



**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK
TELEVISI REPUBLIK INDONESIA (TVRI)**

Titik Sumarmi
titik@baik.or.id

(Diajukan: Desember 2022; Direview: Desember 2022; Diterima; Januari 2023;
Tersedia Daring: Januari 2023; Diterbitkan: Februari 2023)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 48 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompetensi terhadap Kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6.144 > 2.014$, nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi berprestasi terhadap Kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6.872 > 2.014$, nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompetensi dan Motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31.353 > 3.20$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi berprestasi dan Kinerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau lembaga, karena tercapainya suatu tujuan baik itu tujuan jangka panjang maupun jangka pendek di tentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, maka setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan sebuah perusahaan. Dengan masuknya era globalisasi menciptakan suatu persaingan skill (keterampilan) dan knowledge (pengetahuan) bagi setiap pekerja. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya.

Melalui potensi yang dimiliki manusia, perusahaan dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rendahnya kualitas SDM merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu bangsa. Persoalan ini semakin rumit sehubungan dengan masuknya era globalisasi dimana masyarakat dunia saling terhubung dalam berbagai aspek kehidupan yang juga menimbulkan dampak tingkat persaingan yang semakin tinggi. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai yang berkompetensi di bidangnya.

Karyawan memerlukan suatu kompetensi dalam perusahaan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi karyawan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Mangindaan & Tewal, 2020). Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Dengan tingginya persaingan antar lembaga penyiaran, Televisi Republik Indonesia (TVRI) perlu meningkatkan kinerja pegawainya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu diketahui kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh pegawai tersebut karena seorang pegawai yang berkompeten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang tersebut yang dapat melampaui tingkat minimal yang telah ditetapkan. Kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Identifikasi kompetensi yang tepat dianggap memiliki nilai prediksi yang cukup baik terhadap kinerja seorang pegawai. Kompetensi yang mencakup faktor teknis dan nonteknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skill, dan hard skill, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut pegawai kedalam perusahaan.

Kompetensi mengacu pada pengetahuan individu, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Uji kompetensi merupakan upaya strategis yang ditempuh TVRI untuk mengukur, mengetahui dan meningkatkan kompetensi pegawai secara lebih akurat sehingga diharapkan nantinya setiap pegawai TVRI benar-benar diakui kompetensi dibidang tugasnya. Hal ini dipastikan akan memberikan dampak yang positif bagi terciptanya kualitas pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. TVRI melalui kompetensi mampu membantu mewujudkan hal tersebut, karena program-program yang

dirancang berbasiskan kompetensi untuk memastikan keselarasan antara tujuan organisasi dan tujuan individu. Kompetensi tersebut adalah kompetensi inti, kompetensi peran, dan kompetensi bidang. Kompetensi bidang dimaksudkan untuk mampu melakukan pekerjaan secara teknis dan mampu bekerja secara mandiri. Kompetensi inti dan peran yang termasuk kemampuan untuk bekerja sama secara kelompok. Kompetensi keterampilan yang dimiliki pegawai terhadap peningkatan kinerja masih perlu ditingkatkan khususnya dalam mengembangkan kemampuan kerja, kecakapan kerja, kecepatan dalam pelayanan dan keuletan bekerja. Terlihat dalam kenyataan bahwa masih ditemukan banyak pegawai yang belum mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan yang memuaskan sebagai tuntutan kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah motivasi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong atau motivasi agar seseorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya (Babatunde, 2015).

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Caissar et al., 2022). Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Motivasi sebagaimana diketahui bahwa merupakan dorongan batin yang menjadi titik tolak bagi setiap organisasi dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan (Bonetta, 2002). Jadi, kinerja seorang pegawai akan lebih baik lagi apabila ditunjang dengan motivasi berprestasi.

Karena motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan hasil tertentu. Hal ini dikuatkan dengan pendapat McClelland bahwa motivasi berprestasi (*need for achievement*) merupakan salah satu kebutuhan individu. Jadi, motivasi berprestasi pada penelitian ini terkait kepada kebutuhan dan tujuan pada setiap pegawai di perusahaan. Pegawai akan mampu mencapai prestasi kerja maksimal jika ia memiliki motivasi berprestasi tinggi. Motivasi berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motivasi berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri sehingga pencapaian kinerja akan lebih mudah. Berkaitan dengan motivasi berprestasi di TVRI dirasakan masih kurang. Dibuktikan banyak pegawai yang datang terlambat, dan bahkan ada beberapa diantara mereka datang ke kantor hanya sekedar memenuhi absen saja dan kurang serius dalam melaksanakan tanggung jawabnya, selain itu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sering menunda, sehingga hal ini akan menghambat kelancaran dalam pekerjaan. Hal tersebut membuktikan bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki hasrat atau keinginan kuat untuk menjadi lebih baik. Tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas masih kurang.

Hal tersebut di atas mendasari penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI)”**.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI)?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI)?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI)?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI)
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI).
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI).

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Menurut Arisanti et al., (2019) kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau suatu kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Ramdhan (2020) menjelaskan *Performance is generally defined as a person's success in carrying out a job. Employee performance results from work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him to achieve work targets*. Artinya: kinerja secara umum diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya mencapai target kerja.

2. Kompetensi

Soetrisno & Gilang (2018) mengemukakan kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

Menurut Sudarmin (2018) kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, dan penerapan dalam melaksanakan tugas di lapangan kerja.

3. Motivasi Berprestasi

Menurut Mulia & Saputra (2021) motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri individu untuk mencapai kesuksesan dengan mengeluarkan

segala kemampuan yang dimiliki.

Menurut Hasmi (2021) motivasi berprestasi merupakan pendorong individu untuk selalu mencapai prestasi yang lebih baik dari sebelumnya.

III. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI) yang beralamat di Jl. Gerbang Pemuda No.8, RT.1/RW.3, Gelora, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10270. Metode Penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) pengertian objek penelitian adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Sampel adalah bagian yang tidak terpisahkan dari populasi. Dan sampel dalam hal ini haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan (Ramdhan, 2021).

Jika populasinya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Suharsimi, 2012). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 48 responden.

C. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian statistik deskriptif kuantitatif. Penelitian ini ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun rekayasa manusia. Penelitian Deskriptif Kuantitatif menggambarkan kajiannya dengan menggunakan ukuran jumlah, atau frekuensi.

II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Analisis Data

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.720	4.133	
KOMPETENSI	.372	.130	.362
MOTIVASI	.340	.090	.477

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat diperoleh rumus persamaan regresi-regresi sebagai berikut:

$$Y = 11.720 + 0.372 X_1 + 0.340 X_2$$

Arti dari angka-angka tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar 11.720 merupakan nilai konstanta (a)
- Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0.372. Hal ini berarti jika variabel Kompetensi naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.372, dengan asumsi variabel Motivasi Berprestasi dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Berprestasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.340. Hal ini berarti jika variabel Motivasi Berprestasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.340, dengan asumsi variabel Kompetensi dianggap konstan.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R²)
Uji Koefisien Korelasi X₁ dan X₂ Dengan Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.564	1.898

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,763 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **kuat atau tinggi** karena berada pada interval 0,600- 0,799 antara variabel bebas yang terdiri dari kompetensi, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang **kuat atau tinggi** terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau coefficient of determination (adjusted R²) sebesar 0,582 atau 58,2% yang berarti variabel-variabel bebas terdiri dari kompetensi dan motivasi berprestasi dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 58,2 terhadap Kinerja karyawan sedangkan sisanya ($100\% - 58,2\% = 41,8\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas ke dalam penelitian ini.

B. Uji Hipotesis

Dasar dari pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan signifikan dengan *alpha* sebesar 0,05 (5%). Jika signifikan < *alpha* (0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima maupun sebaliknya jika signifikan > *alpha* (0,05), maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

1. Uji t (Parsial)

- a) Variabel Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji t X₁

Uji t Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.770	4.676		2.731	.009
KOMPETENSI	.691	.112	.671	6.144	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X₁) yaitu sebesar 6.144. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan *df* (*degree of freedom*) $n - 3$ atau $48 - 3 = 45$, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,014 karena nilai t_{hitung} > t_{tabel} ($6.144 > 2.014$) dengan nilai (*sig*) $0,000 > 0,05$ maka H₀ ditolak, artinya bahwa Kompetensi (X₁) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI).

- b) Variabel Motivasi berprestasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji t X₂

Uji t Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.133	3.114		6.464	.000
MOTIVASI	.508	.074	.712	6.872	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Motivasi berprestasi (X_2) yaitu sebesar 6.872. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan *df* (*degree of freedom*) $n - 3$ atau $48 - 3 = 44$, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,014 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.872 > 2.014$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa Motivasi berprestasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI).

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas (Kompetensi dan motivasi berprestasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan 1/ *degree of freedom 1* (*df*) = $k-1$, dimana k adalah jumlah semua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dan derajat kebebasan 2/ *degree of freedom 2* (*df*) = $k-1$, dimana n adalah jumlah sampel. Maka rumusnya ialah $n - k - 1$ yaitu dapat dihasilkan $47 - 2 - 1 = 44$.

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	225.783	2	112.891	31.353	.000 ^b
Residual	162.030	45	3.601		
Total	387.813	47			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 31.353 dengan nilai Sigfikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, dengan melihat tabel F yaitu $n - k - 1$ ($48 - 2 - 1 = 44$) pada taraf signifikasi 0,05 didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $31.353 > 3.20$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Kompetensi (X_1) dan Motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI).

C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kompetensi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI), dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.144 > 2.014$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa Kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI).

2. Motivasi berprestasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI), dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.872 > 2.014$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa Motivasi berprestasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)) Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI).
3. Kompetensi (X_1), dan Motivasi berprestasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI). Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,763 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **kuat atau tinggi** karena berada pada interval 0,600 – 0,799 antara variabel bebas yang terdiri dari kompetensi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya *coefficient of determination* (*adjusted R²*) sebesar 0,763 atau 76,3% yang berarti variabel-variabel bebas terdiri dari kompetensi dan motivasi berprestasi dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 76,3% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya ($100\% - 76,3\% = 23,7\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Adapun diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 11.720 + 0.372 X_1 + 0.340 X_2$. Maka Artinya Nilai Konstan sebesar 11,729 artinya jika kompetensi dan motivasi berprestasi konstan (tetap), maka Kinerja Karyawan sebesar 11,720 . Dan hasil Uji Hipotesis (uji F) yaitu secara bersama-sama atau simultan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $31.353 > 3.20$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Kompetensi (X_1) dan Motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Kompetensi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI), dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.144 > 2.014$) dengan nilai (*sig*) $0,000 > 0,05$ maka Kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI).
2. Motivasi Berprestasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI), dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.872 > 2.014$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka Motivasi Berprestasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Kompetensi (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $31.353 > 3.20$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka variabel Kompetensi (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI).

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Babatunde, O. (2015). *The Impact of Leadership Style on Employee 's Performance in an Organization*. 5(1), 193–206.
- Bonetta, L. (2002). Keeping time with Drosophila. Two recent reports outline the application of microarrays to fly circadian rhythm research. *Scientist*, 16(3), 35–37.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Mangindaan, B., & Tewal, B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang the Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Competence To Organizational Citizenship Beh. *Dotulong 85 Jurnal EMBA*, 8(1), 85–96.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *JIEE: Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 01(1), 1–24.
- Ramadhan, M. (2020). Effect of Compensation And Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Tata Logam Lestari In Jakarta Barat. *Pinisi Discretion Review*, 3(2), 349–360.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Sugiyono, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2012). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan dan Praktik*. Jakarta: Graha Pustaka.