



Hafizh Miftahuddin¹,
 Nazifah Husainah²

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI TANGERANG SELATAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan Generasi Z di wilayah Tangerang Selatan, dengan menggunakan Motivasi dan Kompetensi sebagai variabel bebas serta Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 225 responden, penggunaan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif berbasis data primer digunakan peneliti dalam pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung 4,052 lebih besar dari t tabel (1,969) serta tingkat signifikansi $< 0,001$ (di bawah 0,05). Di sisi lain, Kompetensi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung -1,867 lebih kecil dari t tabel (1,969) dan tingkat signifikansi 0,063 (di bawah 0,05). Secara simultan, Motivasi dan Kompetensi bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan dengan nilai F hitung 11,552 yang lebih besar dari F tabel (3,04) serta tingkat signifikansi $< 0,001$ (di bawah 0,05).

Kata kunci: Motivasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to test and analyze the influence of Motivation and Competence on the Performance of Generation Z Employees in the South Tangerang area, using Motivation and Competence as independent variables and Employee Performance as the dependent variable. Research data was collected through questionnaires distributed to 225 respondents. Researchers use quantitative methods with an associative approach based on primary data in processing the data. The research results show that motivation has a positive and significant influence on employee performance, with a calculated t value of 4.052 which is greater than the t table (1.969) and a significance level of < 0.001 (below 0.05). Meanwhile, Competency has a negative and significant influence on Employee Performance, with a calculated t value of -1.867 which is smaller than the t table (1.969) and a significance level of 0.063 (below 0.05). Simultaneously, Motivation and Competence together have a positive and significant influence on Employee Performance as indicated by the calculated F value of 11.552 which is greater than the F table (3.04) and the significance level is < 0.001 (below 0.05).

Keywords: Motivation, Competence, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam upaya mengembangkan apa yang dilakukan oleh negara berkembang, pertumbuhan penduduk yang sangat pesat dapat menjadi sumber atas berbagai masalah dan hambatan. Dalam jurnalnya Nyimas Artina (2022), ia mengutip pendapat Arsyad bahwa pesatnya pertumbuhan penduduk dapat menyebabkan cepatnya laju pertambahan jumlah tenaga kerja. Namun, pada saat yang sama, kemampuan yang dimiliki oleh negara berkembang untuk menciptakan peluang kerja baru masih sangat terbatas.

Menurut Catio dan Sunarsi (2020), syarat utama terwujudnya negara yang maju adalah keunggulan SDM yang ada. Oleh karena itu, pendayagunaan tenaga kerja di tengah tingginya angka tenaga kerja mampu menunjang laju pembangunan nasional secara berkelanjutan apabila dilakukan dengan efektif serta efisien.

^{1,2)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta
 Email: hafizhmiftahuddin21@gmail.com¹, nazifah.husainah@umj.ac.id²

Tabel 1 Persentase Tenaga Kerja Formal Daerah Perkotaan di Indonesia

Tahun	Tenaga Kerja Formal Daerah Perkotaan di Indonesia (Persen)
2019	55,92
2020	50,51
2021	51,21
2022	52,38
2023	51,34

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Merujuk pada Tabel 1.1, persentase tenaga kerja formal daerah perkotaan di Indonesia cenderung fluktuatif. Pada tahun 2020, terjadi penurunan signifikan pada persentase tenaga kerja yang semula 55,92 turun menjadi 50,51 persen. Penurunan ini menggambarkan penurunan tingkat partisipasi angkatan kerja yang bekerja. Terdapat kenaikan persentase sejak tahun 2021 sampai 2022. Namun, di tahun 2023 kembali terjadi penurunan persentase tenaga kerja formal daerah perkotaan di dalam negeri.

Merujuk pada uraian diatas, diketahui bahwasanya partisipasi penduduk yang menjadi tenaga kerja masih belum mencapai setengah dari keseluruhan angkatan kerja. Maka dari itu, dibutuhkan cara yang mampu memanfaatkan kelimpahan sumber daya manusia agar dapat secara optimal meningkatkan laju pembangunan nasional.

Menurut Indriani (2016), faktor terpenting dari tenaga kerja adalah kualitas. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat melalui kemampuan intelektual maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Tenaga kerja dengan kualitas yang baik akan mampu meningkatkan produksi. Rendahnya mutu dari SDM adalah isu serta permasalahan yang melanda negara dewasa kini. Diperlukan peningkatan dari berbagai aspek untuk dapat menghadirkan SDM yang berkualitas, seperti penyediaan layanan pendidikan, fasilitas sosial, serta peluang kerja yang terbuka dan memadai.

Perkembangan kualitas sumber daya manusia dapat menjadi indikator kemajuan suatu negara. Kinerja berperan untuk mendorong kemajuan negara tersebut, baik dengan langsung atau tidak. Kinerja ini nantinya tercermin pada nilai Human Development Index (HDI). Menurut Handalani (2018), penggunaan angka HDI adalah indikator dalam melihat kesuksesan pada pembangunan suatu negara. Jika proses pembangunan SDM membaik, maka dapat membantu memberikan peningkatan pada kualitas SDM di negara tersebut.

Berdasarkan hasil Sensus Penduduk tahun 2023, struktur penduduk menurut kelompok umur, masyarakat Indonesia banyak mempunyai generasi Z sebesar 31,78 persen. BPS menyatakan bahwa penduduk generasi Z adalah mereka atau orang-orang yang dilahirkan dalam rentang tahun 1997 sampai dengan 2012. Ngoc et al. (2022) menyatakan bahwa Generasi Z memiliki peran yang signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di masa depan, mengingat mereka telah terbiasa dengan kemajuan teknologi. Banyaknya anggota generasi Z di Indonesia menjadi sumber daya potensial yang dapat mendukung pemulihhan ekonomi nasional.

Tabel 2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tahun	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (Persen)
2019	76,21
2020	71,27
2021	69,88
2022	80,26
2023	77,26

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Berdasarkan publikasi Badan Pusat Statistik (2024), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) didefinisikan sebagai komparasi dari jumlah angkatan kerja terhadap keseluruhan masyarakat dalam usia kerja. TPAK menilai besar partisipasi angkatan kerja terhadap dunia kerja. Rendahnya angka TPAK menandakan semakin kecilnya peluang kerja untuk masyarakat di usia kerja.

Penurunan tingkat partisipasi ini terus terjadi sejak tahun 2019 dan mencapai nilai terendah pada tahun 2022. Terjadi peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2022 namun kembali turun di tahun 2023. Fluktuasi yang begitu tajam pada TPAK dapat menjadi indikasi rendahnya kinerja karyawan yang akhirnya menjadi penghambat bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan dan menjalankan upaya pengembangannya. Menurut Akbar (2017), akibat yang mungkin timbul jika kinerja karyawan menurun adalah menurunnya kinerja perusahaan. Dampak ini dapat merugikan perusahaan karena akan mengurangi pendapatan perusahaan dan akan berdampak negatif pada seluruh sektor.

Hafidz (2022) menyatakan bahwa saat ini generasi Z mempunyai kesempatan lebih besar dalam memperoleh lowongan pekerjaan di JABODETABEK karena tingginya konsentrasi industri dibanding wilayah lain. Generasi Z memiliki rasa optimis yang tinggi, meskipun mereka masih tergolong baru di dunia kerja profesional, mereka tetap bersemangat serta siap berhadapan dengan berbagai rintangan dan resiko di kemudian hari. Tentunya perbedaan karakteristik Generasi Z dijadikan sebagai tantangan strategik untuk para pihak berkepentingan terutama dalam bidang manajemen SDM. Maka dari itu diperlukan perencanaan strategi peningkatan kinerja karyawan untuk menghindari risiko yang timbul akibat kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut : (1) Pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan. (2) Pengaruh kompetensi kerja kepada kinerja karyawan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan. (3) Pengaruh motivasi dan koperasi secara bersama-sama kepada kinerja karyawan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja (performance) dikenal sebagai fungsi motivasi serta keterampilan. Individu perlu mempunyai kesediaan serta keterampilan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Kesediaan dan kemampuan saja tidak cukup efektif untuk menyelesaikan pekerjaan. Pencapaian tujuan menjadi tolak ukur kinerja yang dihasilkan seseorang. Merujuk pada Suhariadi (2013 : 148), terdapat tiga aspek yang digunakan dalam pengukuran kinerja, yakni tugas, perilaku, serta karakteristik individu.

Kinerja berasal dari istilah prestasi atau pencapaian kerja atau performa aktual, yang merujuk pada apa yang diraih oleh individu. Definisi kinerja (prestasi kerja) mencakup mutu dan kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan selama melaksanakan tanggung jawabnya. Dalam jurnal manajemen dan marketing yang ditulis oleh Utin, ia mengutip pendapat milik Al Mehri dan Singh (2016), bahwa kinerja ialah hasil atau kesuksesan individu dalam kurun periode tertentu untuk menjalankan tugas, terhadap berbagai kemungkinan contohnya standar kerja, target, atau kriteria tertentu.

Selain itu, kinerja menurut Henry Simamora (2006 : 338) mengatakan bahwa penilaian kinerja ialah upaya yang digunakan oleh perusahaan dengan maksud menilai hasil dan pekerjaan serta tugas karyawan. Dalam proses ini, kontribusi pegawai kepada organisasi dievaluasi dalam kurun periode waktu tertentu.

Motivasi

Berupa dorongan yang membangkitkan keinginan dan menggerakkan individu dalam bekerja. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai setiap motif dengan tujuan yang hendak diwujudkan. Menurut Yusuf (2015 : 270), Adanya dorongan ini berguna mendorong setiap individu karyawan agar memberikan kinerja terbaik serta mewujudkan hasil yang diinginkan. Mathis dan Jackson (2009 : 114), motivasi ialah dorongan yang dimiliki karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya, terdapat dua teori motivasi, yakni teori motivasi kepuasan serta proses.

Pendapat lain dikemukakan oleh Arifudin dalam jurnal Annisa (2021), motivasi diketahui dari kata “motif” yang bermakna sebagai usaha yang menggerakkan individu dalam bertindak serta berperilaku. Motif dapat diartikan sebagai penggerak diri subjek dalam menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan. Sementara itu, motivasi merujuk pada hal yang menggerakkan sesuatu untuk dapat berfungsi secara aktif.

Kompetensi

Berupa sekumpulan wawasan, keahlian, dan sikap yang saling berhubungan, yang merupakan elemen penting dari peran dan tanggung jawab individu, terkait dengan kinerja dalam pekerjaan. Kompetensi ini dinilai dari standar yang jelas dan dapat dikembangkan dengan menjalankan pelatihan serta pengembangan Parry (1996).

Sutrisno (2009 : 203), pemahaman mengenai kompetensi dalam perusahaan baik publik atau swasta bersifat krusial, terutama untuk menghadapi tuntutan perusahaan yang bersifat dinamis dan cepat, kompleksitas permasalahan, serta ketidakpastian masa depan. Kompetensi akan berlandaskan keterampilan serta wawasan, yang disertai dukungan dari sikap kerja dan diterapkan dalam bekerja dengan baik.

Spencer serta Spencer (1993), kompetensi ialah ciri yang menjadi landasan bagi individu terkait efektivitas kinerja karyawan dalam bekerja. Berikut merupakan karakteristik dari kompetensi:

1) Dorongan (Motives)

Alasan individu secara konsisten berpikir hingga memutuskan untuk menjalankan tindakan atau pekerjaan.

2) Sifat (Traits)

Karakteristik yang menjadikan individu untuk memberikan perilaku atau cara individu menunjukkan respon dengan cara-cara yang ditentukan.

3) Konsep Diri (Self Concept)

Sikap serta nilai yang akan ditunjukkan oleh individu.

4) Pengetahuan (Knowledge)

Informasi yang dimiliki oleh individu pada suatu bidang. Merupakan bagian dari kompetensi yang kompleks. kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wawasan serta pengetahuan yang dimiliki.

5) Keahlian (Skill)

Kemampuan atau keahlian yang dimiliki individu dalam melaksanakan sebuah tugas dengan cara yang efektif dan efisien. Keahlian mencakup berbagai aspek, baik yang bersifat fisik (seperti keterampilan teknis atau manual) maupun mental (seperti kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi, atau menyelesaikan masalah).

Generasi Z

Menurut Wijoyo et al. (2020 : 37), Generasi Z atau disebut dengan iGeneration (Generasi Internet) adalah sekelompok generasi yang mempunyai tahun kelahiran antara 1995 hingga 2010. Berikut merupakan beberapa ciri-ciri Generasi Z:

- Generasi digital yang mampu menguasai berbagai perkembangan teknologi informasi dan aplikasi komputer
- Gemar mengekspresikan dirinya dan berkomunikasi melalui jaringan sosial
- Memiliki rasa toleransi besar terhadap perbedaan budaya
- Terbiasa multitasking, yakni melakukan bermacam kegiatan dalam satu waktu
- Cenderung individualis, egosentrisk, serba praktis, dan tidak memperhatikan proses.

Berdasarkan hasil riset oleh David dan Jonah Stillman (2017) Gen Z mempunyai sifat mandiri dan kompetitif, serta menyadari pentingnya memulai dari posisi rendah di sebuah perusahaan dan bekerja keras untuk mendapatkan promosi. Mereka juga menunjukkan loyalitas, dengan 60% responden Gen Z bersedia bertahan di perusahaan setidaknya selama 10 tahun. Selain itu, lebih dari separuh dari mereka ingin menulis deskripsi pekerjaan mereka sendiri, mencerminkan kecenderungan untuk melakukan penyesuaian pribadi yang juga ditemukan dalam penelitian lainnya.

Tabel 3 PENELITIAN TERDAHULU

NO	NAMA DAN JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Jon Maizar (2017), Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja, serta Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat.	Terdapat pengaruh secara bersama serta positif dan signifikan atas motivasi, kompetensi kerja serta kompensasi kepada kinerja karyawan.
2	Alek Candra dan Fatimah (2020), Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan yang ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir.	Terdapat pengaruh secara simultan yang positif serta signifikan atas motivasi, kompensasi dan kompetensi kepada kinerja karyawan. Pegawai
3	Miftahul Su'adah, Endar Pituringsih, dan Ginta Ginting (2022), Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, serta Kompensasi kepada Kinerja Karyawan (Studi pada Yayasan Tri Dharma Kosgoro	Terdapat pengaruh secara simultan yang positif serta signifikan atas motivasi kerja, kompensasi serta kompetensi kepada kinerja karyawan.

NO	NAMA DAN JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
	Kabupaten Dompul)	
4	Kariyamin, Nasir Hamzah, dan Niniek Lantara (2023), Pengaruh Motivasi, Kompetensi, serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh secara simultan yang positif serta signifikan atas motivasi, kompetensi, serta lingkungan kerja kepada kinerja karyawan
5	Cong King Tambingon, Bernhard Tewal, Irvan Trang (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocoprime Lelema Indonesia	Terdapat pengaruh yang bersifat simultan namun negatif serta signifikan atas lingkungan kerja, karakteristik individu, serta kompetensi kepada kinerja pegawai
6	Oktarini (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Terdapat pengaruh yang bersifat simultan dan positif serta signifikan atas gaya kepemimpinan, kompetensi, serta motivasi kerja kepada kinerja pegawai. Secara parsial, gaya kepemimpinan, kompetensi, serta motivasi kerja kepada kinerja karyawan.

METODE

Pengembangan Hipotesis

Pengujian hipotesis selalu dilakukan pada penelitian inferensi, yaitu penelitian dengan tujuan untuk menguji melalui pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012: 70) Hipotesis penelitian umumnya didefinisikan sebagai jawaban (dugaan) sementara atas pertanyaan penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, berikut merupakan hipotesis yang diajukan:

1. Diduga terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan.
2. Diduga terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan.
3. Diduga terdapat hubungan simultan antara motivasi dan kompetensi dengan kinerja karyawan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan.

Desain Penelitian

Donald R. Cooper serta Pamela S. Schindler (2017 : 146). Desain penelitian merupakan proses merencanakan secara menyeluruh yang didasari oleh kegiatan, waktu, dan tujuan penelitian. Yang dimana itu menjadi acuan dalam memilih informasi, membangun kerangka kerja, serta menghubungkan antara variabel dan aktivitas. Jenis penelitian dikelompokan kedalam tiga jenis yakni penelitian komparatif, penelitian deskriptif, serta penelitian asosiatif.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menggunakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk memahami hubungan korelasi antara variabel dependen dan variabel independen. Adapun metode kuantitatif digunakan peneliti untuk menganalisis data statistik agar berkembang serta memanfaatkan model-model matematis, hipotesis, dan teoriteori terkait sebuah fenomena. Penelitian ini juga menerapkan metode kualitatif dengan tahapan pengumpulan informasi dari bermacam sumber seperti jurnal, buku, dan artikel. Tujuan utama peneliti adalah menjelaskan korelasi antar variabel, terutama pada motivasi serta kompetensi kepada kinerja karyawan.

Penelitian ini memakai 3 variabel yang untuk diteliti diantaranya:

Variabel Terikat (Y) ialah variabel yang diberikan pengaruh oleh satu atau lebih variabel dalam suatu model. Variabel endogen yang dipakai yakni kinerja karyawan, yang mencerminkan hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas dalam mengerjakan tugas berdasarkan tanggung jawab dan pekerjaan.

Variabel Bebas (X) ialah Variabel yang menghasilkan pengaruh atau dinilai sebagai faktor yang menyebabkan berubahnya variabel lainnya pada model atau penelitian.

a. Motivasi (X1)

Merujuk pada Mathis dan Jackson (2009 : 114), motivasi ialah dorongan kepada karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

b. Kompetensi (X2)

Suhariadi (2013: 41) menyatakan bahwa kompetensi berupa tindakan secara cerdas serta bertanggung jawab dari karyawan untuk dianggap mampu menjalankan tugas dalam suatu bidang pekerjaan.

Populasi Dan Sample

Sehubungan dengan Jumlah populasi yang tidak dapat dipastikan menyebabkan pemilihan sampel dilakukan berdasarkan rumus yang diusulkan oleh Hair et al. (2020), yang banyak sampel minimal harus lima kali lipat dari jumlah indikator yang diberlakukan. Jumlah sampel minimal yang harus diambil yakni $45 \times 5 = 225$. Populasi yang dijadikan sampel yakni karyawan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan. Dan jumlah sampel berdasarkan perhitungan tersebut untuk penelitian ini ditetapkan sebanyak 225 sampel.

Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data adalah serangkaian tahapan penting yang dirancang untuk memperoleh informasi atau data yang akurat. Tahapan ini berfungsi untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian dan mencapai tujuan analisis yang telah ditentukan. Beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data ini antara lain observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Observasi melibatkan pemantauan langsung terhadap fenomena, baik secara partisipatif maupun non-partisipatif. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mendalam melalui komunikasi langsung dengan responden. Sementara itu, kuesioner membantu mengumpulkan opini atau data tertulis dari responden terkait topik tertentu. Dalam penelitian ini, data dihimpun melalui survei menggunakan kuesioner berbasis Google Form yang

dibagikan secara online kepada karyawan Gen Z di Tangerang Selatan dan sekitarnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek yang diteliti yaitu pekerja generasi Z yang berada di Kota Tangerang Selatan. Generasi Z sendiri ialah kelompok orang-orang yang mempunyai tahun kelahiran antara 1997 sampai 2012 dimana usia tersebut merupakan masa produktif untuk bekerja. Sebagai generasi yang sejak kecil sudah hidup di era digital, Generasi Z memiliki kemampuan tinggi dalam menggunakan teknologi serta akses yang luas terhadap berbagai informasi. Kehidupan mereka sangat dipengaruhi oleh perkembangan internet, media sosial, dan perangkat pintar, yang secara signifikan membentuk cara berpikir dan gaya hidup mereka. Gen Z juga menjadi generasi yang dikenal lebih menerima keberagaman, memiliki kemandirian yang tinggi, serta menunjukkan perhatian besar terhadap isu-isu global seperti lingkungan, kesetaraan sosial, dan kesehatan mental. Pengambilan data dijalankan melalui pembagian kuesioner dengan media Google Form. Adapun metode pengambilan sampel menerapkan jenis judgemental sampling, yakni mengambil sampel didasarkan pada syarat atau kriteria yang ditentukan. Total banyak responden dalam penelitian ini terdapat 225 orang.

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji yang berguna melihat seberapa jauh ketepatan alat ukur dalam menentukan keabsahan suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dinilai valid apabila setiap item yang ada mampu menggambarkan apa yang perlu diukur.

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	R-hitung	>/<	R-tabel	Keterangan
Y.1	0,865	>	0,1308	VALID
Y.2	0,778	>	0,1308	VALID
Y.3	0,794	>	0,1308	VALID
Y.4	0,626	>	0,1308	VALID
Y.5	0,797	>	0,1308	VALID
Y.6	0,756	>	0,1308	VALID
Y.7	0,741	>	0,1308	VALID
Y.8	0,775	>	0,1308	VALID
Y.9	0,773	>	0,1308	VALID
Y.10	0,852	>	0,1308	VALID
Y.11	0,726	>	0,1308	VALID
Y.12	0,734	>	0,1308	VALID
Y.13	0,796	>	0,1308	VALID
Y.14	0,724	>	0,1308	VALID
Y.15	0,605	>	0,1308	VALID

Sumber : Data diolah SPSS V.30

Merujuk pada tabel 4, komparasi dari nilai r hitung dengan r tabel yakni 0,1308 menunjukkan bahwa item Kinerja Karyawan (Y) dinilai valid.

Tabel 5 Uji Validitas Motivasi (X1)

Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)

Variabel	R-hitung	>/<	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,899	>	0,1308	VALID
X1.2	0,637	>	0,1308	VALID
X1.3	0,736	>	0,1308	VALID
X1.4	0,535	>	0,1308	VALID
X1.5	0,845	>	0,1308	VALID
X1.6	0,727	>	0,1308	VALID
X1.7	0,824	>	0,1308	VALID
X1.8	0,650	>	0,1308	VALID
X1.9	0,760	>	0,1308	VALID
X1.10	0,914	>	0,1308	VALID
X1.11	0,880	>	0,1308	VALID
X1.12	0,918	>	0,1308	VALID
X1.13	0,937	>	0,1308	VALID
X1.14	0,889	>	0,1308	VALID
X1.15	0,808	>	0,1308	VALID

Sumber : Data diolah SPSS V.30

Berdasarkan tabel 5, perbandingan antara r hitung dan r tabel adalah 0,1308 menunjukkan bahwa pernyataan mengenai Motivasi (X1) dinilai valid sebab r hitung lebih tinggi dari r tabel.

Tabel 6 Uji Validitas Kompetensi (X2)

Variabel	R-hitung	>/<	R-tabel	Keterangan
X2.1	0,880	>	0,1308	VALID
X2.2	0,679	>	0,1308	VALID
X2.3	0,751	>	0,1308	VALID
X2.4	0,542	>	0,1308	VALID
X2.5	0,804	>	0,1308	VALID
X2.6	0,745	>	0,1308	VALID
X2.7	0,810	>	0,1308	VALID
X2.8	0,660	>	0,1308	VALID
X2.9	0,763	>	0,1308	VALID
X2.10	0,909	>	0,1308	VALID
X2.11	0,875	>	0,1308	VALID
X2.12	0,910	>	0,1308	VALID
X2.13	0,931	>	0,1308	VALID
X2.14	0,863	>	0,1308	VALID
X2.15	0,800	>	0,1308	VALID

Sumber : Data diolah SPSS V.30

Berdasarkan tabel 6, komparasi dari nilai r hitung terhadap r tabel berjumlah 0,1308 menunjukkan bahwa pernyataan mengenai Kompetensi (X2) diklaim valid sebab perolehan r hitung di atas dari r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Penelitian dianggap reliabel apabila perolehan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600,

sedangkan apabila perolehan nilai kurang dari 0,600, hasil tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang rendah.

Tabel 7 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha's	Batasan	Keterangan
X1	0,957	0,600	Reliable
X2	0,956	0,600	Reliable
Y	0,946	0,600	Reliable

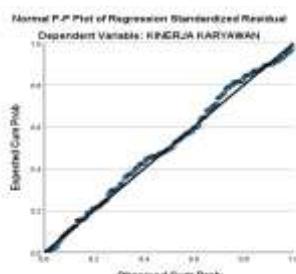
Sumber : Data diolah SPSS V.30

Berdasarkan hasil pada tabel 7, setiap variabel dianggap reliabel sebab menghasilkan perolehan nilai Cronbach's Alpha diatas angka 0,600, yang menunjukkan tingkat tinggi dari hasil validitas.

Uji Asumsi Klasik

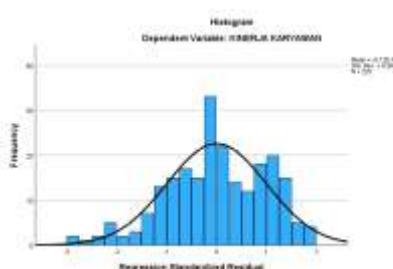
a. Uji Normalitas

Uji yang berguna memverifikasi apakah variabel dalam model regresi mengalami distribusi dengan normal. Salah satu metode yang dapat diterapkan yakni Grafik Normal P-P Plot, yang menilai pola distribusi data dengan membandingkannya terhadap garis lurus. Jika pola data searah dan membentuk garis lurus, maka bermakna data tersebut mengalami distribusi normal.



Gambar 2 Normal Probability Plot

Sumber: Data diolah SPSS V.30



Gambar 3 Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS V.30

Merujuk pada uji normalitas, distribusi data mengikuti garis diagonal dalam grafik P-plot normal, sehingga bermakna jika model regresi tersebut mengalami distribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji yang berguna memastikan bahwa model regresi tidak terindikasi adanya multikolinearitas. Model diklaim tidak terindikasi gejala multikolinearitas apabila perolehan VIF diatas angka 10 serta nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

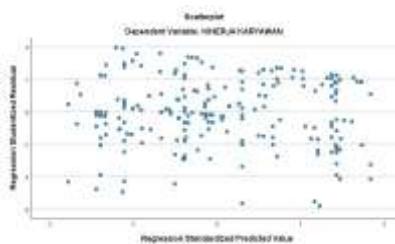
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	.972	1.029
	KOMPETENSI	.972	1.029
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			

Sumber : Data diolah SPSS V.30

Hasil uji multikolinearitas pada table 8 menghasilkan perolehan nilai Tolerance yakni 0,972 dan juga VIF adalah 1,029 untuk variabel “Motivasi” dan “Kompetensi.” Nilai Tolerance yang hampir dekat dengan angka 1 dan VIF yang rendah di bawah 10 menandakan tidak ditemukan indikasi masalah multikolinearitas di antara kedua variable independen tersebut. Multikolinearitas terjadi ketika ada korelasi yang sangat kuat dari variabel bebas, yang dapat menghambat pemahaman terhadap koefisien regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji yang memiliki fungsi menilai apakah ditemukan ketidaksamaan varians dan residual antar observasi dalam model regresi.



Gambar 4 Scatterplot

Sumber : Data diolah SPSS V.30

Gambar grafik Scatterplot diatas menunjukkan titik penyebaran menyebar secara rata di kedua sisi, hal tersebut menandakan bahwasanya tidak terdapat tanda tanda heteroskedastisitas ditemukan.

Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang berguna mengidentifikasi korelasi yang kompleks antara variabel yang diteliti.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
		50.051	7.635		6.555	<.001
1	(Constant)	.317	.078	.263	4.052	<.001
	MOTIVASI	-.145	.078	-.121	-1.867	.063
	KOMPETENSI					
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data diolah SPSS V.30

Merujuk pada data SPSS, maka berikut rumusan persamaan regresi linear berganda seperti dibawah ini:

$$Y = 50,051 + 0,317X_1 - 0,145X_2 + \epsilon$$

Koefisien dalam persamaan regresi sebelumnya dapat digambarkan antara lain :

1) $\alpha = 50,051$ berarti bahwasanya apabila (Motivasi serta Kompetensi) bernilai 0 (nol),

mengartikan (Kinerja Karyawan) juga ikut meningkat.

- 2) $\beta_1 = 0,317$ mengindikasikan bahwa koefisien regresi variabel Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan positif, di mana setiap peningkatan 1 (satu) poin pada nilai (Motivasi) akan menyebabkan peningkatan pada nilai Y (Kinerja).
- 3) $\beta_2 = -0,145$ menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Kinerja Karyawan memiliki arah negatif, di mana setiap penurunan 1 (satu) poin pada nilai (Kompetensi) akan mengakibatkan penurunan pada nilai Y (Kinerja).

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini melihat sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat. Berikut adalah hasil perhitungan yang diperoleh dengan bantuan aplikasi SPSS V.30:

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson			
1	.307a	.094	.086	8.890	2.712			
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI								
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

Sumber : Data diolah SPSS V.30

Hasil menunjukkan beberapa indikator penting untuk menilai kecocokan model regresi. R Square sebesar 0.094 mengindikasikan bahwa terdapat 0.094 variabel kinerja terpengaruh oleh variabel motivasi dan Kompetensi, sedangkan sisanya 90.6% mungkin mendapatkan pengaruh oleh variabel dari luar yang tidak termasuk pada model.

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji T)

Uji parsial (Uji T) dilakukan dalam menentukan pengaruh signifikan atas variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dalam mengetahui perolehan nilai t statistik tabel, di diberlakukan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan nilai derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ atau $df = (\text{jumlah observasi} - \text{jumlah variabel} - 1)$.

Tabel 11 Hasil Uji T

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.051	7.635		6.555	<,001
	MOTIVASI	.317	.078	.263	4.052	<,001
	KOMPETENSI	-.145	.078	-.121	-1.867	.063
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data diolah SPSS V.30

Dari hasil output SPSS V.30 diatas dapat disimpulkan perhitungannya sebagai berikut:

$$\text{Perhitungan t tabel } df = t \text{ (}\alpha/2 : n-k-1\text{)} \quad a = 5\% = t (0,05/2 : 225-2-1)$$

$$= 0,025 : 222$$

$$= 1,969 \text{ (t tabel)}$$

- 1) Pengaruh Motivasi Kinerja Karyawan.

Merujuk pada hasil uji t, didapatkan perolehan nilai t hitung 4,052 dan t tabel 1,969 dengan nilai signifikansi variabel Motivasi <0,001, yang lebih rendah dibandingkan angka 0,05 atau 5%. Hal ini bermakna terjadi penolakan H_0 serta penerimaan H_1 . Ini menandakan bahwa secara terpisah, variabel motivasi menghasilkan pengaruh signifikan serta positif kepada kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Merujuk pada hasil uji t, nilai t hitung diketahui sebesar 1,867 dan t tabel 1,969 dengan nilai signifikansi variabel Motivasi 0,063, yang lebih rendah dibandingkan 0,05 atau 5%. Jika nilai t hitung adalah negatif, maka bilangan t negatif itu tidak menunjukkan minus (hitungan), serta dilakukan pengujian hipotesis dari nilai sebelah kiri. Maka dari itu, terjadi penolakan pada H_0 serta penerimaan pada H_1 dari

Kompetensi. Hal ini menandakan bahwasanya secara parsial, Kompetensi menghasilkan pengaruh signifikan serta negatif kepada kinerja karyawan.

b. Uji Parsial (F- Statistik)

Uji simultan berguna mengevaluasi apakah Motivasi (X1) serta Kompetensi (X2) secara bersama menghasilkan pengaruh signifikan kepada Kinerja Karyawan (Y). Penetapan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan nilai $df = (n-k-1)$ atau $df = (\text{jumlah observasi} - \text{jumlah variable} - 1)$.

Dibawah ialah hasil uji F dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics V.30 :

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1826.079	2	913.040	11.552	<,001b
	Residual	17545.761	222	79.035		
	Total	19371.840	224			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI

Sumber : Data diolah SPSS V.30

Merujuk pada hasil perhitungan uji F di atas, dihasilkan nilai Fhitung > Ftabel (11,552 > 3,04) dengan taraf signifikansi <0,001 atau lebih rendah dibandingkan angka 0,05 atau 5%. Maka Hal ini bermakna jika terjadi penolakan pada H_0 ditolak serta penerimaan pada H_1 , yang mengindikasikan bahwasanya Motivasi (X1) serta Kompetensi (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif serta signifikan kepada Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini memberikan wawasan berharga mengenai bagaimana motivasi dan kompetensi dapat saling melengkapi dalam menentukan kompetensi individu. Organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya harus mempertimbangkan untuk mengembangkan strategi yang mendukung peningkatan (kompetensi) melalui pelatihan yang efektif, namun tetap mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi. Berdasarkan pembahasan dan analisis data, dirumuskan sejumlah kesimpulan antara lain:

1. Variabel Motivasi (X1) Berdasarkan pada t hitung yakni 4,052 yang dimana itu lebih besar dibandingkan perolehan nilai t tabel 1,969, serta nilai signifikansi <0,001 yang berarti lebih rendah dari 0,05. Hal ini bermakna terjadi penolakan pada H_0 ditolak serta penerimaan H_1 , atau dapat diartikan variabel Motivasi menghasilkan pengaruh positif serta signifikan kepada Kinerja Karyawan Gen Z di Tangerang Selatan.
2. Variabel Kompetensi (X2) Berdasarkan pada t hitung -1,867 atau lebih rendah dibandingkan perolehan t tabel 1,969, dan juga signifikansi <0,001 yang berarti dibawah angka 0,05. Dengan demikian, terjadi penolakan H_0 serta penerimaan H_1 , atau dapat diartikan Kompetensi menghasilkan pengaruh negatif serta signifikan kepada Kinerja Karyawan Generasi Z di Tangerang Selatan
3. Variabel Beban kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) Berdasarkan pada nilai F hitung sebesar 11,552 atau diatas perolehan nilai F tabel 3,04, serta nilai signifikan <0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka terjadi penolakan pada H_0 serta penerimaan H_1 , atau dapat diartikan variabel Motivasi dan Kompetensi menghasilkan pengaruh positif serta signifikan kepada Kinerja Karyawan Gen Z di Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akabar M. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII di Bandung [Skripsi]. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Artina, N. 2022. Pengaruh Tenaga Kerja Indonesia, Remitansi, Dan Inflasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 11(2): 338357.
- [BPS] Badan Pusat Statistik. 2023. Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin. Jakarta: BPS. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3MCMY/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Candra A, Fatimah. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompenasasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan yang ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1); 814-825.
- Catio M dan Sunarsi D. 2020. Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(2): 16 – 26.
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., Kepo, M., Gania, G., & Halim., D. A. (2017). Metode penelitian bisnis : Edisi 12 Buku 1. Donald R. Cooper, Pamela S. Schindler ; penerjemah, Rahma Wijayanti, Gina Gania ; supervisor editor, Dedy A. Halim. Jakarta : Salemba Empat.
- Hafidz GP, Noviyati M. 2022. Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7): 2763-2773.
- Handalani RT. 2018. Determinan Indeks Pembangunan Manusia di Asia Tenggara. *Jurnal Kebijakan Pembangunan Daerah*, 2(2): 118-137.
- Indriani M. 2016. Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Jurnal Gema Keadilan*. 3(1): 74-85.
- Kariyamin, Hamzah N, Lantara N. 2023. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 10(1): 26-34.
- Maizar J. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat. *Jurnal EKOBISTEK*, 6(2): 218-239.
- Mathis RL, Jackson JH. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ngoc et al. 2022. Generation Z Job Seekers' Expectations and Their Job Pursuit Intention: Evidence from Transition and Emerging Economy. *International Journal of Engineering Business Management*, 14: 1-13.
- Oktarini. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1): 108-121.
- Simamora, Henry. 2006. "Manajemen Sumberdaya Manusia." Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2012. "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D." Bandung: Alfabeta.
- Su'adah M, Pituringsih E, Ginting G. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management, and Business*, 5(3): 497-506.
- Suhariadi F. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendekatan Teoritis- Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Stillman, D. & J. Stillman. 2017. *Gen Z @ Work*. HarperCollinsPublishers, New York.
- Tambingon CK, Tewal B, Trang I. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik individu, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia, Manado. *Jurnal Emba*, 7(4): 4610-4619.
- Wijoyo et al. 2020. *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*. Banyumas: CV Pena Persada.
- Yusuf B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.