanya itu kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam melakukan pekerjaan mereka. Secara umum, kompetensi juga diartikan sebagai seperangkat

kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan efektif dan profesional. Tidak hanya itu kompetensi juga mencakup kedalam kemampuan teknis, interpersonal serta sikap dan kepribadian yang dibutuhkan dalam mencapai kinerja yang superior dalam suatu bidang tertentu. Namun, kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang *ditempat* kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk dapat mencapai standar kualitas professional dalam bekerja.

Kompetensi juga memiliki beberapa yang dapat dipelajari terhadap praktik komponen utama yakni adanya pengetahuan untuk memahami informasi yang diperlukan dalam melaksanakan tugas, adanya keterampilan yang menjadikan sebuah kemampuan secara teknik maupun secara interpersonal, serta sikap dan perilaku untuk membentuk karakteristik secara personal individu untuk membentuk sikap dalam berinteraksi termasuk dalam minat dan nilai dalam mempengaruhi kinerja. Tingkatan kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam Wibowo (2017) mengelompokan kedalam tiga tingkatan yang dijelaskan kedalam *Behavioral tools, image attributr, dan personal characteristic. Behavioral tools* dibagi menjadi dua penjelasan mengenai

knowledge yang merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara *senior* dan *junior*. *Skill*, merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik. *Skill* menunjukkan produk dalam *Behavioral tools* sebagai pengelompokan dari tingkatan kompetensi. Pengelompokan kedua, ada *image attribute* yang dibagi menjadi dua antara lain *social role* yang merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi. Misalnya, menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan. *Self image* yang merupakan sebuah pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, keperibadian, dan harga dirinya. Misalnya, melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada diatas "*fast track*". Pengelompokan ketiga adalah *personal characteristic* yang dibagi dua diantaranya, yang pertama, *traits* merupakan aspek tripikal berperilaku. Kedua, *motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Dalam penelitian ini, kompetensi karyawan diukur berdasarkan konsep diri, pengetahuan, keterampilan, sifat, dan motif yang mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif.

b. Indikator Kompetensi Karyawan

Indikator kompetensi karyawan menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam Wibowo (2017) diantaranya

adalah:

- i. Konsep diri, yang merupakan sikap, nilai, dan citra terhadap dalam diri yang dimiliki oleh individu dalam memandang dirinya sendiri. Konsep diri mencerminkan kepada individu dalam menilai kemampuan, kepercayaan diri, serta peran yang dijalankan dalam pekerjaan. Karyawan dengan konsep diri yang positif cenderung memiliki rasa percaya diri yang tinggi mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta menunjukkan perilaku kerja yang profesional.
- ii. Pengetahuan, merupakan informasi dan pemahaman yang dimiliki individu terkait dengan bidang pekerjaan yang dijalankan. Dalam pengetahuan dapat meliputi pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja. Semakin tinggi tingkat pengetahuan, maka akan semakin baik pula kemampuan karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif serta efisien.
- iii. Keterampilan adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya secara teknis maupun non teknis. Keterampilan dapat berupa komunikasi, teknis pekerjaan, menggunakan alat teknologi. Dengan adanya keterampilan, karyawan akan lebih mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang optimal.
- iv. Sifat merupakan karakteristik pribadi pada setiap individu karyawan yang cenderung relatif

dan mempengaruhi cara seseorang dalam berperilaku dan merespons situasi kerja. Sifat dapat mencakup aspek seperti kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawabnya, dan ketekunan. Sifat yang positif akan mendukung terciptanya kinerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.

- v. Motif merupakan sebuah dorongan secara internal yang menyebabkan seseorang karyawan dalam bertindak atau berperilaku dalam mencapai tujuannya serta memberikan dorongan dalam bekerja agar dapat lebih baik. Karyawan dengan motif cenderung kuat memiliki etos kerja yang tinggi dan kerja yang tinggi serta dapat berorientasi terhadap pencapaian dan memiliki sebuah komitmen terhadap pekerjaannya.

3. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan menurut Cascio *et al.* (2013) dalam Wibowo (2017) Kinerja di definisikan sebagai suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahaan umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir. Tidak hanya itu, Menurut Wibowo (2017) dalam bukunya menyebutkan bahwa memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Selain itu juga menurut Armstrong dan Baron (1998) dalam

Wibowo (2017) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Wibowo (2017) dalam bukunya menyebutkan bahwa Kinerja berasal dari kata dalam bahasa Inggris yakni "*Performance*" yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Maka dalam penelitian ini variabel kinerja tersebut diukur berdasarkan aspek tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat dijadikan sebagai tolok ukur untuk melakukan perbaikan dan pengembangan kinerja di masa mendatang. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang sesuai dengan standar penilaian kinerja karyawan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Berikut adalah indikator kinerja karyawan menurut Hersey *et.al* dalam Wibowo (2017) antara lain:

- i. Tujuan yang dimaksud dalam tujuan adalah *goals*, dimana merupakan hasil yang akan dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya tujuan, karyawan

- akan lebih memiliki arah dan pedoman sehingga aktivitas akan lebih terarah serta lebih terukur dan memiliki kejelasan dalam membantu karyawan dalam memahami apa saja yang harus dicapai dan bagaimana cara mencapainya.
- ii. Standar pada indikator ini yang dimaksud dengan standar adalah sebuah ukuran atau sebuah kriteria yang digunakan dalam menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Standar menjadikan sebuah acuan dalam menentukan apakah hasil kerja telah sesuai atau belum dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan adanya standar perusahaan akan dengan mudah untuk melakukan evaluasi dan memberikan perbaikan terhadap setiap individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugasnya sebagai karyawan.
 - iii. Umpan balik (*feedback*) pada indikator ini karyawan diberikan informasi mengenai hasil kerja yang telah dilakukan dan dapat berupa penilaian, saran, maupun kritik yang membangun. Indikator ini berperan penting untuk membantu karyawan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.
 - iv. Alat atau Sarana pada indikator ini menjelaskan bahwa alat dan sarana merupakan fasilitas, teknologi, maupun sumber daya yang dapat digunakan untuk mendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketersediaan sarana yang memadai akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien.
 - v. Kompetensi dalam indikator ini kompetensi dimaksudkan adalah kemampuan pada setiap individu sebagai karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi yang tinggi dapat mendukung pencapaiannya.
 - vi. Motif pada indikator ini, motif merupakan sebuah dorongan terhadap karyawan secara internal yang memengaruhi terhadap perilaku kerja karyawan dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motif tertinggi akan cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan berorientasi pada hasil.
 - vii. Peluang pada indikator ini memberikan karyawan terhadap kesempatan untuk dapat menunjukkan dan mengembangkan kinerjanya. Peluang dapat berupa kesempatan untuk mengikuti *training*, promosi jabatan, atau keterlibatan dalam sebuah proyek tertentu.

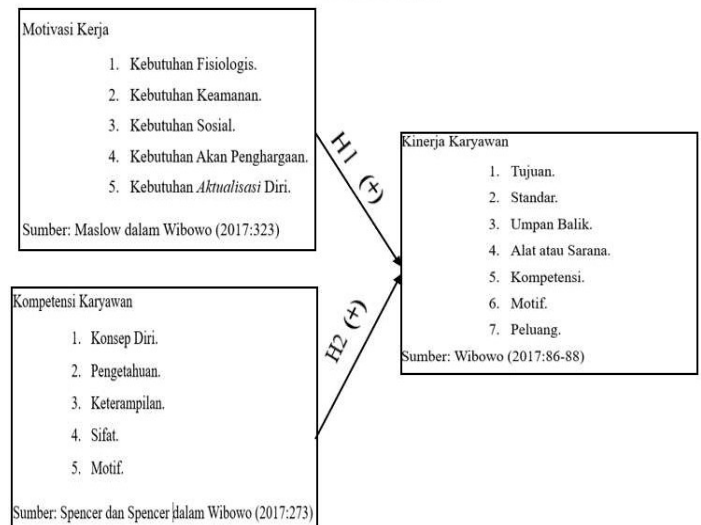
4. Model Penelitian

Model penelitian ini menggambarkan hubungan kausal antara motivasi kerja dan kompetensi karyawan sebagai variabel independen (variabel bebas) dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (variabel terikat). Dalam konteks manajemen sumber daya

manusia, motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, komitmen, serta tanggung jawab yang lebih besar dalam mencapai target dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Di sisi lain, kompetensi karyawan mencerminkan kemampuan yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), serta sikap (*attitude*) yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan profesional, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan efisien, meminimalkan kesalahan, dan menghasilkan *output* yang berkualitas. Secara konseptual, penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa motivasi kerja dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, di mana motivasi memberikan dorongan psikologis untuk berprestasi dan kompetensi menyediakan kapasitas teknis serta perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Apabila kedua variabel tersebut berjalan secara sinergis, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan yang tercermin melalui pencapaian tujuan, pemenuhan standar, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, serta kontribusi positif terhadap organisasi. Oleh karena itu, model penelitian ini secara sistematis menggambarkan arah hubungan antarvariabel yang selanjutnya akan diuji secara empiris untuk mengetahui

besarnya pengaruh motivasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

Gambar 1
Model Penelitian



5. Hipotesis Penelitian

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, seseorang yang kebutuhannya terpenuhi akan terdorong untuk bekerja secara optimal. Motivasi kerja yang tinggi menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Dengan adanya landasan teori tersebut serta dikaitkan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rinaldi *et al.* (2024), Saharso & Sundari (2023), serta Rahayu *et al.* (2022), motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu,

motivasi yang kuat akan menumbuhkan semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas yang diberikan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, motivasi kerja dan kompetensi karyawan secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi memberikan dorongan internal sedangkan kompetensi memberikan kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan secara profesional. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan serta semakin baik kompetensi yang dimiliki, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan, sehingga dalam penelitian ini diduga kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam teori kompetensi yang dikembangkan oleh Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer, kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang merupakan karakteristik dasar individu dalam mempengaruhi kinerja. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencerminkan bagaimana seseorang bersikap dan bertindak dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien

sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Berdasarkan teori tersebut serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Rinaldi *et al.* (2024), Saharso & Sundari (2023), serta Rahayu *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dipahami bahwa peningkatan kompetensi akan berdampak pada peningkatan kualitas hasil kerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal dalam organisasi.

H2: Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat empiris. Menurut Sugiyono (2022), penelitian empiris adalah penelitian yang dilakukan dengan cara – cara yang dapat diamati oleh indera manusia sehingga proses dan prosedur yang digunakan dapat diketahui, diamati, serta diuji kembali oleh orang lain. Dengan demikian, penelitian ini menekankan pada penggunaan data yang bersumber dari fakta di lapangan yang dikumpulkan secara sistematis, terencana, dan terukur berdasarkan kaidah ilmiah. Data yang diperoleh dalam penelitian ini harus memenuhi kriteria valid, reliabel, dan obyektif, di mana data yang valid mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur, data yang reliabel menunjukkan konsistensi hasil pengukuran

apabila dilakukan secara berulang, serta data yang obyektif menggambarkan kondisi yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh subyektivitas peneliti. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompetensi karyawan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada perusahaan *advertising* di Palembang, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang nyata dan terukur mengenai peran motivasi kerja dan kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2022) populasi merupakan keseluruhan elemen yang dijadikan sebagai wilayah inferensi atau generalisasi dalam suatu penelitian. Populasi terdiri atas sejumlah elemen atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan permasalahan penelitian dan menjadi unit analisis yang akan diukur serta diteliti secara menyeluruh. Dengan demikian, populasi tidak hanya sekadar kumpulan individu, tetapi mencakup seluruh obyek atau subyek yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan *advertising* di Palembang, karena mereka merupakan pihak yang secara langsung berkaitan dengan variabel motivasi kerja, kompetensi

karyawan, dan kinerja karyawan yang menjadi fokus penelitian. Oleh karena itu, seluruh karyawan tersebut dijadikan sebagai sumber data utama guna memperoleh gambaran yang komprehensif, obyektif, dan akurat mengenai kondisi yang diteliti.

b. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2022) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini sampel yang di ambil adalah dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data penelitian yakni karyawan yang bekerja pada perusahaan *advertising* di Palembang. Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2022) mengatakan bahwa dalam mengukur sampel, ukuran sampel dalam penelitian kuantitatif yang layak adalah 30 samapai dengan 500 responden. Dalam penelitian ini jumlah responden yang diharapkan sebanyak 100 responden. Pada penelitian ini sampel juga diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2022) mengatakan dalam bukunya bahwa *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa pertimbangan dalam menentukan responden yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Responden yang dipilih harus memenuhi kriteria tertentu, yaitu berusia minimal 18 tahun, merupakan karyawan tetap pada perusahaan tersebut, serta memiliki masa kerja sekurang – kurangnya satu tahun. Kriteria tersebut ditetapkan dengan pertimbangan bahwa karyawan yang

telah bekerja minimal satu tahun dianggap telah memiliki pengalaman kerja yang cukup serta memahami kondisi dan lingkungan kerja di perusahaan, sehingga mampu memberikan jawaban yang lebih relevan terhadap kuesioner penelitian.

3. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama yang berkaitan dengan objek penelitian. Data ini dikumpulkan secara langsung dari responden atau pihak yang menjadi subjek penelitian melalui berbagai teknik pengumpulan data, seperti kuesioner, wawancara, observasi, maupun dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti. Data primer bersifat asli karena diperoleh secara langsung di lapangan, sehingga informasi yang didapatkan lebih akurat dan sesuai dengan kondisi yang sedang diteliti. Oleh karena itu, data primer memiliki peranan penting dalam penelitian karena menjadi dasar utama bagi peneliti dalam melakukan analisis serta menarik kesimpulan dari penelitian yang dilakukan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari sumber yang telah tersedia sebelumnya. Data ini biasanya diperoleh melalui berbagai dokumen, laporan, buku, jurnal ilmiah, arsip, maupun sumber lain yang relevan dengan penelitian. Data sekunder digunakan sebagai data pendukung yang dapat memberikan informasi tambahan untuk

memperkuat data primer dalam penelitian. Selain itu, data sekunder juga berfungsi untuk memberikan gambaran umum mengenai objek penelitian serta sebagai dasar referensi dalam penyusunan landasan teori dan kajian penelitian terdahulu. Dengan adanya data sekunder, peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap sehingga dapat mendukung proses analisis dan penarikan kesimpulan dalam penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Dalam penelitian ini wawancara digunakan untuk melakukan pra – survei dengan tim personalia dan karyawan yang ada pada perusahaan *advertising* di Palembang dengan 20 karyawan sebagai responden yang bersedia pada setiap perusahaan. Tidak hanya itu wawancara juga dilakukan terhadap sejumlah karyawan yang menjabat sebagai tim Personalia pada setiap perusahaan. Pertanyaan wawancara dibuat secara sistematis berdasarkan variabel dan indikator penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini. Teknik ini digunakan untuk memperkuat fenomena pada latar belakang dan memberikan gambaran awal terhadap fenomena – fenomena yang terjadi pada perusahaan *advertising* di Palembang. Menurut Sugiyono (2022), wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah

respondennya relatif sedikit. Wawancara dilakukan melalui proses tanya jawab secara langsung antara peneliti dan responden dengan menggunakan pedoman pertanyaan yang telah disusun sebelumnya agar informasi yang diperoleh tetap terarah sesuai dengan tujuan penelitian.

b. Kuesioner

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data digunakan dengan melakukan penyebaran kuesioner secara daring (dalam jaringan) menggunakan *platform* daring *google form* dengan memberikan tautan sebagai berikut, <https://forms.gle/NUSURTRmhh29UL6b9> melalui pesan singkat pada salah satu karyawan pada bagian personalia pada perusahaan *advertising* di Palembang. Pertanyaan pada kuesioner dibuat secara sistematis yang berkaitan dengan variabel dan indikator penelitian yang diajukan kepada responden untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2022) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis dan menerima jawaban dari responden. Kuesioner digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dengan skala sampel dari populasi yang besar cakupannya ketika peneliti telah mengetahui variabel dan indikator yang akan diukur. Menurut Sugiyono (2022), dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan responden diberi pilihan jawaban berupa penilaian menggunakan skala likert sebagai

berikut:

- i. Sangat Tidak Setuju (STS) – Skor 1(satu).
- ii. Tidak Setuju (TS) – Skor 2 (dua).
- iii. Netral (N) – Skor 3 (tiga).
- iv. Setuju – Skor 4 (empat).
- v. Sangat Setuju – Skor 5 (lima).

5. Variabel dan Pengukurannya

a. Variabel Independen (Bebas)

Menurut Sugiyono (2022), variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab utama terjadinya perubahan pada variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini menggunakan beberapa variabel sebagai berikut. Variabel-variabel tersebut dipilih karena secara teoritis memiliki hubungan dan kontribusi terhadap perubahan variabel dependen yang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, variabel independen terdiri dari:

- i. motivasi kerja (X1).
- ii. kompetensi karyawan (X2).

Yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut dianalisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya, baik secara parsial maupun simultan, terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan *advertising* di Palembang.

b. Variabel Dependen (Terikat)

Menurut Sugiyono (2022), variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), yang dipilih karena menjadi hasil atau *output* yang ingin

dijelaskan melalui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi karyawan sebagai variabel independen. Kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan sesuai dengan landasan teori yang relevan sehingga mampu menggambarkan tingkat pencapaian kerja karyawan secara kuantitatif. Dengan demikian, kinerja karyawan berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja

dan kompetensi karyawan berkontribusi dalam meningkatkan hasil kerja pada perusahaan *advertising* di Palembang.

Tabel 1
Tabel Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X1) Sumber: Maslow dalam Wibowo (2017)	Kebutuhan Fisiologis	Likert
	Kebutuhan Keamanan	Likert
	Kebutuhan Sosial	Likert
	Kebutuhan Akan Penghargaan	Likert
	Kebutuhan <i>Aktualisasi</i> Diri	Likert
Kompetensi Karyawan (X2) Sumber: Spancer dan Spencer dalam Wibowo (2017)	Konsep Diri	Likert
	Pengetahuan	Likert
	Keterampilan	Likert
	Motif	Likert
	Sifat	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Tujuan	Likert
Variabel	Indikator	Skala
Sumber: Wibowo (2017)	Standar	Likert
	Umpan Balik	Likert
	Alat atau Sarana	Likert
	Kompetensi	Likert
	Motif	Likert
	Peluang	Likert

Sumber : Sugiyono (2022)

Tabel 2
Tabel Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel		Indikator	Pertanyaan
Motivasi (X1) Sumber: Maslow dalam Wibowo (2017)	Kerja	Kebutuhan Fisiologis	Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan dasar hidup saya (makan, minum, tempat tinggal).
			Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang membantu saya menjaga kondisi fisik selama bekerja.
		Kebutuhan Keamanan	Saya merasa aman terhadap kelangsungan pekerjaan saya di perusahaan ini.
			Perusahaan memberikan jaminan atau perlindungan kerja ketika saya menghadapi risiko pekerjaan.
		Kebutuhan Sosial	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di perusahaan ini.

Kebutuhan Akan Penghargaan		Atasan saya memberikan dukungan dan perhatian dalam bekerja.
		Saya mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja yang saya capai.
		Pujian atau apresiasi dari atasan membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja.
		Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan potensi diri.
Kebutuhan Aktualisasi Diri		Saya diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan terbaik saya dalam pekerjaan.
		Saya memandang diri saya sebagai karyawan yang mampu memberikan kontribusi kreatif bagi perusahaan <i>advertising</i> ini.
		Saya percaya diri dalam menyampaikan ide atau konsep iklan kepada tim maupun klien.
		Saya memiliki pengetahuan yang memadai tentang strategi pemasaran dan periklanan.
Kompetensi Karyawan (X2)	Konsep Diri	Saya memahami kebutuhan dan karakteristik pasar lokal Palembang dalam menyusun konsep promosi klien.
Sumber: Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2017)	Pengetahuan	

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Wibowo (2017)	Keterampilan	Saya mampu menggunakan perangkat atau <i>software</i> desain dan media digital yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
		Saya terampil dalam mengeksekusi ide kreatif menjadi materi promosi yang siap digunakan oleh klien.
	Sifat	Saya tetap teliti dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan proyek meskipun dalam tekanan <i>deadline</i> .
		Saya mampu bekerja secara konsisten dan disiplin ketika menangani beberapa proyek secara bersamaan.
	Motif	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil kerja terbaik dalam setiap proyek periklanan.
		Saya berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan atau klien.
Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Wibowo (2017)	Tujuan	Saya memahami dengan jelas tujuan kerja yang harus dicapai dalam setiap proyek periklanan.
		Saya mengetahui alasan dan target yang ingin dicapai perusahaan dalam setiap kampanye klien.
	Standar	Saya bekerja sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan dalam menyelesaikan proyek.

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Umpan Balik		Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu (<i>deadline</i>) yang telah ditentukan.
		Saya menerima masukan atau evaluasi dari atasan terkait hasil kerja saya.
Alat atau Sarana		Umpan balik yang saya terima membantu saya memperbaiki kualitas pekerjaan berikutnya.
		Perusahaan menyediakan peralatan dan teknologi yang mendukung penyelesaian proyek periklanan.
Kompetensi		Sarana kerja yang tersedia membantu saya bekerja secara lebih efektif dan efisien.
		Saya memiliki kemampuan yang sesuai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
Motif		Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki mendukung pencapaian target proyek.
		Saya memiliki dorongan untuk mencapai hasil kerja yang terbaik dalam setiap proyek.
Peluang		Saya berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan maupun klien.
		Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk
Variabel	Indikator	Pertanyaan
		menunjukkan kemampuan dalam proyek penting.
		Saya memiliki peluang untuk berkembang dan meningkatkan kinerja di perusahaan ini.

6. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, dan suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu *item* pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, pengujian validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan benar – benar merepresentasikan variabel yang diteliti sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Apabila terdapat *item* yang tidak memenuhi kriteria tersebut, maka *item* tersebut sebaiknya dieliminasi atau direvisi agar tidak mempengaruhi hasil penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dalam mengukur suatu variabel. Semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha*, maka semakin tinggi pula tingkat keandalan instrumen tersebut. Apabila nilai *Cronbach's Alpha*

berada di bawah 0,70 maka instrumen penelitian perlu diperbaiki atau dilakukan evaluasi terhadap *item* pernyataan yang kurang konsisten agar hasil penelitian tetap akurat dan dapat dipercaya.

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Uji ini penting dilakukan karena salah satu asumsi dalam analisis regresi adalah bahwa residual harus berdistribusi normal agar hasil estimasi tidak bias dan dapat digunakan untuk penarikan kesimpulan secara statistik. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka, data tidak berdistribusi normal dan peneliti perlu mempertimbangkan transformasi data atau metode analisis alternatif agar model regresi tetap memenuhi asumsi klasik.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 . Uji ini penting dilakukan karena adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat menyebabkan ketidakstabilan koefisien regresi serta menyulitkan dalam menginterpretasikan pengaruh masing – masing variabel secara parsial. Apabila

terjadi multikolinearitas, maka hasil estimasi menjadi kurang akurat sehingga peneliti perlu mempertimbangkan penghapusan atau penggabungan variabel yang memiliki korelasi tinggi agar model regresi memenuhi asumsi klasik.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu *varians residual* yang konstan pada setiap tingkat variabel independen. Apabila terjadi heteroskedastisitas, maka hasil estimasi regresi dapat menjadi tidak efisien dan memengaruhi ketepatan dalam penarikan kesimpulan. Oleh karena itu, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, peneliti perlu melakukan penanganan seperti transformasi data atau menggunakan metode estimasi yang lebih sesuai agar model regresi tetap memenuhi asumsi klasik.

d. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik, di mana data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diolah dan dianalisis menggunakan bantuan program statistik untuk menghasilkan temuan yang akurat dan obyektif. Analisis dilakukan secara

bertahap, dimulai dengan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi karyawan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada perusahaan *advertising* di Palembang. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi motivasi kerja dan kompetensi karyawan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas, sistematis, dan terukur mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

8. Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda menurut Ghazali (2018) menyebutkan bahwa regresi linier berganda digunakan untuk pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2018) analisis regresi linier berganda digunakan untuk

mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y=a+b1.x1+b2.x2+e$$

Keterangan:

Y: Variabel Kinerja.

a: konstanta.

b1: Koefisien regresi.

x1: Variabel Motivasi.

b2: Koefisien regresi.

x2: Variabel kompetensi.

e: *Standard error*.

Pada penelitian ini, pengujian dilakukan dengan bantuan aplikasi program IBM SPSS *Statistics*. Analisis ini mencakup uji hipotesis yang terdiri dari uji t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi linear berganda. Dengan rangkaian pengujian tersebut, diharapkan hasil analisis yang diperoleh dapat memberikan kesimpulan yang *valid*, obyektif, dan sesuai dengan tujuan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

9. Pengujian Hipotesis

a. Uji – t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018), uji – t digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata – rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata – rata dengan standar error dari perbedaan kedua sampel. Uji t dapat ditulis dengan rumus sebagai berikut:

$t = (\text{Rata-rata sampel pertama} - \text{Rata-rata sampel kedua}) / (\text{Standar error perbedaan rata-rata kedua sampel})$

Dimana variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Selain itu, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi tertentu. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.

b. Uji – F

Uji F menurut Ghozali (2018) bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi (*goodness of fit*), yaitu apakah model yang dibangun dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara keseluruhan. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) pada tabel ANOVA.

Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel independen secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, uji F digunakan untuk menilai apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018), uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada antara nol dan satu. Secara umum, koefisien determinasi untuk data silang (*cross section*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang lebih tinggi. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati nol, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel

dependen sangat terbatas. Oleh karena itu, koefisien determinasi memberikan gambaran mengenai seberapa baik model regresi yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang berfungsi sebagai alat untuk mengetahui bahwa apakah instrumen yang digunakan dalam melakukan eksperimen valid dan reliabel terhadap penelitian yang dilakukan berdasarkan fenomena secara teoritis dan fenomena yang didasarkan terhadap data prasurvei yang dilakukan oleh peneliti serta penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti terhadap perusahaan *advertising* di Palembang pada variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi Karyawan (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

a. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dikelompokkan dalam 3 variabel dengan dua diantaranya merupakan variabel dependen yakni variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Kompetensi Karyawan (X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel Independen dalam konteks penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut ini merupakan hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja (X_1) yang digambarkan dalam tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3**Tabulasi Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel (n=110)	Keterangan
X1.1	0,588	0,185	Valid
X1.2	0,660	0,185	Valid
X1.3	0,637	0,185	Valid
X1.4	0,643	0,185	Valid
X1.5	0,627	0,185	Valid
X1.6	0,566	0,185	Valid
X1.7	0,402	0,185	Valid
X1.8	0,487	0,185	Valid
X1.9	0,643	0,185	Valid
X1.10	0,537	0,185	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 3 yang menunjukkan hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja (**X1**), diketahui bahwa seluruh *item* pernyataan mulai dari X1.1 sampai dengan X1.10 memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari nilai *r* tabel dengan nilai sebesar 0,185. Nilai *r* hitung masing – masing *item* berada pada rentang 0,402 sampai dengan 0,660, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh *item* pernyataan pada variabel motivasi kerja mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel motivasi kerja (**X1**) telah

memenuhi kriteria validitas dan seluruh *item* pernyataan dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Setelah mengetahui bahwa pada variabel Motivasi Kerja (**X1**) adalah valid dan seluruh *item* instrumen pernyataan dapat digunakan dalam melakukan tahap selanjutnya, maka peneliti juga melakukan hal yang sama terhadap variabel berikutnya yakni variabel Kompetensi Karyawan (**X2**) pada uji validitas untuk mengetahui apakah variabel tersebut valid dan berikut adalah hasil yang dapat di paparkan oleh peneliti terkait hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh peneliti yang dapat digambarkan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4**Tabulasi Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kompetensi Karyawan (X2)**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel(n=110)	Keterangan
X2.1	0,571	0,185	Valid

X2.2	0,583	0,185	Valid
X2.3	0,643	0,185	Valid
X2.4	0,531	0,185	Valid
X2.5	0,591	0,185	Valid
X2.6	0,499	0,185	Valid
X2.7	0,653	0,185	Valid
X2.8	0,633	0,185	Valid
X2.9	0,612	0,185	Valid
X2.10	0,551	0,185	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4 pada hasil uji validitas terhadap variabel kompetensi karyawan (**X2**), diketahui bahwa seluruh *item* pernyataan mulai dari X2.1 sampai dengan X2.10 memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari nilai *r* tabel yaitu memiliki nilai sebesar 0,185. Nilai *r* hitung masing – masing *item* berada pada rentang 0,499 sampai dengan 0,653, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh *item* pernyataan pada variabel kompetensi karyawan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kompetensi

karyawan (**X2**) telah memenuhi kriteria validitas dan seluruh *item* pernyataan dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya. Setelah mengetahui hasil validitas dari variabel Kompetensi Karyawan (**X2**), maka dan variabel dinyatakan valid beserta *item* pernyataannya, selanjutnya peneliti melakukan juga hasl yang sama yakni melakukan uji validitas terhadap varibel ketiga yakni variabel Kinerja Karyawan (**Y**) apakah variabel ini valid dan seluruh *item* pernyataannya valid sebagai instrumen penelitian. Berikut hasil yang dapat di paparkan oleh peneliti setelah dilakukan uji validitas dengan aplikasi SPSS seperti yang ditampilkan pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Tabulasi Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	<i>r</i> Hitung	<i>r</i> Tabel (n=110)	Keterangan
Y1	0,48	0,185	Valid
Y2	0,59	0,185	Valid
Y3	0,61	0,185	Valid
Y4	0,55	0,185	Valid
Y5	0,62	0,185	Valid

Y6	0,65	0,185	Valid
Y7	0,55	0,185	Valid
Y8	0,55	0,185	Valid
Y9	0,51	0,185	Valid
Y10	0,585	0,185	Valid
Y11	0,544	0,185	Valid
Y12	0,602	0,185	Valid
Y13	0,580	0,185	Valid
Y14	0,553	0,185	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 5 pada hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan (**Y**), diketahui bahwa seluruh *item* pernyataan mulai dari Y1 sampai dengan Y14 memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari nilai *r* tabel dengan nilai sebesar 0,185. Nilai *r* hitung masing – masing *item* berada pada rentang 0,480 sampai dengan 0,650, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh *item* pernyataan pada variabel kinerja karyawan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kinerja karyawan (**Y**) telah memenuhi kriteria validitas dan seluruh *item* pernyataan dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya. Selah dilakukan uji validitas, variabel Kinerja Karyawan (**Y**)

dinyatakan valid beserta *item* pernyataannya juga dinyatakan valid sehingga pada tahap ini semua varibael telah melewati tahap validitas dan telah terbukti bahwa semua variabel valid beserta *item* pernyataannya. Namun pada tahap ini peneliti juga perlu melakukan uji reliabilitas agar data pada kuesioner terhadap varibael – variabel yang dinyatakan valid saja belum cukup untuk melakukan pengujian berikutnya yakni uji asumsi klasik yang akan membawa penelitian ini ke dalam taham analisis secara mendalam serta mendukung analisis yang digunakan yakni analisis regresi berganda serta uji hipotesis dan uji determinan yang akan saling berkaitan dalam memberikan pembahasan pada penelitian ini. Berikut hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti yang di gambarkan pada tabel 6 sebagai berikut:

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6
Tabulasi Hasil Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's</i> Variabel	<i>Alpha</i>	Standar Reliabilita s	Keteran gan
-------------------------------	--------------	-----------------------------	----------------

Motivasi Kerja (X1)	0,775	0,70	Reliabel
Kompetensi Karyawan (X2)	0,788	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,842	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 6 hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (**X1**) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,775, variabel kompetensi karyawan (**X2**) sebesar 0,788, dan variabel kinerja karyawan (**Y**) sebesar 0,842. Seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas minimum reliabilitas sebesar 0,70, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa *item – item* pernyataan pada masing – masing variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian serta layak untuk tahap analisis selanjutnya. Setelah mengetahui bahwa ketiga variabel yakni Motivasi Kerja (**X1**) dan Kompetensi Karyawan (**X2**) terhadap Kinerja Karyawan (**Y**) bahwa variabel tersebut dinyatakan reliabel. Melalui kedua pengujian ini, maka tahap selanjutnya adalah peneliti memaparkan mengenai karakteristik responden untuk mengetahui bagaimana sebuah karakteristik responden mewakili pada setiap identitasnya dalam penelitian ini untuk mengetahui rata – rata pada setiap

individu dengan mengukur jumlah pada setiap karakteristik yang mendukung eksperimen yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini.

c. Karakteristik Responden

Pada bagian ini menjelaskan berbagai macam karakteristik responden. Karakteristik responden merupakan bagian yang akan menentukan jumlah dan rata – rata pada setiap individu dengan menilai apakah individu mewakili terhadap populasi sebagai sampel terhadap empat perusahaan *advertising* di Palembang yang ditetapkan oleh peneliti sebagai obyek pada penelitian ini. Pada bagian ini peneliti melakukan perhitungan secara manual menggunakan aplikasi pada microsoft excel dengan menyesuaikan data yang ada pada *google form* yang telah di distribusikan oleh peneliti terhadap keempat perusahaan *advertising* di Palembang. Berikut adalah merupakan hasil dari karakteristik responden yang telah diterima oleh responden dengan jumlah 110 responden yang di jelaskan melalui tabel sebagai berikut:

i. Karakteristik responden berdasarkan nama perusahaan:

Tabel 7

Profil Reponden Berdasarkan Nama Perusahaan

Nama Perusahaan	Jumlah	Persentase
Sriwijaya Grafika	31	28%
Trimedia <i>Advertising</i>	36	33%
Citra Sriwijaya <i>Advertising</i>	20	18%

PT. Bonafide Indo Media	23	21%
Jumlah	110	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 7 pada data distribusi responden berdasarkan perusahaan, diketahui bahwa responden penelitian berasal dari empat perusahaan *advertising* di Kota Palembang tersebut memiliki jumlah responden terbanyak berasal dari PT. Bonafide Indo Media yaitu sebanyak 36 responden atau sebesar 32,7%, diikuti oleh Trimedia *Advertising* sebanyak 30 responden atau sebesar 27,3%, di sisi lain di Sriwijaya Grafika terdapat sebanyak 24 responden atau sebesar 21,8%, serta Citra Sriwijaya *Advertising* terdapat sebanyak 20 responden atau sebesar 18,2%. Distribusi ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian telah tersebar pada seluruh perusahaan yang menjadi obyek penelitian. Penyebaran responden yang berasal dari beberapa perusahaan tersebut

memberikan gambaran bahwa data penelitian diperoleh dari lingkungan kerja yang beragam, sehingga diharapkan mampu memberikan hasil penelitian yang lebih obyektif terhadap kondisi karyawan pada perusahaan *advertising* di Kota Palembang. Selain itu, perbedaan jumlah responden pada masing – masing perusahaan tidak mengurangi kualitas penelitian, karena seluruh perusahaan telah terwakili sesuai dengan jumlah sampel yang ditentukan oleh peneliti. Dengan demikian, karakteristik responden berdasarkan perusahaan dapat mendukung proses analisis dalam menggambarkan kondisi motivasi kerja, kompetensi karyawan, dan kinerja karyawan pada perusahaan *advertising* yang menjadi objek penelitian.

ii. Karakteristik responden berdasarkan jabatan atau divisi:

Tabel 8

Profil Responden Berdasarkan Jabatan atau Divisi

Jabatan/Divisi	Jumlah	Persentase
<i>Digital Marketing</i>	14	13%
IT	11	10%
<i>Marketing</i>	13	12%
HR	9	8%
Keuangan	12	11%
Kreatif	11	10%
Manajemen	8	7%
Administrasi	10	9%
Logistik	11	10%
Produksi	11	10%

Jumlah	110	100%
---------------	-----	------

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 8 pada profil responden berdasarkan jabatan/divisi dapat disimpulkan bahwa responden penelitian tersebar pada berbagai divisi di perusahaan *advertising*, dengan jumlah terbesar berasal dari divisi *Digital Marketing* yaitu sebanyak 14 responden atau sebesar 13%, diikuti divisi *Marketing* terdapat sebanyak 13 responden atau 12% dan divisi Keuangan terdapat sebanyak 12 responden atau 11%. Sementara itu, pada divisi IT, Kreatif, Logistik, dan Produksi masing –

masing memiliki jumlah responden yang sama, yaitu sebanyak 11 responden atau 10%. Pada divisi Administrasi terdapat sebanyak 10 responden atau 9%, selain itu pada divisi HR terdapat sebanyak 9 responden atau 8%, dan jumlah responden paling sedikit berasal dari divisi Manajemen yaitu sebanyak 8 responden atau 7%. Secara keseluruhan, distribusi responden pada berbagai jabatan/divisi menunjukkan penyebaran yang cukup merata.

iii. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 9

Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 – 5 Tahun	30	27%
>5 – 10 Tahun	58	53%
>10 – 15 Tahun	17	15%
>15 Tahun	5	5%
Jumlah	110	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 9 jumlah responden berdasarkan lama bekerja responden dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja >5–10 tahun, yaitu terdapat sebanyak 58 responden (53%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup memadai dalam perusahaan *advertising*. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 1–5 tahun berjumlah 30 responden (27%), diikuti responden dengan masa kerja >10–15 tahun

sebanyak 17 responden (15%). Sementara itu, jumlah responden paling sedikit berasal dari kelompok masa kerja >15 tahun, yaitu sebanyak 5 responden (5%). Secara keseluruhan, distribusi lama bekerja responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan didominasi oleh tenaga kerja dengan pengalaman menengah hingga cukup lama, sehingga dapat mendukung kualitas data penelitian karena responden dinilai memiliki pemahaman yang baik terkait kondisi kerja di perusahaan.

iv. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 10
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	56	51%
Perempuan	54	49%
Jumlah	110	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 10 profil responden berdasarkan jenis kelamin responden dibagi antara laki – laki dan perempuan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki – laki yakni sebanyak 56 responden (51%) merupakan berjenis kelamin laki – laki, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 54 responden (49%) yang merupakan

v. Karakteristik responden berdasarkan rentang usia:

responden dengan berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin relatif seimbang, meskipun didominasi sedikit oleh responden laki – laki. Secara keseluruhan, komposisi ini menunjukkan keterwakilan yang cukup proporsional dari kedua kelompok jenis kelamin, sehingga dapat memberikan gambaran dalam penelitian ini.

Tabel 11
Profil Responden Berdasarkan Usia

Klasifikasi Usia	Jumlah	Persentase
18-23 Tahun	12	11%
>23-28 Tahun	38	35%
>28-33 Tahun	33	30%
>33-38 Tahun	21	19%
>38 Tahun	6	5%
Jumlah	110	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 11 pada klasifikasi usia responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia >23–28 tahun sebanyak 38 responden (35%), diikuti usia >28–33

tahun sebanyak 33 responden (30%). Selanjutnya, responden berusia >33–38 tahun berjumlah 21 responden (19%), usia 18–23 tahun sebanyak 12 responden (11%), dan jumlah responden paling

sedikit berada pada kelompok usia >38 tahun sebanyak 6 responden (5%). Secara keseluruhan, distribusi usia responden

menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden usia produktif.

vi. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan:

Tabel 12

Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK/Sederajat lainnya	20	18%
D3	43	39%
S1	47	43%
Jumlah	110	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 12 pada jenjang pendidikan responden dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 47 responden (43%), diikuti responden dengan jenjang pendidikan D3 sebanyak 43 responden (39%). Sementara itu, responden dengan pendidikan SMA/SMK/ sederajat lainnya berjumlah 20 responden (18%). Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang dari pendidikan tinggi, yang dapat mendukung pemahaman responden terhadap instrumen penelitian. Maka, dapat di disimpulkan bahwa jumlah responden yang mewakili sebagian besar adalah berasal dari tingkat pendidikan tinggi.

vii. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan:

Tabel 13

Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Belum Menikah	58	53%
Menikah	52	47%
Jumlah	110	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 13 pada status pernikahan responden dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berstatus belum menikah ditunjukkan dengan sebanyak 58 responden (53%), sedangkan responden yang berstatus

menikah berjumlah 52 responden (47%). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan status pernikahan relatif seimbang, meskipun sedikit didominasi oleh responden yang belum menikah.

viii. Karakteristik responden berdasarkan Upah/Gaji:

Tabel 14
Profil Responden Berdasarkan Rentang Upah/Gaji

Rentang Upah/Gaji	Jumlah	Persentase
Rp.2.000.000-3.000.000	24	22%
>Rp.3.000.000-4.000.000	31	28%
>Rp.4.000.000-5.000.000	34	31%
>Rp.5.000.000	21	19%
Jumlah	110	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 14 rentang upah/gaji responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki rentang

upah/gaji >Rp4.000.000–Rp5.000.000 sebanyak 34 responden (31%), diikuti responden dengan rentang gaji >Rp3.000.000–Rp4.000.000 sebanyak 31 responden (28%). Selanjutnya, responden dengan rentang gaji Rp2.000.000–Rp3.000.000 berjumlah 24 responden (22%), sedangkan jumlah responden paling sedikit berada pada rentang gaji >Rp5.000.000 sebanyak 21 responden (19%). Secara keseluruhan, distribusi upah/gaji responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada tingkat pendapatan menengah pada perusahaan *advertising* di Kota Palembang. Kesimpulan tersebut juga di dukung dengan data UMK (Upah Minimum Kota) Palembang yang sebesar Rp3.916.635 pada tahun 2025. Angka menunjukan bahwa pada setiap karyawan memiliki rata – rata gaji telah mencapai nilai upah minimum kota Palembang. Angka tersebut juga telah mengalami

kenaikan sebesar 6,5% dari tahun sebelumnya. Dengan angka tersebut memperkuat terhadap rata – rata rentang gaji dengan jumlah responden sebanyak 34 responden dengan rentang gaji >Rp.4.000.000 – 5.000.000 yang artinya diatas dari UMK (Upah Minimum Kota) yakni dengan besaran diatas Rp.3.916.635 nilai ini didasarkan atas kemampuan pada setiap individu sebagai responden di setiap perusahaan *advertising* di Palembang yang telah mampu terhadap taraf kehidupan yang ada di kota Palembang.

3. Uji Asumsi Klasik

Pada bagian ini akan menjelaskan tentang hasil uji asumsi klasik yang dilakukan oleh peneliti yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Pada tahap ini peneliti akan menguji variabel dependen dan independen yaitu variabel Motivasi Kerja (**X1**) dan variabel Kompetensi Karyawan (**X2**) terhadap variabel Kinerja Karyawan (**Y**) apakah data yang distribusikan terdistribusi secara normal atau tidak, apakah sebuah data terjadi multikolinieritas dan apakah data terjadi

heteroskedastisitas dan sebaliknya berdasarkan standar error pada setiap uji yang dilakukan oleh peneliti terhadap variabel yang digunakan dalam

melakukan penelitian ini. Berikut adalah hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 15
Tabulasi Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Jumlah Sampel (N)	110
<i>Test Statistics</i>	0,092
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,022
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	0,288
<i>Confidence Interval</i>	0,277

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test* yang didukung oleh pendekatan *Monte Carlo Significance*. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,022, yang secara statistik berada di bawah signifikansi 0,05. Namun demikian, nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* menunjukkan angka 0,288, yang lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa residual

dalam model regresi berdistribusi normal. Hasil tersebut juga diperkuat oleh *Confidence Interval* 99% yang berada pada rentang 0,277 sampai 0,300, dimana seluruh rentang nilai tersebut berada di atas 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 16
Tabulasi Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.507	1,972	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kompetensi Karyawan (X2)	0,507	1,972	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (**X1**) dan Kompetensi Karyawan (**X2**) masing – masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,507 > 0,10$, serta nilai VIF sebesar $1,972 < 10,00$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel

independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak terdapat korelasi yang tinggi, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 17

Tabulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	t – hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	2,816	0,006	Terjadi Heteroskedastisitas
Kompetensi Karyawan (X2)	18,404	0,000	Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 17 setelah dilakukan uji heteroskedastisitas melalui program SPSS, diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja (**X1**) singnifikansi menunjukkan terhadap angka sebesar 0,006 dimana angka ini menjukan adanya terjadi heteroskedastisitas dimana berdasarkan syarat pengujian, variabel

dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dengan syarat signifikansi harus lebih dari 0,05 dan pada variabel kompetensi karyawan (**X2**) juga terjadi heteroskedastisitas karena pada tabel tersebut menjukan terhadap angka 0,000 yakni angka ini dibawah sayarat yang telah ditentukan yakni 0,05.

d. Analisis Regresi Berganda

Tabel 18

Tabulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	Standard Error	β	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	3,218	1,983		1,623	0,108	Berpenagruh Positif dan Signifikan
Total Variabel		0,051	0,129	2,816	0,006	Berpenagruh
Motivasi Kerja (X1)	0,144					Positif dan Signifikan
Total Variabel		0,065	0,846	18,404	0,000	Berpenagruh
Kompetensi Karyawan (X2)	1,187					Positif dan Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,218 + 0,144X_1 + 1,187X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (**X1**) dan kompetensi karyawan (**X2**) memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (**Y**). Artinya, setiap peningkatan motivasi kerja dan kompetensi karyawan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

i. Konstanta Regresi

Nilai konstanta sebesar 3,218 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja (**X1**) dan kompetensi karyawan (**X2**) dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan (**Y**) tetap sebesar 3,218. Nilai konstanta ini menggambarkan tingkat dasar kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel independen dalam penelitian.

ii. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,144. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,144 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Motivasi kerja mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan

pekerjaan.

iii. Pengaruh Kompetensi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kompetensi karyawan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,187. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi karyawan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,187 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan, seperti kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja, mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja karyawan dalam perusahaan.

iv. Variabel yang Paling Dominan

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta* (β), variabel kompetensi karyawan memiliki nilai beta sebesar 0,846, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai beta sebesar 0,129. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi karyawan menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

v. Kesimpulan Secara Keseluruhan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *advertising* di Palembang. Artinya, semakin tinggi

motivasi kerja dan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan,

dukungan kerja, dan lingkungan kerja yang baik, serta meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

5. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji – t (Parsial)

Tabel 19
Tabulasi Hasil Uji – t (Parsial)

Variabel Independen	t hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	2.816	0,006	Berpengaruh Signifikan
Kompetensi Karyawan (X2)	18,404	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 19 hasil uji t yang dilakukan secara parsial, variabel Motivasi Kerja (**X1**) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,816 dengan nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa pada variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (**Y**). Selanjutnya, pada variabel Kompetensi Karyawan (**X2**) memperoleh nilai t hitung sebesar 18,404 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan

bahwa Kompetensi Karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, kedua variabel independen secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis penelitian diterima. Selain itu, Kompetensi Karyawan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan karena memiliki nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan Motivasi Kerja.

a. Hasil Uji – F

Tabel 20
Tabulasi Hasil Uji – F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig. Keterangan
<i>Regression</i>	2949,512	2	1474,756	413,650	Berpengaruh 0,000 Signifikan
Residual	381,479	107	3,565		Berpengaruh Signifikan
Total	3330,991	109			Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 20 hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 413,650 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi Karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa model

regresi yang digunakan layak (*fit*) untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Kompetensi Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 21
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	0,941	0,885	0,883	1,88818

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 21 hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R^2* sebesar 0,883, yang menunjukkan bahwa sebesar 88,3% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 11,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti. Dengan demikian,

model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Pembahasan

Setelah dilakukan berbagai macam analisis secara menyeluruh oleh peneliti, pada bagian ini peneliti membahas hasil penelitian berdasarkan seluruh pengujian

yang telah dilakukan. Hasil analisis tersebut kemudian dikaitkan dengan teori – teori yang telah dikaji pada bab sebelumnya serta disesuaikan dengan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori Motivasi oleh Abraham Maslow dalam Wibowo (2017) sebagai landasan teoritis variabel Motivasi Kerja (**X1**), teori Kompetensi oleh Lyle Spencer dan Signe Spencer dalam Wibowo (2017) sebagai pendukung variabel Kompetensi Karyawan (**X2**), serta teori Kinerja oleh Paul Hersey *et al.* dalam Wibowo (2017) sebagai dasar teori variabel Kinerja Karyawan (**Y**). Setiap teori tersebut memiliki indikator yang digunakan untuk memperkuat pengukuran variabel penelitian sehingga mampu mendukung pengujian hipotesis secara teoritis maupun empiris. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 110 responden pada perusahaan *advertising* di Kota Palembang, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa motivasi kerja muncul karena adanya dorongan kebutuhan dalam diri individu, baik kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri. Dalam konteks perusahaan

advertising, motivasi kerja menjadi faktor penting karena pekerjaan pada industri kreatif membutuhkan semangat kerja, kreativitas, tanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompetensi karyawan menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan teori Spencer dan Spencer yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu yang berkaitan dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, dan pengalaman kerja dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Pada perusahaan *advertising* di Kota Palembang, kompetensi menjadi faktor utama karena pekerjaan yang dilakukan membutuhkan kemampuan teknis, kreativitas, penguasaan teknologi digital, komunikasi pemasaran, serta kemampuan memahami kebutuhan klien. Oleh karena itu, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kualitas dan efektivitas kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh teori kinerja menurut Hersey *et al.* dalam Wibowo (2017) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kemampuan, motivasi, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa motivasi kerja dan kompetensi karyawan secara simultan memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi antara motivasi kerja dan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain didukung oleh teori, hasil penelitian ini juga diperkuat dengan fenomena yang ditemukan peneliti melalui data pra survei dan proses penyebaran kuesioner. Sebelum penelitian dilakukan, peneliti melaksanakan wawancara singkat dengan beberapa pihak perusahaan untuk mengetahui kondisi awal terkait motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan pada perusahaan *advertising* di Kota Palembang. Selanjutnya, peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara daring melalui *google form* yang didistribusikan dengan bantuan bagian personalia pada masing – masing perusahaan. Hasil yang diperoleh dari proses tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai motivasi kerja dan kompetensi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mampu memperkuat hubungan antara teori, hipotesis, dan fenomena empiris yang terjadi pada perusahaan *advertising* di Kota Palembang.

7. Implikasi

Pada penelitian ini, peneliti menemukan implikasi yang dikaitkan dengan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti pada sub bab

sebelumnya. Implikasi yang didasari oleh hasil penelitian, menunjukan bahwa pada perusahaan *advertising* di Palembang perlu diberi perhatian lebih besar terhadap peningkatan pada variabel Motivasi Kerja (**X1**) dan variabel Kompetensi Karyawan (**X2**) dalam upaya meningkatkan kinerja terhadap perusahaan secara menyeluruh. Pada sisi motivasi, perusahaan diharapkan dapat mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta dapat memberikan penghargaan terhadap karyawan atas prestasi yang telah dirainya selama bekerja dan memberikan kesempatan dalam mengembangkan karier serta membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Pemberian motivasi dengan tepat dapat meningkatkan semangat kerja pada setiap karyawan, rasa tanggung jawab, dan loyalitas karyawan kepada perusahaan tempat dimana ia bekerja. Sementara di sisi kompetensi karyawan, perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia bisa melalui pelatihan, *workshop*, peningkatan kemampuan digital, serta pengembangan keterampilan kerja yang relevan dengan kebutuhan industri terutama pada bidang *advertising* sebagai pemenuhan perkembangan *advertising* di kala perkembangan digitalisasi terhadap produk yang dikembangkan oleh perusahaan sebagai industri periklanan yang semakin berkembang dan bersaing dengan berbagai industri lainnya pada bidang yang sama. Kompetensi yang baik juga dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara

efektif, kreatif, dan profesional sehingga target perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi Karyawan dan Kinerja Karyawan dalam bidang industri kreatif terutama pada industri *advertising* di Palembang yang dilakukan oleh peneliti untuk dapat dijadikan referensi dalam pengembangan pada hasil penelitian yang lainnya serta lebih mendalam dan lebih luas lagi dari apa yang telah dilakukan oleh peneliti.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *advertising* di Kota Palembang, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, kompetensi karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki karyawan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan kompetensi

karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *advertising* di Kota Palembang, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama – sama memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi karyawan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Keterbatasan

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan kompetensi karyawan, sehingga masih terdapat kemungkinan adanya variabel lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan namun belum diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan *advertising* di Kota Palembang sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan atau sektor industri lain yang memiliki karakteristik berbeda. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner melalui *google form*, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada tingkat kejujuran, pemahaman, dan subyektivitas masing – masing responden dalam menjawab pertanyaan penelitian. Di samping itu, penelitian ini menggunakan metode

kuantitatif dengan pendekatan survei sehingga peneliti belum dapat menggali informasi secara lebih mendalam mengenai kondisi dan pengalaman kerja responden sebagaimana yang dapat dilakukan melalui pendekatan penelitian kualitatif.

3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan *Advertising* di Kota Palembang

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta memberikan kesempatan pengembangan karier yang lebih baik. Langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, perusahaan juga diharapkan lebih memperhatikan peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan, seminar, *workshop*, serta pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri *advertising* di era digital. Dengan kompetensi yang baik, karyawan akan lebih mampu bekerja secara efektif, kreatif, dan profesional dalam mencapai target perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang

dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, maupun kepuasan kerja sehingga hasil penelitian dapat menjadi lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–9.
- Aprillianti, S., & Aryata, I. M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 5(1), 20–29.
- Cascio, E. U., Gordon, N., & Reber, S. (2013). Local responses to federal grants: Evidence from the introduction of Title I in the South. *American Economic Journal: Economic Policy*, 5(3), 126–159.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Badan penerbit - Undip.
- Hidayat. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 29–32.
- Novianingtyastuti. (2025). *Job Performance Model: Definisi, Dimensi, & Teorinya*.
- Msi-Indonesia.Com. <https://msi-indonesia.com/job-performance-model/>
- Pratama, & Lestari. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Jasa. *Jurnal*

- Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 20–29.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245–258.
- Rinaldi, Puspasari, M., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(1), 1–11.
- Rosmawati, Alam, & Fajriana. (2025). The Effect of Motivation and Competence on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Golden Ratio of Mapping Idea and Literature Format*, 5(2), 378–394.
- Saharso, S., & Sundari, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Profesionalisme, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan Dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan Ri Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 9264–9279.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumer Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, S., Karyono, K., & Sawir, M. (2023). Analysis Of Work Attitudes And Work Discipline On Work Productivity. *Jurnal Ekonomi*, 12(1), 54–58.
<https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/1064>
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yudha, Y. A., Hasanah, U., & Arnani, N. P. R. (2025). Peran Motivasi Dalam Memoderasi Kemampuan Berinovasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Artisan Entrepreneurship. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 1310–1320.