

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA  
KOPPAS SRINADI UNIT PERCETAKAN DAN KONVEKSI**

**Ni Kadek Indah Krisnayanti<sup>1</sup>, Anak Agung Dwi Widnyani<sup>2</sup>, Tiara Carina<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : [dwiwidnyani@unmas.ac.id](mailto:dwiwidnyani@unmas.ac.id)

**ABSTRAK:** Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan adanya kompetensi yang tinggi dan motivasi kerja yang baik agar karyawan semakin terdorong untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi sebanyak 31 orang karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS versi 3.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja mampu menjadi pemediasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi kerja, Kinerja karyawan**

**ABSTRACT:** *Employee performance is the result of employee work both in terms of quality and quantity in carrying out the duties and responsibilities assigned to the employee. To improve employee performance, it is necessary to have high competency and good work motivation so that employees are increasingly encouraged to carry out their duties so that they can increase their overall productivity. This research aims to obtain empirical evidence of the influence of competence on employee performance with work motivation as a mediating variable at KOPPAS Srinadi Printing and Convection Unit. The population and sample in this research were all employees at KOPPAS Srinadi Divorce and Convection Unit, totaling 31 employees. Data collection in this research used a questionnaire. The data analysis technique uses SEM-PLS version 3.0. The research results show that competence has a positive and significant effect on employee performance and work motivation, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work motivation is able to mediate the effect of competence on employee performance.*

**Keywords:** *Competence, Work motivation, Employee performance,*

## 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat penting. Perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaan (Sunyoto, 2012). Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan paling penting dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tujuan dan sasaran perusahaan tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang di berikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggungjawab yang harus di laksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah di tentukan.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Menurut Afandi (2021:86-87) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi kerja pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Faktor yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu kompetensi. Kompetensi menurut Dessler (2017:408) adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki hubungan secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Menurut Sunyoto (2018), motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja menjadi penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

Koperasi sebagai salah satu bentuk organisasi yang mewadahi kebutuhan anggota khususnya masyarakat umum. Koperasi Pasar Srinadi menjadi bagian dari salah satu koperasi yang memperoleh penghargaan sebagai koperasi konsumen dengan aset terbesar. Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan perkembangan koperasi saat ini di dukung oleh perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Klungkung.

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawan. Kompetensi sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kompetensi yang tinggi dari karyawan. Kompetensi setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya.

Karyawan KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi kebanyakan merupakan lulusan dengan jurusan yang tidak sesuai dengan posisi yang ditempati, dimana KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi memerlukan lulusan dari jurusan Multimedia yang memahami mengenai mendesain gambar, mengoperasikan komputer, dan mencetak gambar. Namun kenyataannya karyawan di KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi tidak berasal dari jurusan tersebut, sehingga terdapat beberapa karyawan yang belum bisa meningkatkan kompetensinya pada setiap bagiannya dan juga pimpinan lebih banyak menerapkan sistem kekeluargaan yang mengakibatkan karyawan tidak memperhatikan kinerjanya, karyawan hanya mementingkan hasil yang didapatkan.

Pada tahun 2021 pendapatan KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi mengalami fluktuasi. Masing-masing karyawan belum bisa meningkatkan kompetensi yang mereka miliki pada bagian atau bidang yang mereka tempati, meskipun sudah diadakannya pendidikan dan briefing setiap ada waktu luang, kompetensi karyawan KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi masih sering terjadi masalah dalam pengetahuan karyawan terutama pada bagian percetakan, yang sering melakukan kesalahan pada saat mencetak orderan seperti spanduk, kupon, dan baliho, sehingga tingkat kompetensi karyawan rendah dan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika karyawan mempunyai kompeten yang tinggi maka hasil pekerjaan akan semakin meningkat, sebaliknya apabila karyawan tidak kompeten maka kinerja akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti (2019), Widnyana dkk. (2022), Suci dkk. (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan temuan peneliti lainnya, Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut fenomena yang ada menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang kurang memahami tugas dan tanggung jawabnya, kurangnya pengetahuan dalam menyelesaikan tugasnya dan keterampilan karyawan yang belum bisa mengoperasikan komputer sehingga tingkat kompetensi karyawan rendah dan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu menyangkut dengan motivasi kerja terdapat persoalan yaitu masih kurangnya apresiasi dan pujian dari pimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada para karyawan dan masalah

selanjutnya menyangkut tentang kinerja karyawan yaitu masih belum optimalnya hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan di KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Thalib dkk (2020), Farisi dkk (2020), Dewi dkk (2022), Indraningrat dkk (2022), dan Saputra (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja. Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyanto dkk (2022), Bukit dkk (2023), Gunawan dkk (2023) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Beberapa peneliti juga menyatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabandari (2022), Susilowati (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, artinya kompetensi akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan melalui variabel motivasi kerja terlebih dahulu.

Berdasarkan penelitian terdahulu dengan fenomena yang terjadi pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi”.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Kompetensi**

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu Rivai (2015). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang

memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut (Wulandari, 2020).

**Kinerja Karyawan**

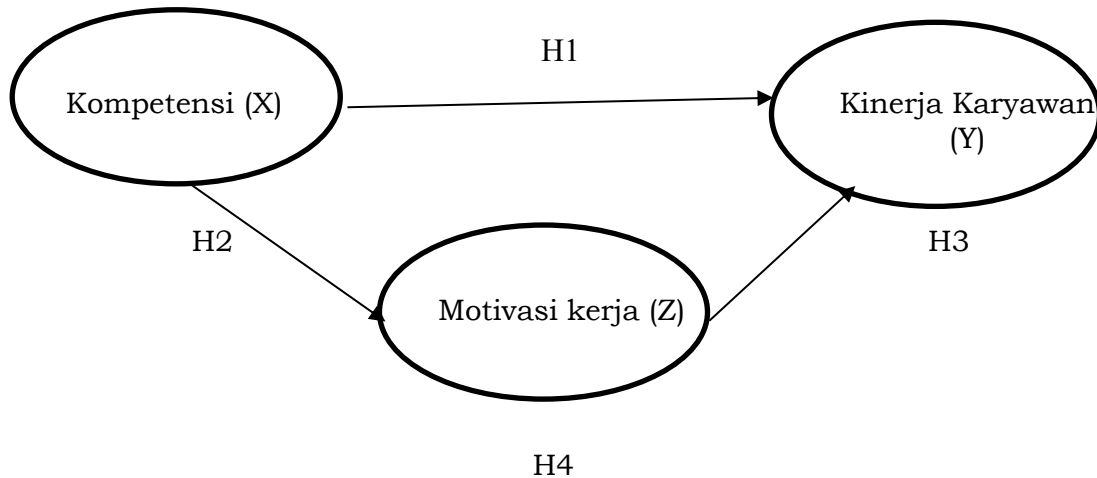
Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi
- H<sub>2</sub>: Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi
- H<sub>3</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi
- H<sub>4</sub>: Motivasi kerja sebagai variabel mediasi mempengaruhi kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi yang beralamat di Jl. Rama Semarapura Klod Kangin, Kabupaten Klungkung, dengan jumlah karyawan sebanyak 31 orang. Objek dalam penelitian ini adalah kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi yang berjumlah 31 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode alternatif berbasis *variance* atau component base SEM yang disebut *partial least square* (PLS) dengan *software SmartPLS* versi 3.0 yang diuji melalui tahapan konseptual model, menentukan model analisis algorithm, menentukan metode resampling, menggambar diagram jalur, evaluasi jalur, evaluasi model, pengujian hipotesis, dan pengujian pengaruh mediasi menggunakan *SmartPLS* versi 3.0.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Evaluasi Model Pengukuran (*Measurement Model/Outer Model*)

##### a. *Convergent Validity*

*Convergent validity* merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat reflektif. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan terhadap koefisien *outer loading* masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Suatu indikator dikatakan valid, jika koefisien *outer loading* lebih besar dari 0,70 (Lathan dan Ghozali, 2015:76), serta nilai *p-value* < 0,05 atau signifikan pada *t-statistik* 1,96. Hasil pengukuran *outer model*, dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1  
Hasil Perhitungan *Outer Loading* Indikator-Indikator untuk Variabel Kompetensi, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Koefisien <i>Outer Loading</i>	<i>P values</i>
Kompetensi (X)	keterampilan (X <sub>1</sub> )	0,924	0,000
	pengetahuan (X <sub>2</sub> )	0,882	0,000
	konsep diri (X <sub>3</sub> )	0,824	0,000
	sifat (X <sub>4</sub> )	0,835	0,000
	motif (X <sub>5</sub> )	0,792	0,000
Motivasi Kerja (Z)	Kerja keras (Z <sub>1</sub> )	0,776	0,000
	Orientasi masa depan (Z <sub>2</sub> )	0,727	0,000
	Tingkat cita-cita yang tinggi (Z <sub>3</sub> )	0,731	0,000
	Orientasi tugas atau sasaran (Z <sub>4</sub> )	0,729	0,000
	Usaha untuk maju (Z <sub>5</sub> )	0,789	0,000
	Rekan kerja terpilih (Z <sub>6</sub> )	0,783	0,000
	Ketekunan (Z <sub>7</sub> )	0,791	0,000
	Pemanfaatan waktu (Z <sub>8</sub> )	0,711	0,000
	Kualitas (Y <sub>1</sub> )	0,766	0,000

Variabel	Indikator	Koefisien <i>Outer Loading</i>	<i>P values</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas (Y <sub>2</sub> )	0,845	0,000
	Ketepatan waktu (Y <sub>3</sub> )	0,782	0,000
	Efektivitas (Y <sub>4</sub> )	0,754	0,000
	Kemandirian (Y <sub>5</sub> )	0,783	0,000

Sumber: Lampiran 6 (data diolah)

Tabel 1 menunjukkan bahwa koefisien *outer loading* masing-masing indikator berkisar antara 0,711 sampai dengan 0,924. Sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh Latan dan Ghazali (indikator dikatakan valid jika koefisien *outer loading*-nya lebih besar dari 0,60 - 0,70, maka seluruh indikator penelitian yang membentuk variabel-variabel penelitian adalah valid atau seluruh indikator mampu mengukur variabel). Tabel 1 juga menunjukkan bahwa nilai *p-values* yaitu 0,000 yang signifikan pada tingkat *alpha* 0.05. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator yang membentuk variabel laten adalah valid dan signifikan.

**b. Discriminant Validity**

Indikator reflektif juga perlu diuji *discriminant validity* dengan *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Hasil pengukuran *Cross Loading* dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 2 berikut.

Tabel 2  
Hasil Perhitungan *Cross Loading*

	Kompetensi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)
<b>X1</b>	<b>0,924</b>	0,717	0,600
<b>X2</b>	<b>0,882</b>	0,683	0,482
<b>X3</b>	<b>0,824</b>	0,678	0,514
<b>X4</b>	<b>0,835</b>	0,420	0,459
<b>X5</b>	<b>0,792</b>	0,410	0,429
<b>Y1</b>	0,438	<b>0,766</b>	0,513
<b>Y2</b>	0,647	<b>0,845</b>	0,648
<b>Y3</b>	0,511	<b>0,782</b>	0,543
<b>Y4</b>	0,670	<b>0,754</b>	0,668
<b>Y5</b>	0,460	<b>0,783</b>	0,663
<b>Z1</b>	0,383	0,738	<b>0,776</b>
<b>Z2</b>	0,477	0,609	<b>0,727</b>
<b>Z3</b>	0,410	0,459	<b>0,731</b>
<b>Z4</b>	0,265	0,671	<b>0,729</b>
<b>Z5</b>	0,527	0,544	<b>0,789</b>
<b>Z6</b>	0,524	0,456	<b>0,783</b>
<b>Z7</b>	0,567	0,604	<b>0,791</b>
<b>Z8</b>	0,393	0,589	<b>0,711</b>

Sumber: Lampiran 6 (data diolah)

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa korelasi variabel kompetensi (X) dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan

indikator kinerja pegawai (Y), dan motivasi kerja (Z). Korelasi variabel kinerja pegawai (Y) dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan indikator kompetensi (X), dan motivasi kerja (Z). Korelasi variabel motivasi kerja (Z) dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan indikator kompetensi (X) dan kinerja pegawai (Y).

#### **a. Composite Reliability**

Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila *composite reliability* dan *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,70. *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* adalah merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha*, ditunjukkan dalam Tabel 3.

Tabel 3  
Hasil Perhitungan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

<b>Variabel</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Cronbach Alpha</b>
Kompetensi (X)	0,930	0,907
Motivasi Kerja (Z)	0,890	0,847
Kinerja Karyawan (Y)	0,914	0,892

Sumber: Lampiran 6 (data diolah)

Tabel 3, mengenai hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha*, menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* berkisar antara 0,890 - 0,930, dan nilai *cronbach alpha* berkisar antara 0,847 - 0,907. Baik *compisite reliability* maupun *cronbach alpha* menunjukkan nilai di atas 0,70, ini berarti bahwa variabel-variabel dalam model penelitian ini adalah reliabel.

Berdasarkan perhitungan validitas dan reliabilitas, yang dilakukan melalui beberapa kriteria, diantaranya: *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability*. Secara keseluruhan memberikan kesimpulan bahwa baik indikator-indikator yang membentuk variabel, maupun variabel-variabel yang membentuk model dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

### **Evaluasi Model Struktural (Structural Model/Inner Model)**

#### **a. Evaluasi Model Struktural Melalui R-Square (R<sup>2</sup>)**

*R-Square (R<sup>2</sup>)* dapat menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen. *R-Square (R<sup>2</sup>)* juga dapat menunjukkan kuat lemahnya suatu model penelitian. menurut Chin (Latan dan Ghozali, 2015) ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut:



Tabel 4  
Kuat Lemahnya Pengaruh Variabel Eksogen  
Terhadap Variabel Endogen Berdasarkan Nilai  $R^2$

Koefisien $R^2$	Keterangan
0,19	Model Lemah
0,33	Model Moderat
0,67	Model Kuat

Sumber: Chin (Latan dan Ghozali, 2015)

Memperhatikan Tabel 4, dimana nilai  $R^2$  untuk kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) adalah sebesar 0,348, yang artinya kinerja karyawan 34,8% dipengaruhi oleh kompetensi, sedangkan sisanya 65,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian. Nilai  $R^2$  sebesar 0,348 tergolong model yang kuat menurut Chin.

Nilai  $R^2$  sebesar 0,701, ditunjukkan oleh pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Artinya variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan mampu mempengaruhi motivasi kerja sebesar 70,1%, sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai  $R^2$  sebesar 0,701 termasuk katagori model yang kuat menurut Chin.

#### **b. Nilai $Q$ -Square Predictive Relevance ( $Q^2$ )**

Nilai  $Q$ -Square Predictive Relevance ( $Q^2$ ) berkisar antara 0(nol) sampai dengan 1 (satu). Semakin mendekati 0 nilai  $Q$ -Square Predictive Relevance ( $Q^2$ ), memberikan petunjuk bahwa model penelitian semakin tidak baik, sedangkan sebaliknya semakin menjauh dari 0 (nol) dan semakin mendekat ke nilai 1 (satu), ini berarti model penelitian semakin baik. Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan  $Q$ -Square Predictive Relevance ( $Q^2$ ) menurut Latan dan Ghozali (2015) ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5 Kuat Lemahnya Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel  
Endogen berdasarkan Nilai  $Q^2$

Koefisien $R^2$	Keterangan
0,02	Model Lemah
0,15	Model Moderat
0,35	Model kuat

Sumber: Latan dan Ghozali (2015)

Rumus perhitungan  $Q$ -Square Predictive Relevance ( $Q^2$ ), Latan dan Ghozali (2015) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,348) (1 - 0,701) \\
 &= 1 - (0,652) (0,299) \\
 &= 1 - 0,194948 \\
 &= 0,8050
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan  $Q^2$  sebesar 0,8050 menunjukkan bahwa 80,50% model dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel dalam model penelitian, sedangkan sisanya 19,50% adalah faktor lain diluar model penelitian. Mengacu pada kriteria kuat lemahnya model berdasarkan nilai *Q-Square Predictive Relevance* ( $Q^2$ ), sebagaimana dikemukakan oleh Latan dan Ghozali (2015), maka model ini tergolong kuat.

**c. Evaluasi Model Struktural melalui Goodness of Fit (GoF)**

Nilai pengukuran berdasarkan *Goodness of Fit* (GoF) memiliki rentang nilai antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Nilai *Goodness of Fit* (GoF) yang semakin mendekati 0 (nol), menunjukkan model semakin kurang baik, sebaliknya semakin menjauh dari 0 (nol) dan semakin mendekati 1 (satu), maka model semakin baik. Kriteria kuat lemahnya model berdasarkan pengukuran *Goodness of Fit* (GoF) menurut Lathan dan Ghozali (2015), adalah sebagai berikut: 0,36 (*GoF large*), 0,25 (*GoF medium*), dan 0,10 (*GoF small*). Adapun rumusan untuk mengukur kuat lemahnya model berdasarkan *Goodness of Fit* (GoF), adalah:

$$GoF = \sqrt{(AVE \times R^2)}$$

$$GoF = \sqrt{\{[(0,727+0,619+0,570)/3] \times [(0,701+0,348)/2]\}}$$

$$GoF = \sqrt{\{[1,916/3] \times [1,04/2]\}}$$

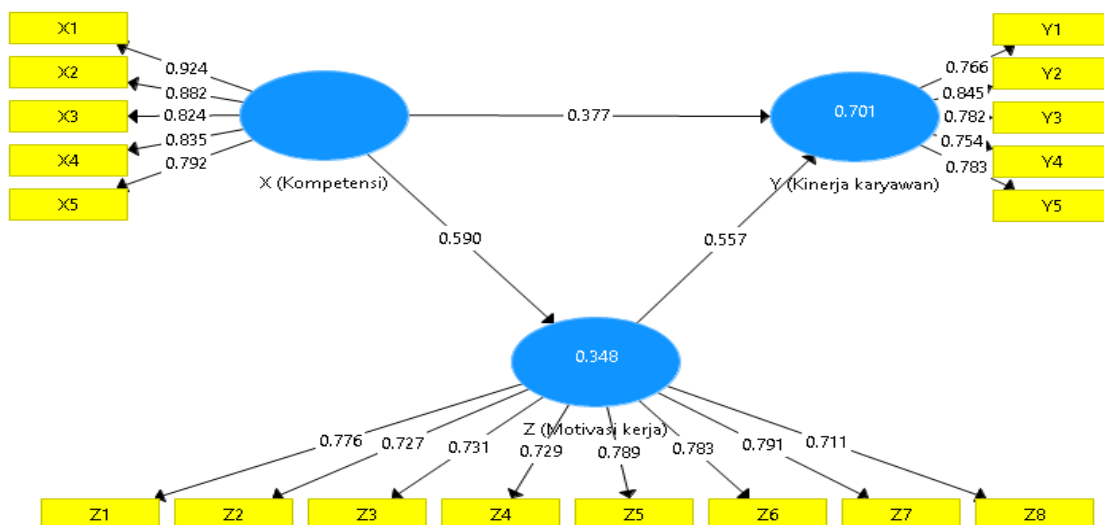
$$GoF = \sqrt{0,638 \times 0,52}$$

$$GoF = \sqrt{0,33176}$$

$$GoF = 0,8582$$

Hasil perhitungan *GoF* di atas, menunjukkan nilainya sebesar 0,8582, maka mengacu pada kriteria kuat lemahnya model pengukuran melalui *Goodness of Fit* (GoF) menurut Lathan dan Ghozali (2015), model ini tergolong ke dalam model yang kuat.

Gambar 1  
Hubungan antara Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan



Sumber: Lampiran 5 (data diolah)

Berdasarkan hasil *processing* data yang dilakukan dengan program *SmartPLS 3.0* seperti yang ditunjukkan dalam Gambar 2, maka dapat dibuat tabel mengenai hubungan antar variabel, seperti ditunjukkan dalam Tabel 6.

Tabel 6  
Hubungan Langsung Antara Variabel Kompetensi, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	<i>T</i> Statistics	<i>P values</i>	Keterangan
X (Kompetensi) -> Y (Kinerja karyawan)	0,377	2,317	0,021	<i>Significance</i>
X (Kompetensi) -> Z (Motivasi kerja)	0,590	3,345	0,001	<i>Significance</i>
Z (Motivasi kerja) -> Y (Kinerja karyawan)	0,557	3,615	0,000	<i>Significance</i>

Sumber: Lampiran 6 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 6, maka dapat diuraikan pengujian hubungan antar variabel sebagai berikut:

1) Pengujian Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, juga ditunjukkan melalui Gambar 5.2 yang dirangkum di Tabel 5.18. Dalam gambar dan tabel tersebut ditunjukkan bahwa kompetensi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur dari variabel kompetensi ke kinerja karyawan sebesar 0,377, dengan koefisien t-statistik sebesar 2,317 > t-tabel 1,96, dan nilai signifikansi sebesar 0,021 < 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan.

2) Pengujian Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi kerja.

Pengujian mengenai pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan melalui Gambar 5.2 yang dirangkum di Tabel 5.18. Menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dari koefisien jalur antara kompetensi ke motivasi kerja sebesar 0,590 dengan koefisien t-statistik sebesar 3,345 > t-tabel 1,96, dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis pertama ( $H_1$ ), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima.

3) Pengujian Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan dalam Gambar 5.2 yang dirangkum dalam Tabel 5.18, menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui koefisien jalur dari motivasi kerja ke kinerja karyawan

sebesar 0,557, dengan koefisien t-statistik sebesar  $3,615 > t\text{-tabel } 1,96$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

4) Pengujian Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai variabel Mediasi.

Pengujian kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7  
Hasil Perhitungan Total *Indirect Effect*

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P values
Kompetensi (X) → Motivasi kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,329	0,389	0,172	1,907	0,027

Sumber: Lampiran 6 (data diolah)

Tabel 7 menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien t-statistik sebesar  $1,907 > t\text{-tabel } 1,96$  dan nilai signifikansi adalah sebesar  $0,027 < 0,05$ . Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis empat ( $H_4$ ) yang menyatakan motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan adanya kompetensi yang berasal dari pemberian motivasi yang sesuai akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Widnyana dkk (2022), Dwiyanti (2022), Suci dkk (2020), dan Thalib dkk (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya kompetensi yang diwujudkan dengan keterampilan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standar kerja dan target dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi.

Hasil pengujian mengenai pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja, menunjukkan dimana kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

peningkatan kompetensi berdampak pada meningkatnya motivasi kerja pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi. Kompetensi dan motivasi kerja saling berhubungan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki kompetensi yang baik maka karyawan memiliki pengetahuan sesuai standar perusahaan, karyawan memiliki inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan dan karyawan mampu bekerja sesuai target perusahaan sehingga akan menimbulkan motivasi kerja bagi karyawan dalam bekerja (Kurniawati, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Riyanto dkk (2022), Bukit dkk (2023), Gunawan dkk (2023) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi.

Hasil pengujian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna, bahwa meningkatkannya motivasi kerja akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Farisi dkk (2020), Indraningrat dkk (2022), Dewi dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya motivasi kerja yang diwujudkan dengan adanya usaha untuk maju dengan melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai suatu tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi.

Hasil pengujian penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel pemediasi, menemukan bahwa motivasi kerja mampu menjadi variabel pemediasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dapat dimaknai bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang bersumber dari kompetensi yang baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Prabandari (2022), Pariesti (2022), Susilowati (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hal tersebut memberikan makna bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula motivasi kerja yang terbentuk dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan peran motivasi kerja sebagai pemediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi, pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa peningkatan kompetensi berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa peningkatan kompetensi berdampak pada meningkatnya motivasi kerja pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa peningkatan motivasi kerja berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi.
4. Motivasi kerja mampu menjadi variabel mediasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dapat dimaknai bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang bersumber dari kompetensi yang baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi berkaitan dengan peran motivasi kerja sebagai mediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel kompetensi yakni indikator motif dengan skor sebesar 3,93, maka peneliti sarankan kepada pimpinan KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi selalu memberikan dukungan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi.
2. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel motivasi kerja yakni indikator pemanfaatan waktu dengan skor sebesar 3,93, maka peneliti sarankan kepada pimpinan KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi membantu karyawan agar dapat memanfaatkan waktu dengan baik agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi.
3. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel kinerja karyawan yakni indikator efektivitas dengan skor sebesar 4,16, maka peneliti sarankan kepada pimpinan KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi memberikan arahan dan membimbing karyawan agar mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektif dari perkerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator (Edisi Ke-2)*. Zanafa Publishing.
- Bukit, P., Sudirman, S., & Mayzura, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 360-366.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*. England: Pearson Education Limited, Inc.
- Dewi, N. P. M. L., Sudja, I. N., & Verawati, Y. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali. *Values*, 3(3), 761-771.
- Dwiyanti, N. K. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 2.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang Harnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPFE.
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27-34.
- Gunawan, G., Zahari, M., & Hapsara, O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Kantor Badan Narkotik Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8 (1), 1126-1130.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Indraningrat, A. A. N., Widyani, A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pergi Berlibur Indonesia. *EMAS*, 3(3), 23-34.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. Pt Raja Grafindo Persada.
- Pariesti, A., & Christa, U. R. (2022). Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35-45.
- Prabandari, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Koperta

- Langgeng Mulyo Ngancar Kediri (*Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang*).
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81-90.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risa Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suci, E., & Yulia, Y. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karanganyar). *Journal Of Management, Business And Education*, 7(1), 76-82.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. Pertama)*. Penerbit Caps: Yogyakarta.
- Susilowati, N. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pt Bank Syariah Mandiri Kcp Kartasura (Doctoral dissertation, Iain Salatiga).
- Sutrisno, H.Edy.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Thalib, N., Modding, B., & Kalla, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Tata Kelola*, 7(2), 127-141.
- Tjahyanti, S. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate . *Media Bisnis*, Vol. 12, No. 2 .
- Widnyana, I. W. C., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali. *Emas*, 4(1), 14-21.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 251-257.