

PENGARUH KOMPETENSI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AHASS SUBUR JAYA CIPEDES KOTA TASIKMALAYA**Anita Nuraeni¹, Arga Sutrisna², Irlly Artiara Irawan³****Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia****anitanuraeni.2016@gmail.com argasutrisna@unper.ac.id , irlyartiara@unper.ac.id****Abstract**

Human resources play a vital role within an organization, particularly in efforts to enhance employee performance by optimizing individual potential through a range of strategic initiatives. This research aims to examine both the simultaneous and individual effects of Competence and Work Motivation on the performance of employees at Subur Jaya. The study adopts a quantitative approach using a survey method. The sampling technique applied is a saturated sampling method, where the entire population—consisting of 40 employees from CV. Ahass Subur Jaya Cipedes, located in Tasikmalaya City—participated as respondents. The primary data for this study were collected through the distribution of questionnaires. To assess the quality and accuracy of the data, the research employed tests for validity, reliability, and classical assumptions. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software version 25. Data collection methods included literature review, observation, interviews, and questionnaires. The findings reveal that Competence and Work Motivation together have a statistically significant influence on employee performance. Furthermore, when examined individually, both Competence and Work Motivation also show a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Competence, Work Spirit, Employee Performance.

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam suatu organisasi, terutama dalam upaya mengoptimalkan potensi karyawan melalui berbagai strategi peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Ahass Subur Jaya Cipedes, baik secara simultan maupun parsial. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang menjadi responden dalam penelitian ini. Data utama dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner, yang termasuk dalam jenis data primer. Untuk memastikan kualitas data, dilakukan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda yang diolah dengan software SPSS versi 25. Metode pengumpulan data mencakup studi pustaka, observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara terpisah, baik Kompetensi maupun Semangat Kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan**Article history**

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam suatu organisasi yang berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rumawas (2018), sumber daya manusia merujuk pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi, atau yang biasa disebut sebagai karyawan. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi, karena pencapaian target perusahaan sangat bergantung pada kontribusi optimal dari setiap individu dalam organisasi (Juri et al., 2023). CV. Ahass Subur Jaya merupakan dealer dan bengkel resmi sepeda motor Honda yang telah berdiri sejak tahun 1997 dan beroperasi di wilayah Kota dan Kabupaten Tasikmalaya. Perusahaan ini menyediakan layanan pembelian motor baru serta perawatan dan perbaikan kendaraan. Dengan konsep layanan 3 in 1 dan ekspansi ke beberapa wilayah seperti Cipedes, Kawalu, Ciawi, dan Cineam, CV. Subur Jaya menunjukkan pertumbuhan yang cukup pesat. Namun demikian, dalam beberapa waktu terakhir, perusahaan menghadapi kendala terkait pencapaian target penjualan maupun pelayanan bengkel. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa selama tahun 2023 terjadi fluktuasi dalam kinerja karyawan, khususnya di bagian marketing dan service. Beberapa bulan mengalami penurunan penjualan yang signifikan, sedangkan bagian bengkel hanya mencapai target pada bulan November. Hal ini menandakan bahwa terdapat faktor-faktor tertentu yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Hasil observasi dan wawancara dengan pihak manajemen menunjukkan bahwa kompetensi dan semangat kerja karyawan diduga menjadi dua faktor utama yang memengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan data yang ada, mayoritas karyawan CV. Subur Jaya berasal dari latar belakang pendidikan SMA, sementara kebutuhan utama perusahaan adalah tenaga kerja dengan keahlian otomotif dari lulusan SMK. Ketidakesesuaian ini berpotensi menurunkan kompetensi teknis karyawan, khususnya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan menengah ke atas. Selain itu, rendahnya semangat kerja juga menjadi tantangan tersendiri. Karyawan cenderung enggan mengambil tanggung jawab lebih atau mengikuti kegiatan promosi seperti pameran, yang padahal berpotensi meningkatkan performa perusahaan. Semangat kerja yang rendah dapat menyebabkan turunnya motivasi tim secara keseluruhan dan berdampak langsung terhadap pencapaian target perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, penulis mengidentifikasi bahwa kompetensi dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Ahass Subur Jaya. Oleh karena itu, penulis memandang penting untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ahass Subur Jaya Cipedes Kota Tasikmalaya.”

2. Tinjauan Pustaka

Kompetensi (X1)

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada penguasaan keterampilan, pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2018)

Semangat Kerja(X2)

Semangat kerja merupakan kondisi psikologis dalam lingkungan organisasi yang mencerminkan antusiasme, gairah, dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih optimal dan produktif (Busro, 2020)

Kinerja Karyawan (Y)

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara, 2021)

3. Metodologi Penelitian**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di CV. Ahass Subur Jaya, yang beralamat Jl. RE, Martadinata No. 44 Cipedes Kota Tasikmalaya. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan CV. Ahass Subur Jaya.

Populasi dan Sampel**Populasi**

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan CV. Ahass Subur Jaya Cipedes, Kota Tasikmalaya, yang berjumlah 40 orang.

Sampel

Meskipun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang, seluruh anggota populasi tetap dijadikan sampel karena dianggap cukup representatif. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*.

Penentuan Jumlah Sampel

Meskipun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang, seluruh anggota populasi tetap dijadikan sampel karena dianggap cukup representatif. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan**4.1 Hasil Penelitian****Uji Validitas**

No	r hitung	perbandingan	R tabel	Keterangan
Kompetensi				
(1)	0,755	>	0,312	Valid
(2)	0.745	>	0,312	Valid
(3)	0.813	>	0,312	Valid
(4)	0.576	>	0,312	Valid

(5)	0,443	>	0,312	Valid
(6)	0,553	>	0,312	Valid

Semangat Kerja

(1)	0,786	>	0,312	Valid
(2)	0,783	>	0,312	Valid
(3)	0,785	>	0,312	Valid
(4)	0,795	>	0,312	Valid
(5)	0,738	>	0,312	Valid
(6)	0,904	>	0,312	Valid
(7)	0,792	>	0,312	Valid
(8)	0,779	>	0,312	Valid

Kinerja Karyawan

(1)	0,596	>	0,312	Valid
(2)	0,812	>	0,312	Valid
(3)	0,874	>	0,312	Valid
(4)	0,799	>	0,312	Valid
(5)	0,781	>	0,312	Valid
(6)	0,785	>	0,312	Valid
(7)	0,635	>	0,312	Valid
(8)	0,796	>	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Kompetensi, Semangat Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (r tabel = 0,312). Ini mengindikasikan bahwa setiap item memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor variabelnya masing-masing. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini sebagai alat ukur untuk masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Variable	Nilai Cronbach' Alpha	Taraf Cronbach' Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,736	0,60	Reliabel
Semangat Kerja	0,915	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.891	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi, Semangat Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang baik.

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak.

Berikut adalah *output* pengujian SPSS 25 yang dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53353225
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.080
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

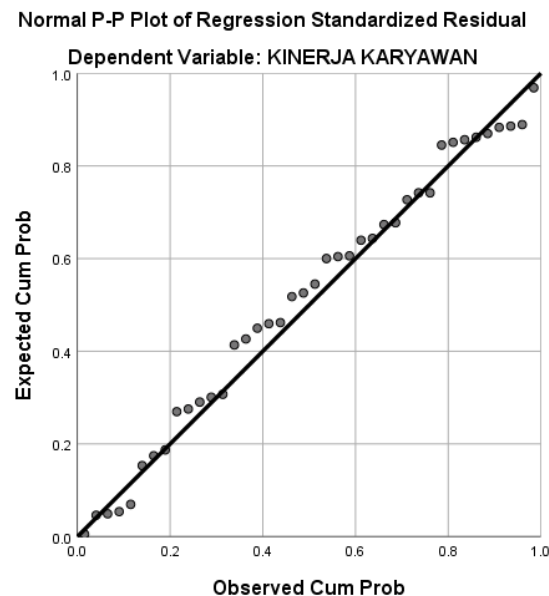
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah penulis 2025

Berdasarkan output SPSS 25 pada Tabel 4.45, diperoleh nilai signifikansi pada uji normalitas sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Selain melalui uji Kolmogorov-Smirnov, normalitas data juga dapat diamati melalui Normal Probability Plot (P-P Plot). Hasil uji menunjukkan bahwa titik-titik data pada plot mengikuti pola garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa residual menyebar secara normal.



Sumber: Data primer diolah penulis 2025

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.7, terlihat bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Multikolineritas

Pengujian data dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel bebas dengan melihat besaran koefisien korelasi (r) serta mendeteksi gejala multikolineritas melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolineritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.231	2.847		.432	.668		
	KOMPETENSI	.491	.163	.349	3.021	.005	.473	2.116
	SEMANGAT KERJA	.572	.112	.589	5.097	.000	.473	2.116

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.46, dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Kompetensi dan Semangat Kerja adalah sebesar 0,473, yang lebih besar dari batas minimum 0,10. Selain itu,

nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah sebesar 2,116, yang masih berada di bawah batas maksimum 10.

3. Uji Herteroskedatisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang digunakan terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ketidaksamaan varians ini dapat menyebabkan ketidakefisienan dalam estimasi parameter dan mempengaruhi hasil analisis regresi.

Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah Uji Glejser, yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap masing-masing variabel independen dalam model.

Tabel 4. 3 heteroskedatisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	3.046	1.694		1.798	.080
	KOMPETENSI	-.085	.097	-.207	-.877	.386
	SEMANGAT KERJA	.030	.067	.108	.456	.651

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan Tabel 4.47 Dapat diketahui bahwa nilai signifikan Kompetensi 0,386 > 0,05 dan Semangat Kerja adalah 0,651 > 0,05 maka dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Maka uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya (Ghozali, 2022). Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi, mengamati autokorelasi dengan menggunakan *Durbin Watson* dengan kriteria berikut : jika $dU < DW < (4-d)$ yaitu *Durbin Watson* lebih besar dibandingkan dengan Du (batas atas) dan *Durbin Watson* lebih kecil dibandingkan $(4 - dU)$. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.47

Tabel 4. 4 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.767	.754	2.601	1.762

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer Diolah Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.48, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,762. Nilai ini berada di antara batas atas (dU) sebesar 1,6000 dan batas atas komplementer ($4 - dU$) sebesar 2,4. Dengan demikian:

$$1,6000 < 1,762 < 2,4$$

Artinya, nilai DW berada di dalam rentang tidak ada autokorelasi, baik positif maupun negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala autokorelasi antar residual..

Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1(Constant)	1.231	2.847		.432	.668			
KOMPETENSI	.491	.163	.349	3.021	.005	.776	.445	.240
SEMANGAT KERJA	.572	.112	.589	5.097	.000	.842	.642	.405

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Ptimer Diolah Penulis 2025

Dari perhitungan tabel 4.49 tersebut maka diperoleh maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 1.231 + 0,491 X_1 + 0,374 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta = 1.231 Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh dari Variabel Kompetensi (X_1) adalah 0,491 dan Semangat Kerja (X_2) adalah 0,572. Kedua variable tersebut memiliki nilai yang tidak stabil, maka nilai Kinerja Karyawan CV. Ahass Subur Jaya Cipedes Kota Tasikmalaya berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Kompetensi (X_1) berkontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,491 menyatakan bahwa setiap kenaikan Kompetensi (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,491 atau sebaliknya setiap penurunan Kompetensi sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan menurun sebesar 0,491.
3. Variabel Semangat kerja (X_2) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,572 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan Semangat Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,572 atau sebaliknya setiap penurunan Kompetensi sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan menurun sebesar 0,572.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 6 Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.767	.754	2.601	1.762

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer Diolah Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.50, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,876. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen Kompetensi (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), karena berada dalam kategori korelasi sangat kuat (rentang nilai R: 0,80-1,00).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Semangat Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan di CV. AHASS Subur Jaya Cipedes Kota Tasikmalaya.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 7 Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.767	.754	2.601	1.762

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer Diolah Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.51, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,767. Hal ini menunjukkan bahwa 76,7% variasi dari Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) secara simultan. Perhitungan kontribusi tersebut adalah:

$$KD = R^2 \times 100\% = 0,767 \times 100\% = 76,7\%$$

Sementara itu, sisanya sebesar 23,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Semangat Kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi besar dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. AHASS Subur Jaya Cipedes Kota Tasikmalaya.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	822.642	2	411.321	60.795	.000 ^b
	Residual	250.333	37	6.766		
	Total	1072.975	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, KOMPETENSI

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AHASS Subur Jaya Cipedes Kota Tasikmalaya, dilakukan pengujian menggunakan uji F dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, Kompetensi dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pada aspek kompetensi dan semangat kerja karyawan mampu mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kedua variabel tersebut

menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

4.2.4.1 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1(Constant)	1.231	2.847		.432	.668			
KOMPETENSI	.491	.163	.349	3.021	.005	.776	.445	.240
SEMANGAT KERJA	.572	.112	.589	5.097	.000	.842	.642	.405

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

1. Berdasarkan Tabel 4.53, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,445. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan, di mana peningkatan kompetensi karyawan akan diikuti dengan peningkatan kinerja, dan sebaliknya. Koefisien korelasi tersebut masuk dalam kategori hubungan yang cukup kuat. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dihitung melalui koefisien determinasi (KD) yaitu sebesar $(0,445)^2 \times 100\% = 19,80\%$. Artinya, 19,80% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan bersifat signifikan, dengan nilai t-hitung sebesar 3,021 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,687, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menandakan bahwa secara parsial, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AHASS Subur Jaya Cipedes Kota Tasikmalaya.
2. Berdasarkan Tabel 4.53, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,642. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat, di mana peningkatan semangat kerja karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, Semangat Kerja memiliki kontribusi penting terhadap pencapaian kinerja. Besarnya pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dapat dihitung melalui koefisien determinasi (KD), yaitu $(0,642)^2 \times 100\% = 41,21\%$. Artinya, sebesar 41,21% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Semangat Kerja secara parsial. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 5,097 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,687, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan kata lain, Semangat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AHASS Subur Jaya Cipedes Kota Tasikmalaya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ahass Subur Jaya Cipedes Kota Tasikmalaya”, dapat disimpulkan bahwa secara umum kompetensi, semangat kerja, dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan memiliki kemampuan, semangat, dan performa kerja yang cukup memadai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya, sehingga hal ini menjadi indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Secara parsial, kompetensi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi kompetensi karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Begitu pula dengan semangat kerja, yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semangat kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat, efisien, dan produktif. Dengan demikian, kompetensi dan semangat kerja merupakan faktor penting yang harus terus ditingkatkan untuk menunjang keberhasilan kinerja karyawan di CV. Ahass Subur Jaya Cipedes Kota Tasikmalaya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anwar, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 32-41. <https://doi.org/10.36546/jm.v8i2.349>
2. Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
3. Candra, J., Rostina, C. F., Debby, & Angela, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 407-412.
4. Darmawan, A., Aprilianingsih, S. D. S., & Suwanto. (2022). Pengaruh Semangat, Disiplin, Keselamatan Kesehatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cebong Kayuindo. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 268-278.
5. Djoko Soelisty, M. ., Dr. Eva Desembrianita, Dra., M. ., & Wildan Tafrihi, s.Pi., M. . (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan*. Nizamia Learning Center.
6. Ghozali. (2022). *Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
8. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
9. Ghozali, & Imam. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
10. Haris, N., & Rahman, R. S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Diandra Kreatif.