

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
DI PT. TRACTORINDO MITRA UTAMA MOJOKERTO**

Yusuf Indrajaya

good.east17@gmail.com

PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto

ABSTRACT

This study aims to analyze the Effect of Competence and Workload on Employee Performance through Work Motivation at PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. This type of research is explanatory research with a quantitative approach. Theampelous used are all members of the population, namely 55 employees in PT. Tractorindo Mitra Utama. The results showed that competence has a positive and significant effect on performance (p -value = 0.001), workload has a negative and significant effect on performance (p -value = 0.017), motivation has a positive and significant effect on performance (p -value = 0.015), competence has a positive and significant effect on motivation (p -value = 0.000), workload has a negative and significant effect on motivation (p -value = 0.000), competence through Work Motivation has a positive and significant effect on Performance (p -value=0.013), and workload through work motivation has a negative and significant effect on performance (p -value=0.014).

Keywords: *human resources, performance, competence, workload, motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah semua anggota populasi yaitu 55 orang karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (p -value=0,001), beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (p -value=0,017), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (p -value=0,015), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (p -value=0,000), beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi (p -value=0,000), kompetensi melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (p -value=0,013), dan beban kerja melalui motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (p -value=0,014).

Kata kunci: sumber daya manusia, kinerja, kompetensi, beban kerja, motivasi

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan karena merupakan aset yang paling berharga bagi kesinambungan dan kelangsungan hidup perusahaan. Seperti yang dinyatakan oleh Usman dalam Mahfudz (2017) bahwa Sumber Daya Manusia merupakan aset utama (*ultimate resources*) suatu organisasi. Masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan sinergi sumberdaya manusia sebagai penggerak organisasi dengan men- transformasikan sumber daya yang dibangun antar fungsi lainnya seperti fungsi pemasaran, operasional, keuangan, dan bidang-bidang fungsional lainnya.

Pentingnya kebijakan dan praktik MSDM dalam meningkatkan kinerja seperti yang dikemukakan oleh Porter (2015) bahwa fungsi MSDM bersama dengan infrastruktur perusahaan, pengembangan teknologi, dan fungsi pembelian merupakan kegiatan-kegiatan pendukung (*support activities*) dalam rantai nilai perusahaan. MSDM mempengaruhi keunggulan kompetitif perusahaan melalui perannya dalam menentukan keahlian-keahlian dan motivasi karyawan. Melihat perihal tersebut, sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting guna meningkatkan kemampuan SDM-nya untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan daya saingnya dengan perusahaan lain. Peningkatan kinerja SDM terlihat dari hasil yang dicapai dari pekerjaan.

Menurut Hasibuan dalam Stevy, (2018) mengemukakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mondy dan Noe dalam Stevy, (2018)

Penilaian Kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Kinerja sebuah karyawan akan baik apabila karyawan mempunyai kompetensi yang cukup dan sesuai dibidangnya.

Kompetensi merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga berhubungan dengan faktor beban kerja sebagai suatu konsep terhadap penerapan pada setiap individu untuk menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan tugas dan wewenang jabatannya. Beban kerja merupakan sejauh mana individu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dalam persaingan pasar perusahaan harus mempunyai keunggulan yang *differentiatif* dengan perusahaan kompetitor yang lain. Pengembangan kompetensi karyawan diharapkan akan meningkatkan motivasi dalam bekerja secara produktif. Pencapaian motivasi yang tinggi oleh karyawan dapat dilakukan dengan implementasi penerapan konsep dan teknik manajemen sumberdaya manusia yang tepat baik secara perencanaan, penerapan, pengendalian yang terukur dengan baik secara berkala yang mengacu pada kepekaan perusahaan terhadap dinamika lingkungan perusahaan.

Robbins and Judge dalam Dian Permatasari, (2019) motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh

kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Miftahun N. Suseno dan Sugiyanto, 2010).

Maintenance alat berat merupakan serangkaian aktifitas untuk merencanakan dan melakukan perawatan yang diperlukan, misalnya: *inspection, servicing, repair, callibration, overhaul* dan lain sebagainya. Kualitas layanan jasa *maintenance* alat berat sangat tergantung pada kualitas dan kompetensi SDM yang dimiliki oleh penyedia jasa. Sebagai perusahaan yang menawarkan jasa kepada pelanggan, perusahaan dituntut mampu memberikan *service level* yang tinggi agar dapat memenuhi *maintenance* yang menjaga kemitraan bisnis dalam jangka Panjang.

PT. Tractorindo Mitra Utama hadir sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan perbaikan dan pemeliharaan alat berat dengan basis utama melayani tipe alat berat *small-medium* dengan berat maksimal 20 ton serta penyediaan suku cadang untuk semua merk dan tipe alat berat yang di-dirikan pada tanggal 4 Januari 2010 di kota Mojokerto. PT. Tractorindo Mitra Utama memiliki Visi "Menjadi perusahaan penyedia jasa servis dan penjualan *spare-part (heavy & non heavy equipment)* yang handal, kompetitif serta inovatif, didukung dengan sumber daya manusia yang kompeten, demi mencapai tingkat mutu pelayanan yang prima". Sedangkan Misi dari PT. Tractorindo Mitra Utama adalah sebagai berikut:

1. Membangun tingkat kepercayaan yang tinggi dari pelanggan dalam hal kecepatan, keakuratan penanganan dan ketepatan waktu penyerahan hasil kerja sehingga selalu menjadi pilihan utama pelanggan dalam member solusi bagi semua kebutuhan dalam hal pemeliharaan (*preventive maintenance*), perbaikan (*repair, overhaul, general overhaul unit (reconditioning)*), serta pemenuhan segala kebutuhan spare-part (*heavy & non-heavy equipment*)
2. Membangun kompetensi SDM yang berorientasi pada mutu pelayanan, keselamatan kerja dan keamanan lingkungan
3. Menanamkan prinsip mutual benefit & harmoni antar pemangku kepentingan

PT. Tractorindo Mitra Utama sejak tahun 2014 telah menerapkan sistem manajemen mutu yang patuh terhadap ISO 9001:2008 dan saat ini sedang melakukan migrasi sistem ke ISO 9001:2015. ISO 9001:2015 merupakan standard dokumen (standard persyaratan) yang harus dijalankan oleh organisasi dan harus dijaga implementasinya. Dalam hal ini PT. Tractorindo Mitra Utama menerapkan basis proses kehandalan penelusuran risiko yang telah terjadi yang menetapkan proses manajemen sumberdaya manusia yang terintegrasi dan profesional dengan pengembangan kompetensi sumberdaya manusia untuk mencapai kinerja karyawan, dalam hal ini perencanaan strategis untuk pencapaian sasaran membutuhkan pengembangan kompetensi baik teknis maupun manajerial dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

Dengan tuntutan peningkatan kompetensi sumberdaya manusia merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh PT. Tractorindo Mitra Utama akan memberikan dampak terhadap beban kerja para karyawan

dengan demikian pengukuran beban kerja tersebut melalui analisa dan evaluasi yang mencakup pencapaian target dan sasaran untuk mengedepankan *service quality* dan proses bisnis yang handal. Dengan demikian karyawan harus mampu untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitasnya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu PT. Tractorindo Mitra Utama perlu untuk dilakukan analisa untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi motivasi kerja dan mendesain peningkatan motivasi kerja tersebut melalui evaluasi beban kerja yang berkelanjutan.

Pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dian Permatasari (2019) menyebutkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja, pada penelitian Rini Astuti (2018) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja sedangkan Anugrahini dkk (2018) menyimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Malayu S.P. Hasibuan (2016), mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan uraian diatas, secara umum pengertian dari kinerja adalah hasil dari proses pencapaian target yang telah

ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Kasmir (2016) penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu: Memperbaiki kualitas pekerjaan, Keputusan penempatan, Perencanaan dan pengembangan karir, Kebutuhan latihan dan pengembangan, Penyesuaian kompensasi, Inventory kompetensi pegawai, Kesempatan kerja adil, Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, Budaya kerja, Menerapkan sanksi, disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seorang individu (Mathis, 2011:113) yaitu

1. Kemampuan individu (bakat, minat, dan faktor kepribadian)
2. Tingkat usaha (Motivasi, etika kerja), dan
3. Dukungan organisasi (Pelatihan pengembangan, dan standar kinerja).

Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2004) bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Dari pengertian motivasi kerja para ahli yang tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga orang tersebut dapat mencapai tujuannya.

Dessler (2010: 715) menyatakan pentingnya kompetensi karyawan adalah untuk mengetahui cara berpikir sebab akibat yang kritis, memahami prinsip pengukuran yang baik, memastikan hubungan sebab akibat, dan mengkomunikasikan hasil kerja strategis SDM pada atasan untuk mengatur kinerja strategis SDM.

Beban Kerja

Definisi beban kerja menurut Gopher & Doncin dalam Stevy (2018) adalah suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. menurut Moekijat (2010, p.28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti tugas yang bersifat fisik contoh beban kerja, Organisasi contoh lamanya waktu kerja, dan Lingkungan kerja contoh suhu dan intensitas penerangan. Selanjutnya Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri sendiri seperti faktor somatis (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, dan kepercayaan).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Tractorindo Mitra Utama Jl.R. A Basuni, Ruko Japan Raya 10F Sooko Mojokerto Jawa Timur.

Populasi dalam penelitian yang dilakukan adalah seluruh karyawan pada PT. Tractorindo Mitra Utama sebanyak 55 orang karyawan. Sampel yang digunakan adalah semua anggota populasi yaitu 55 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Asumsi yang digunakan pada analisis jalur adalah asumsi normalitas, multikolinieritas, dan Heterokedastisitas.

Data dikatakan normal apabila pada uji *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan nilai $p > \alpha = 0,05$. Selanjutnya data memenuhi asumsi multikolinieritas jika didapatkan nilai $VIF < 10$. Terakhir, pada uji Heterokedastisitas dengan menggunakan grafik, data dikatakan memenuhi asumsi Heterokedastisitas jika pada grafik scatter plot titik-titik data menyebar di atas dan dibawah angka Nol pada sumbu Y.

Apabila data telah memenuhi ketiga asumsi tersebut, selanjutnya dilakukan analisis jalur. analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas/eksogen terhadap variabel terikat/endogen. Bentuk persamaan analisis jalur struktural pertama dan kedua:

$$1. Y_1 = \rho_{y1.x1} + \rho_{y1.x2} + \epsilon_1 \quad 2. Y_2$$

$$= \rho_{y2.x1} + \rho_{y2.x2} + \rho_{y2.y1} + \epsilon_2$$

Uji *Goodness of Fit* model ini digunakan untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual. Uji *Goodness of Fit* yang digunakan adalah Koefisien determinasi (R^2) yang mana bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. nilai R^2 bernilai 0 - 1 atau dalam persentase 0-100%.

Uji signifikansi parameter atau uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria pengujian adalah jika nilai signifikansi t (*p-value*) < 0,05 maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikansi mempengaruhi variabel dependen.

Selanjutnya dilakukan uji pengaruh tidak langsung dengan menggunakan uji Sobel. Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y_2) melalui variabel

intervening (Y_1). Untuk menguji signifikansi digunakan rumus:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Dimana:

a = $\rho_{y1,x}$ (Koefisien pengaruh $X \rightarrow Y_1$)

b = $\rho_{y2,y1}$ (Koefisien pengaruh $Y_1 \rightarrow Y_2$)

Sab = standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel Kompetensi dapat disimpulkan bahwa responden menilai kompetensi yang ada pada pekerjaan mereka dalam kategori baik dengan indikator Kompetensi tertinggi adalah sikap (*Attitude*) sedangkan indikator terendah adalah minat (*interest*). Pada variabel Beban kerja, responden menilai bahwa beban kerja sudah dilaksanakan dengan baik dan indikator tertinggi adalah performansi sedangkan indikator terendah adalah faktor tuntutan tugas. Pada variabel Kinerja responden menilai bahwa Kinerja mereka sudah dilakukan dalam kategori baik dengan indikator tertinggi adalah Kuantitas sedangkan indikator terendah adalah Kualitas. Pada variabel Motivasi

responden menilai bahwa mereka memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dengan indikator tertinggi adalah Kemandirian sedangkan indikator terendah adalah Prestasi.

Pada uji validitas instrumen dengan menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation* dengan kriteria pengujian jika koefisien korelasi r_{xy} lebih besar dari nilai *r table* sebesar 0,2609 berarti item kuisioner dinyatakan valid dan dinyatakan sah sebagai alat pengumpul data. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Kompetensi, Beban kerja, Kinerja karyawan, dan Motivasi memiliki nilai koefisien korelasi r lebih besar dari *r-tabel* 0,2609 sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya pada uji Reliabilitas diketahui bahwa nilai semua indikator pada variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.6 sehingga semua indikator pada variabel dinyatakan layak dan handal dipergunakan sebagai alat pengumpul data.

Berikut adalah hasil pengujian analisis regresi pada penelitian ini:

Tabel 1
Analisis Regresi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koef.	T -statistics	Prob.
Kompetensi	Motivasi	0,775	8,795	0,000
Beban Kerja	Motivasi	-0,220	-4,533	0,000
Kompetensi	Kinerja	0,525	3,604	0,001
Beban Kerja	Kinerja	-0,148	-2,465	0,017
Motivasi	Kinerja	0,366	2,523	0,015

Model struktural:

$$Z = 1,394 + 0,775 X_1 - 0,220 X_2$$

$$Y = 0,848 + 0,525 X_1 - 0,148 X_2 + 0,366 Z$$

Berdasarkan tabel maka:

1. Variabel Kompetensi terhadap Motivasi mempunyai nilai koefisien 0,775 dengan prob. $0,000 < 0,05$ sehingga Kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Motivasi.

2. Variabel Beban kerja terhadap Motivasi mempunyai nilai koefisien -0,220 dengan prob. $0,000 < 0,05$ sehingga variabel Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Variabel Motivasi.

3. Variabel Kompetensi terhadap Kinerja mempunyai nilai koefisien 0,520 dengan prob. $0,001 < 0,05$ sehingga variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja.
4. Variabel Beban kerja terhadap Kinerja mempunyai nilai koefisien -0,148 dengan prob. $0,017 < 0,05$ sehingga variabel Beban kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja.

5. Variabel Motivasi terhadap Kinerja mempunyai nilai koefisien 0,366 dengan prob. $0,015 < 0,05$ sehingga variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja.

Tabel 2

Hasil Indirect Effect Analisis

Pengaruh	Koefisien	Std.Error	T Statistics	Prob.
$X_1 - Z - Y$	0,230	0,101	2,281	0,013
$X_2 - Z - Y$	-0,1119	0,052	-2,264	0,014

Berdasarkan tabel indirect effect atau pengaruh tidak langsung maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z) menghasilkan nilai T statistics sebesar 2,281 dan prob. $0,013 < \alpha$ (5%) dan koefisien 0,230 yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung Kompetensi

(X_1) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z).

2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z) menghasilkan nilai T statistics sebesar -2,264 dan prob. $0,014 < \alpha$ (5%) dan koefisien -0,119 artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z).

Tabel 3

Goodness of Fit

Model	R^2
$Z = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$	0,764
$Y = b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Z + e_2$	0,772
$R_m^2 = 1 - ((1 - R_Z^2) * (1 - R_Y^2))$	
$R_m^2 = 1 - ((1 - 0,764) * (1 - 0,772)) = 0,9462$	

R-square pada model *Perceived Value* bernilai 0,764 atau 76,4%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel Motivasi mampu dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan Beban Kerja sebesar 76,4% sedangkan sisanya sebesar 23,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

R-square model Kinerja bernilai 0,772 atau 77,2%. Hal ini dapat

menunjukkan bahwa keragaman variabel Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Beban Kerja, dan Motivasi sebesar 77,2%, sedangkan sisanya sebesar 22,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Total (R_m^2) bernilai 0,9462 atau 94,62%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kemampuan semua variabel independen dalam penelitian ini

untuk menjelaskan variabel dependen dalam kategori tinggi. Sisanya sebesar 5,38% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap kinerja. Semakin tinggi Kompetensi karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama akan menghasilkan Kinerja yang semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Dian (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari Rizky (2018) juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dari penelitian dijelaskan bahwa kinerja karyawan menurun karena kompetensi yang tidak memadai.

Pada pengaruh Beban kerja terhadap kinerja didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan Beban kerja terhadap kinerja. Semakin tinggi Beban kerja karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama akan menghasilkan Kinerja yang semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jeky dkk (2018) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. yang artinya semakin besar beban kerja maka kinerja karyawan semakin menurun. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Rusda dan Dini (2017) yang menyimpulkan bahwa beban kinerja secara internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian Joko dan Friska (2018) juga menyimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada pengaruh motivasi terhadap kinerja didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja. Semakin tinggi

Motivasi karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama akan menghasilkan Kinerja yang semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Dian (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Rini (2018) juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Menurut hasil penelitian Ayman (2018) menyimpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang paling berpengaruh setelah kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pada pengaruh Kompetensi terhadap motivasi didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Motivasi. Semakin tinggi Kompetensi karyawan akan menghasilkan Motivasi yang semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arif (2014) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin besar kompetensi maka semakin besar motivasi kerja karyawan. selanjutnya berdasarkan hasil penelitian Yusuf dan Agus (2018) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kompetensi kerja yang tinggi akan membuat karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Pada pengaruh beban kerja terhadap motivasi didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan Beban kerja terhadap Motivasi. Semakin tinggi Beban kerja maka akan menurunkan Motivasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Indra dkk (2020) yang menyimpulkan bahwa beban kerja dapat meningkatkan motivasi kerja. Selain itu hasil penelitian dari Anugrahini dkk (2018) juga menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Meskipun berbeda arah hubungan namun

dapat dilihat bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Pada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi. Artinya semakin tinggi Motivasi yang disebabkan oleh meningkatnya Kompetensi maka cenderung meningkatkan Kinerja karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Gunawan (2015) yang menyatakan bahwa Kompetensi melalui Motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Semakin tinggi kompetensi maka menyebabkan motivasi yang semakin tinggi sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang semakin tinggi di PT. Tractorindo Mitra Utama.

Pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung Beban kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi. Artinya semakin rendah Motivasi yang disebabkan oleh meningkatnya Beban kerja maka cenderung menurunkan Kinerja karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Anugrahini dkk (2018) yang menyimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Meskipun berbeda arah hubungan, akan tetapi beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi mempunyai pengaruh yang sama yaitu berpengaruh signifikan.

SIMPULAN

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto.

Semakin tinggi Kompetensi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Semakin besar beban kerja karyawan maka menurunkan kinerja kerja karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto.

Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Semakin besar beban kerja karyawan maka menurunkan motivasi kerja karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Kompetensi melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. Beban Kerja melalui Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, A. dan Suprihadi, H. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 3 No. 7.
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks. Jakarta.
- Gopher, D. & Doncin, E. 1986. *Workload-An Examination of The Concept*. Chapter 41. Handbook of Perception and Human Performance. 2
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja GrafindoPersada. Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.