

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT XXX

THE EFFECT OF COMPETENCE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT XXX

Erni Yuningsih¹⁾; Ardianti²⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda Bogor

Email: erni.yuningsih@unida.ac.id; ardianti3008@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and motivation on employee performance at PT XXX. The questionnaire was distributed to 82 employees. The method used in this study is the survey method, the form of research is descriptive and verification. The questionnaire was tested using validity and reliability tests. Likert scale is used before analysis with multiple regression. This is to determine the effect of two independent variables used on one dependent variable. The results of this study based on the results of validity and reliability tests indicate that all indicators are declared valid and reliable. Simultaneously competency and motivation have a positive and significant effect on employee performance on XXX. While partially competence has a positive and significant effect on employee performance, and motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT XXX.

Keywords: *Competence, Motivation and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian bermaksud untuk mengetahui pengaruh kompetensi juga motivasi pada kinerja pegawai PT XXX. Kuesioner didistribusikan kepada 82 orang pegawai. Metode yang dipakai di penelitian ialah metode survei, bentuk penelitian yaitu deskriptif dan verifikatif. Kuesioner tersebut diuji memakai uji validitas juga reliabilitas. Skala likert digunakan sebelum dilakukan analisis dengan regresi berganda. Hal ini supaya tahu dampak dua variabel bebas yang digunakan terhadap satu variabel terikat. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid dan reliabel. Secara simultan kompetensi dan motivasi mempengaruhi positif juga signifikan pada kinerja pegawai XXX. Sedangkan secara parsial kompetensi mempengaruhi positif juga signifikan pada kinerja pegawai, serta motivasi mempengaruhi positif juga signifikan pada kinerja pegawai PT XXX.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah modal paling besar pada organisasi seperti

perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang paling serius mendirikan dan pengembangan SDM. Organisasi yang efektif akan dibantu oleh SDM berkualitas.

Sebaliknya, organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, ada korelasi antara keberuntungan ataupun kinerja organisasi dengan kinerja individual atau sumber daya manusia, kompetensi akan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan jenis keahlian, pengetahuan, pendidikan dan kemampuan untuk menjalankan suatu kegiatan yang efektif (Simamora, 2004). Kesuksesan organisasi ditentukan oleh mutu SDM melalui kompetensinya, kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik dalam organisasi. Kompetensi, pengetahuan dan kemampuan untuk menangani pekerjaan dapat berpengaruh terhadap target yang diharapkan oleh perusahaan salah satunya dapat dilihat dari pengetahuan atau keahlian pegawai terhadap pekerjaan tersebut dapat menguasai pekerjaan dengan baik atau tidak. Standar kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan yaitu sesuai dengan jabatan atau tanggungjawab yang diberikan pada pegawai tersebut. Data yang diperoleh dari departemen Sumber Daya Manusia (SDM) PT XXX pada tahun 2017, menunjukkan bahwa kompetensi pendidikan pegawai terbanyak pada status pendidikan S1 46,92%, pendidikan SMA 36,9%, pendidikan Diploma 15,50%, pendidikan S2 0,68% sedangkan dari data tersebut tidak terdapat pegawai dengan status pendidikan SMP dan SD. Ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai belum sesuai dengan harapan dari perusahaan dan menyebabkan tidak terselesaikannya target. PT XXX merupakan perusahaan dibidang real estate berupa penjualan tanah dan rumah, pengoperasian lapangan *golf, country club*, villa dan fasilitas resort lainnya. Berdasarkan pengamatan pada PT XXX diperoleh

informasi masih banyak pegawai yang belum memahami pekerjaan seperti pada beberapa departemen misalnya seorang pegawai diminta untuk menyiapkan data kontraktor seperti membuat surat penawaran, surat perjanjian, kwitansi dan sebagainya, namun pegawai tersebut mengerjakan pekerjaan lain.

Menurut Simamora (2004), motivasi merupakan keinginan psikologis di arahkan seseorang menggapai suatu tujuan. Jika motivasi yang diberikan kepada pegawai itu tinggi, dapat membangkitkan semangat kerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai dan sebaliknya (Septiyani, 2013). Pada PT XXX di mana motivasi pegawai dilaksanakan diarahkan pada pencapaian kinerja pegawai dalam kedisiplinan pegawai yang belum optimal berdasarkan data absensi pegawai yang menunjukkan masih rendahnya disiplin kinerja pegawai. Dari data jumlah rata-rata absensi pegawai pada tahun 2015 keterlambatan tertinggi terjadi pada departemen *Engineering* dengan rata-rata 20,91% dan pada tahun 2016 keterlambatan tertinggi terjadi pada departemen *Estate* 30,25%, dibandingkan pada tahun 2015 – 2016 keterlambatan tertinggi terjadi dengan rata-rata 30,25% pada departemen *Estate* dengan persentasi 9,95%. Rendahnya kompetensi dan motivasi pegawai diduga berpengaruh terhadap pencapaian target pegawai.

Berdasarkan data ketercapaian target PT XXX menetapkan target pada tahun 2015 pembuatan rumah sebanyak 45 (empat puluh lima) unit rumah, dengan persentase ketercapaian sebesar 75% artinya belum mencapai target. Sedangkan pada tahun 2016 target pembuatan rumah sebanyak 33 (tiga puluh tiga) unit dengan persentase ketercapaian sebesar 72,72%, artinya belum mencapai target yaitu 100%. Data tersebut

menunjukkan bahwa perlunya usaha dari pegawai dalam mencapai target tersebut, melalui semangat dan minat kerja yang tinggi. Semangat kerja tinggi bisa meninggikan keberlanjutan organisasi juga perusahaan. Berdasarkan data dan uraian tersebut, bahwa faktor kompetensi dan motivasi diduga mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT XXX “.

MATERI DAN METODE

Kompetensi

Kompetensi jadi paling bermanfaat membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, kompetensi sangat diperlukan pada tiap-tiap proses SDM, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan, dan sebagainya. Hutapea dan Thoha (2008), kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah kegiatan melalui kinerja juga efektif serta efisien menggapai keinginan perusahaan. Kompetensi merupakan bentuk kecakapan, kemampuan dan wewenang (Satori, 2007), sedangkan menurut Spancer (2007), kompetensi merupakan sifat yang melandasi seseorang berhubungan melalui efektivitas kinerja pribadi juga kegiatannya atau sifat mendasar seseorang yang memiliki hubungan sebab akibat melalui pertanda diajdikan acuan, efektif atau kinerja prima juga perior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan definisi tersebut, disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kekuatan melakukan suatu pekerjaan juga kegiatan yang didasari juga kemampuan dan tugas yang relevan juga didorong oleh sikap

kerja juga dituntut oleh kegiatan itu dan sesuai standar yang ditetapkan.

Motivasi

Motivasi bisa ditumbuhkan bila muncul kebutuhan ataupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan ialah kehendak manusia, juga keinginan bisa menjadi ketertarikan manusia juga organisasi. Motivasi ialah suatu hal yang paling penting diperhatikan perusahaan, karena ini sangat berpengaruh kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. Menurut Simamora (2004), motivasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antara pesonal dan kesempatan untuk bekerja. Sedangkan menurut Uno (2009), motivasi merupakan kekuatan didukung individu melaksanakan suatu untuk menggapai tujuan. Berdasarkan definisi tersebut, simpulan bahwa motivasi ialah dukungan psikologis yang menyebabkan intensitas arah dan karakteristik seseorang individu dalam melaksanakan suatu untuk menggapai tujuannya.

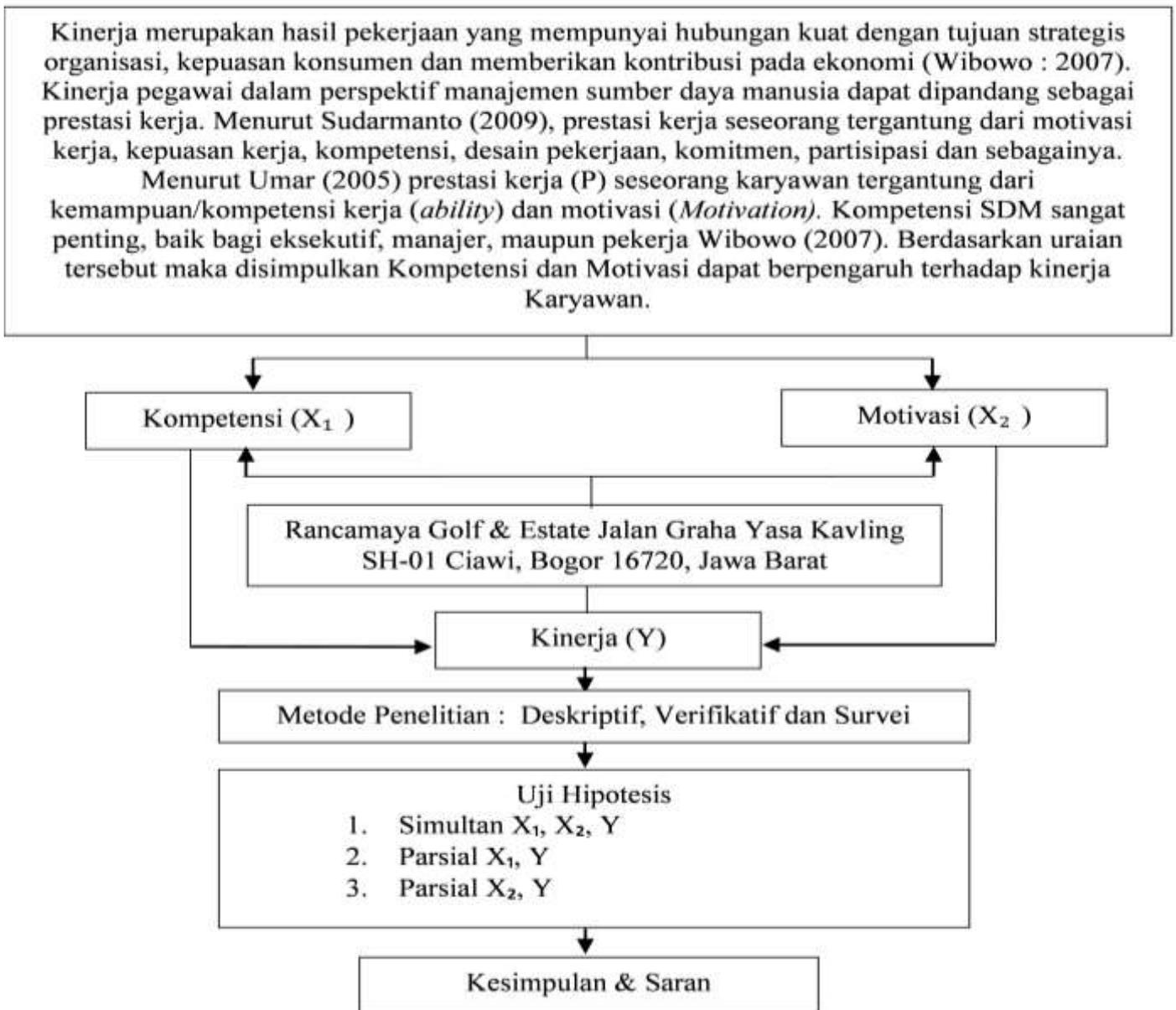
Kinerja

Kinerja ialah mengenai melaksanakan kegiatan dan tujuan yang digapai dari kegiatan tersebut. Kinerja bisa dilihat sebagai proses juga hasil kerja. Kinerja ialah sesuatu proses mengenai kegiatan berlangsung untuk menggapai tujuan kerja. Menurut Wibowo (2007), kinerja ialah pencapaian pekerjaan yang punya keterikatan kuat melalui tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, memberi dukungan pada ekonomi. Dengan begitu kinerja fokus pada tujuan kerjanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015),

kinerja merupakan perolehan kerja secara mutu dan jumlah yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan kegiatannya sesuai dengan tanggung jawab diberi kepadanya. Kinerja ialah tindakan manusia pada suatu organisasi untuk memenuhi standar tindakan ditetapkan untuk memperoleh tujuan diinginkan. Berdasarkan

definisi tersebut, disimpulkan jika kinerja ialah tujuan pekerjaan yang didapat dari fungsi kegiatan tertentu dalam waktu tertentu, yang punya keterikatan kuat dengan pencapaian strategis organisasi, kepuasan konsumen, juga memberi dukungan pada ekonomi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Jenis penelitian yang dipergunakan pada penelitian ialah deskriptif yaitu cara pada penelitian status sekelompok manusia,

suatu objek, kondisi, suatu kelas peristiwa pemikiran, juga suatu kelas peristiwa di masa kini dan bentuk penelitian *verifikatif*

menguji kebenaran (pengetahuan) pada bidang yang telah ada dan dipakai uji hipotesis memakai hitungan statistik (Hasan, 2009). Objek pada penelitian kali ini yaitu pegawai PT XXX. Jenis data pada penelitian ini yaitu data primer berupa data yang diperoleh dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh dari sumber keperustakaan, hasil penelitian maupun media elektronik. Jumlah sampel yang diambil berjumlah 82 orang.

Operasionalisasi variabel penelitian adalah kumpulan definisi berdasarkan pada karakteristik yang diobservasi dari apapun yang didefinisikan atau mengganti konsep kalimat yang dapat diuraikan sesuai perilaku, dapat diamati, dapat diuji, serta dapat ditentukan kebenarannya. Semua operasionalisasi variabel penelitian ini kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai yaitu sebagai berikut.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel / Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
Kompetensi X ₁ Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam kegiatan efektif efisien guna menggapai keinginan perusahaan. Hutapea dan Thoha (2008)	<ul style="list-style-type: none"> Keterampilan (<i>Skill</i>) Upaya melakukan kegiatan juga tanggung jawab yang diberikan perusahaan baik dan maksimal. 	<ul style="list-style-type: none"> Bekerja sama Memecahkan masalah Kemampuan berkomunikasi Melaksanakan pekerjaan dengan maksimal
	<ul style="list-style-type: none"> Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) Informasi yang dimiliki seorang karyawan melakukan tugas sesuai bidang yang ditekuni 	<ul style="list-style-type: none"> Memahami pekerjaan Memahami aturan terkait pekerjaan Memiliki pengetahuan sesuai bidang yang ditekuni Berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
	<ul style="list-style-type: none"> Sikap (<i>Attitude</i>) Pola tingkah laku melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dengan peraturan perusahaan Hutapea dan Thoha (2008) 	<ul style="list-style-type: none"> Hadir tepat waktu Melaksanakan pekerjaan tepat waktu Mematuhi aturan terkait pekerjaan Menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur
Motivasi X ₂ Motivasi ialah kekuatan mendukung pribadi melaksanakan suatu guna menggapai tujuan Uno (2009)	<ul style="list-style-type: none"> Motivasi internal Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh pada pribadi tanpa dipengaruhi oleh siapapun melaksanakan suatu menggapai keinginan 	<ul style="list-style-type: none"> Keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup Keinginan untuk memperoleh penghargaan Keinginan untuk memperoleh pengakuan Keinginan untuk berkuasa
	<ul style="list-style-type: none"> Motivasi eksternal Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya. Uno (2009) 	<ul style="list-style-type: none"> Kondisi lingkungan kerja Kompensasi yang memadai Adanya jaminan pekerjaan Peraturan yang fleksibel
Kinerja Y Kinerja perolehan kerja bermutu dan kuantitas yang digapai karyawan melakukan kegiatannya sesuai tanggung jawab diberi	<ul style="list-style-type: none"> Kualitas kerja ialah beberapa pribadi karyawan mengerjakan apa yang boleh dikerjakan. 	<ul style="list-style-type: none"> Mampu bekerja dengan teliti Mampu bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat Mampu mencapai standar yang ditetapkan Cepat tanggap terhadap tugas yang diberikan

kepadanya Mangkunegara (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas kerja ialah beberapa lama karyawan kerja pada suatu hari. Kuantitas kerja bisa dilihat dari cepat kerja tiap karyawan masing-masing. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu bekerja mencapai target • Memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan • Mampu melebihi beban kerja yang ditetapkan • Mampu bekerja berdasarkan efisiensi waktu yang ditentukan perusahaan
	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan tugas yaitu berapa jauh karyawan bisa melaksanakan pekerjaan dengan akurat tidak ada salah. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja secara akurat dan tidak ada kesalahan • Bersedia memperbaiki kesalahan • Mampu mengambil keputusan • Mampu berpartisipasi
	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung Jawab terhadap pekerjaan yaitu kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Mangkunegara (2015) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukan • Tidak menunda-nunda pekerjaan • Mengutamakan kepentingan pekerjaan • Memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggungjawabkan

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang ada (disusun) valid atau tidak. Suatu indikator pada kuesioner diketahui valid apabila memiliki koefisien korelasi *product moment* melebihi atau sama dengan 0,30 ($\geq 0,30$) yaitu nilai ketetapan yang menjadi acuan untuk pengambilan keputusan pada tahap uji validitas ini (Sugiyono, 2010). Berdasarkan pengujian instrument kepada tiga puluh (30) pegawai menunjukkan bahwa uji validitas terkait variabel bebas kompetensi dan motivasi, dan variabel terikat yakni kinerja pegawai bisa dikatakan valid, bisa di dilanjut ke uji reliabilitas.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui samapai mana perolehan ukur terhadap item-item pertanyaan apakah tetap sama jika dilaksanakan pengukuran dua atau lebih pada gejala yang sama dengan alat ukur sama. Menurut Umar (2008) Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan teknik ini, yaitu apabila reliabilitas

instrumen rhitung $\geq 0,6$. Hasil perhitungan kedua uji menggunakan SPSS 20.0, Berdasarkan pengujian instrument penelitian kepada tiga puluh (30) pegawai menunjukkan bahwa dari seluruh variabel kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai diperoleh hasil seluruh item reliabel karena memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

Metode Analisis

Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan bila variabel terikat disebabkan lebih dari satu faktor. Analisis dipakai agar tahu dampak kompetensi dan motivasi pada kinerja pegawai. Adapun persamaan umum regresinya sebagai berikut:

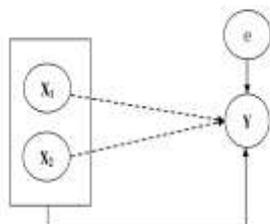
$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- β = Koefisien regresi
- X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi
 ε = Faktor lain di luar penelitian

Hipotesis penelitian akan digunakan uji statistik dengan model penelitian terdapat pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Hubungan Antar Variabel Penelitian

Keterangan :

- = Pengaruh parsial
- = Pengaruh simultan
- = Pengaruh error variabel lain di luar penelitian

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui kebenaran dari perhitungan analisis korelasi, maka diperlukan pengujian hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Maka digunakan uji $-F$ dan Uji $-t$. Pengujian ini akan menggunakan distribusi t, dengan keyakinan $(1-\alpha)$ sebesar 95 % dan derajat kebebasan sebesar $n-5-1$ untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Pegawai

Pegawai PT XXX sebagian besar yaitu laki-laki sebanyak 52 orang atau 63% karena PT XXX membutuhkan banyak tenaga dan keterampilan laki-laki dalam operasional lapangan seperti WTP (*Water Treatment Plant*), *housing* dan *utilities*, sedangkan perempuan bekerja pada bagian operasional *office*. Sebagian besar pegawai berusia >30 tahun dengan jumlah 28 orang atau sebesar 34%, hal ini menunjukkan karena rentang usia tersebut pegawai sudah memiliki pengalaman dalam bekerja dan pendidikan terakhir pegawai sebagian besar adalah SMK sederajat dengan jumlah 43 orang atau sebesar 52%, karena kurikulum pendidikan SMK adalah siap kerja dan lebih banyak dibutuhkan untuk pegawai untuk di lapangan. Berdasarkan rekapitulasi karakteristik pegawai, kesimpulannya bahwa mayoritas pegawai PT XXX adalah laki-laki berusia >30 tahun dengan pendidikan terakhir pegawai adalah SMK sederajat.

Adapun rekapitulasi tanggapan pegawai terhadap kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai PT XXX antara lain :

- Kompetensi

Adapun rekapitulasinya adalah :

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Teehadap Kompetensi

No	Pernyataan	Rata-rata Penilaian Pegawai	Kategori	Interpretasi
1	Bekerja sama	3,89	Baik	Kerja sama tim dalam penyusunan target perencanaan dan pertemuan setiap bulan sebagai evaluasi
2	Memecahkan masalah	3,67	Baik	Pembentukan tim kerja untuk dimintai saran dan masukan dalam memecahkan masalah terkait tidak tidak tercapainya target
3	Kemampuan berkomunikasi	3,58	Baik	Penyampaian pendapat dalam pertemuan yang dilakukan setiap bulan
4	Melaksanakan pekerjaan dengan maksimal	3,57	Baik	Pekerjaan maksimal dalam pekerjaan proyek pembangunan rumah
5	Memahami pekerjaan	3,28	Cukup Baik	Memahami pekerjaan sesuai SOP (<i>Standard Operating Procedure</i>)

6	Memahami aturan terkait pekerjaan	3,43	Baik	Memahami aturan pekerjaan terkait instruksi kerja dan SOP (<i>Standard Operating Procedure</i>)
7	Memiliki pengetahuan sesuai bidang yang ditekuni	3,86	Baik	Kompetensi pendidikan dipersyaratkan setiap bidang pekerjaan dan ditingkatkan dengan cara melakukan pelatihan
8	Berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	3,53	Baik	Pegawai dimintai saran, ide dan masukan dalam pertemuan evaluasi pencapaian target perusahaan
9	Hadir tepat waktu	3,69	Baik	Pegawai hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan
10	Melaksanakan pekerjaan tepat waktu	3,61	Baik	Proyek pembangunan rumah sesuai jadwal kerja dan target yang ditetapkan
11	Mematuhi aturan terkait pekerjaan	3,46	Baik	Memahami aturan penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) dan bekerja sesuai SOP
12	Menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur	3,79	Baik	Menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur terkait proyek pembangunan rumah
Rata-rata penilaian pegawai terhadap kompetensi (X₁)		3,61	Baik	

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan hasil dari Tabel tersebut dapat dilihat bahwa penilaian indikator variabel kompetensi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,61, termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT XXX memiliki kompetensi yang baik berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas jabatannya secara *professional, effective dan efficient*. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian Fadhil (2016) bahwa pengetahuan berperan penting dalam menjalankan tugas pokok dan

fungsi organisasi, keterampilan pegawai yang terampil dan produktif memanfaatkan segala kebutuhan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada memberikan nilai tambah dalam mengembangkan kemajuan organisasi, serta sikap yang baik dimiliki pegawai menggambarkan komitmen dan disiplin kerja dalam menyelesaikan aktivitas kerjanya.

- Motivasi

Adapun rekapitulasinya adalah :

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Terhadap Motivasi

No	Pernyataan	Rata-rata Penilaian Pegawai	Kategori	Interpretasi
1	Keinginan untuk memenuhi hidup	4,19	Sangat Tinggi	Bekerja untuk memenuhi kebutuhan mulai dari kebutuhan <i>primary, secondary</i> dan <i>tertiary</i>
2	Keinginan untuk memperoleh penghargaan	3,47	Tinggi	Penghargaan yang diberikan perusahaan membuat pekerjaan diapresiasi nyata
3	Keinginan untuk memperoleh pengakuan	3,06	Cukup Tinggi	Bekerja agar mendapat penilaian yang baik dan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi
4	Keinginan untuk berkuasa	2,93	Cukup Tinggi	Keinginan pegawai untuk kekuasaan dan jabatan rendah, karena pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan
5	Kondisi lingkungan kerja	3,67	Tinggi	Lingkungan kerja yang nyaman, aman, berish dan memadai mendukung suasana kerja menjadi lebih baik
6	Kompensasi yang memadai	4,01	Tinggi	Kompensasi yang didapat pegawai memadai dan layak sesuai dengan posisi atau jabatannya

7	Adanya jaminan pekerjaan	3,87	Tinggi	Jaminan berupa asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja dan jaminan hari tua
8	Peraturan yang fleksibel	3,51	Tinggi	Perusahaan memberikan keleluasaan terhadap pegawai berupa peraturan kerja yang fleksibel
Rata-rata penilaian pegawai terhadap motivasi (X₂)		3,58	Tinggi	

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel tersebut dapat dilihat bahwa penilaian indikator variabel motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,58, termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT XXX punya motivasi tinggi dalam bekerja, karena tiap-tiap pekerjaan bidang apa saja membutuhkan kemampuan dan kecakapan pribadi, juga butuh motivasi diri seseorang hingga kegiatan dilaksanakan bisa sukses dengan baik. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan dari Siagian (2003), motivasi

yang tepat membuat para pegawai terdorong melakukan maksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, serta penelitian dari Cahyono dan Hamid (2013), bahwa dengan adanya motivasi dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya yang diharapkan dapat meningkatkan kemajuan perusahaan.

- Kinerja Pegawai

Adapun rekapitulasinya adalah :

Tabel 4. Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Rata-rata Penilaian Pegawai	Kategori	Interpretasi
1	Mampu bekerja dengan teliti	3,81	Baik	Bekerja dengan tepat waktu, detail dan sesuai target yang ditetapkan
2	Mampu bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat	3,72	Baik	Tidak memunda-nunda pekerjaan, dan loyalitas tinggi
3	Mampu mencapai standar yang ditetapkan	3,46	Baik	Memenuhi target penjualan
4	Cepat tanggap terhadap tugas yang diberikan	3,59	Baik	Memberikan pelayanan kepada pelanggan dan mengatasi permasalahan
5	Mampu bekerja mencapai target	3,40	Baik	Mencapai target penjualan untuk memenuhi laba maksimal
6	Memenuhi beban kerja yang ditetapkan	3,32	Cukup Baik	Bekerja melebihi waktu yang ditetapkan
7	Mampu melebihi beban kerja yang ditetapkan	3,23	Cukup Baik	Melakukan pekerjaan bukan dari <i>job desk</i> pegawai bersangkutan
8	Mampu bekerja berdasarkan efisiensi yang ditentukan perusahaan	3,69	Baik	Bekerja cepat, tepat waktu, tidak menunda pekerjaan
9	Bekerja secara akurat tanpa ada kesalahan	3,54	Baik	Bekerja dengan teliti, cermat, berhati-hati dan fokus pada kepuasan pelanggan
10	Bersedia memperbaiki kesalahan	4,13	Baik	Berusaha dengan baik dan tidak menyerah apabila ada kesalahan
11	Mampu mengambil keputusan	3,75	Baik	Pegawai dimintai masukannya terkait kinerja dan evaluasi dalam pertemuan rutin
12	Mampu berpartisipasi	4,14	Baik	Keikutsertaan pegawai dalam pertemuan dan partisipasi dalam penyelesaian masalah
13	Bertanggung jawab terhadap apa yang	3,98	Baik	Penentuan pegawai yang bertanggung jawab dalam pekerjaan atau PIC

	dilakukan			
14	Tidak menunda-nunda pekerjaan	4,06	Baik	Bekerja sesuai target, fokus dan cepat
15	Mengutamakan kepentingan pekerjaan	3,81	Baik	Tidak mengambil keuntungan secara pribadi dalam bekerja
16	Memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggungjawabkan	3,96	Baik	Tidak merusak, mengotori, merawat dan bertanggung jawab penuh terhadap penggunaan peralatan kerja
Rata-rata penilaian pegawai terhadap kinerja (Y)		3,72	Baik	

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas tersebut dapat dilihat bahwa penilaian indikator variabel kinerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,72, termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada umumnya sudah baik dilihat dari ketercapaian target perusahaan yang mencapai 72,72% meskipun belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan yakni 100%.

Hasil Estimasi Persamaan Regresi

Bentuk persamaan dihitung dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan tersebut menunjukkan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil perhitungan bentuk hubungan fungsional dengan menggunakan analisis regresi linear berganda:

$$Y = 16,933 + 0,109X_1 + 1,168X_2 + e.$$

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui Koefisien regresi kompetensi (X_1) = 0,109 bernilai positif berarti semakin tinggi tingkat kompetensi maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan X_2 tetap. Koefisien regresi motivasi (X_2) = 1,168 bernilai positif berarti semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan X_1 tetap.

Pengujian Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dipakai agar tahu hubungan antara variabel

saat kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y). diketahui nilai R adalah 0,662 yang berada pada kategori kuat (0,600 – 0,799) menggambarkan jika hubungan antara kompetensi juga motivasi pada kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah kuat. Sejalan dengan penelitian Warningsih (2010) dan Mohklas (2015), bahwa hubungan antara kompetensi juga motivasi pada kinerja memiliki hubungan yang kuat. Sama halnya dengan penelitian Yuliana (2018), hubungan kompetensi serta motivasi terhadap kinerja memiliki hubungan yang kuat.

Pengujian Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dipakai agar tahu berapa besar persentase sumbangan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Diketahui bahwa hasil *R Square* sebesar 0,438 atau 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompetensi juga motivasi pada kinerja pegawai 43,8% yang sisa 56,2% dipengaruhi elemen lain seperti kemampuan, pengalaman kerja, pendidikan, kondisi fisik pekerjaan (Handoko, 2015). Sesuai dengan penelitian dari Pratama (2012), Rahayu (2017) dan Sutedjo (2018), bahwa sekitar 40% dampak kompetensi juga motivasi pada

kinerja pegawai, sedangkan sisanya 60% dipengaruhi elemen lain.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan bersama-sama / simultan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai menggunakan statistik uji-F. Dan dari hasil perhitungan diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 30,828 dan nilai F_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V_1 = 3-1=2$ dan $V_2 = 82-2-1 = 79$ sebesar 3,11 maka dapat dilihat bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($30,828 > 3,11$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95% variabel independen kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rosidah (2004) dan Muryanto (2011) yang memperlihatkan secara simultan kompetensi dan motivasi pengaruh positif signifikansi terhadap kinerja pegawai. Aqbar (2017) dalam penelitiannya bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil pengujian setiap variabel bebas (kompetensi dan motivasi) terhadap kinerja pegawai yaitu :

- Pengaruh Kompetensi (X_1) Kinerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan pada tabel t_{hitung} pada variabel kompetensi (X_1) sebesar 1,694 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $82-2-1=79$ sebesar 1,664 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,694 > 1,664$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, kompetensi (X_1) mempunyai pengaruh positif juga signifikansi pada kinerja pegawai (Y). Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Indrawati (2017), Setiawan (2017) dan Calista (2016) bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- Pengaruh Motivasi (X_2) Kinerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan pada tabel t_{hitung} pada variabel kompetensi (X_1) sebesar 7,493 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $82-2-1=79$ sebesar 1,664 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,493 > 1,664$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Cahyono dan Hamid (2013), Irawati dan Mustakim (2012) dan Pranata (2015) bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari penilaian pegawai mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT XXX, berikut ini rekapitulasi dapat terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Terhadap Koefisien Regresi Secara Parsial

No	Variabel Independen	t tabel	t hitung	Keterangan
1	Kompetensi (X_1)	1,664	1,694	Berpengaruh positif dan signifikan
2	Motivasi (X_2)	1,664	7,493	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien regresi secara parsial antara variabel kompetensi dan motivasi masing-masing berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun variabel terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) adalah motivasi (X_2) sebesar 7,493 serta kontribusi terkecil adalah kompetensi (X_1) yaitu sebesar 1,694. Jika dibandingkan kedua variabel tersebut yang paling besar yaitu pada variabel motivasi (X_2), hal ini karena pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dengan alasan seperti penuhi kebutuhan hidup maupun karena lingkungan kerja yang kondusif, adanya kompensasi yang layak, jaminan pekerjaan serta peraturan kerja yang fleksibel, dimana hal tersebut didukung dengan rata-rata kenaikan tingkat absensi pada masing-masing departemen kecil.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Dari hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan bahwa :

- Kompetensi pegawai pada PT XXX sudah baik, indikator tertinggi adalah bekerja sama dan indikator terendah adalah memahami pekerjaan.
- Motivasi kerja pegawai pada PT XXX sudah tinggi, indikator tertinggi adalah keinginan untuk dapat hidup dan indikator terendah adalah keinginan untuk berkuasa.
- Kinerja pegawai pegawai pada PT XXX sudah baik, indikator tertinggi adalah bersedia memperbaiki kesalahan dan indikator terendah adalah memenuhi beban kerja ditetapkan.
- Dari hasil pengujian secara simultan (Uji F) bahwa kompetensi dan motivasi simultan pengaruh positif dan signifikansi pada kinerja pegawai.

- Dari hasil pengujian secara parsial (Uji t) bahwa kompetensi dan motivasi secara parsial pengaruh positif juga signifikansi pada kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa masukan mengenai kompetensi juga motivasi pada kinerja pegawai, antara lain :

- Bagi PT XXX, penelitian ini memiliki beberapa saran yang disampaikan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan, yaitu sebagai berikut :
 - Kompetensi pegawai pada PT XXX sudah baik, dengan indikator terendah adalah memahami pekerjaan PT XXX sebaiknya terus memberikan pemahaman mengenai pekerjaan kepada para pegawai melalui sosialisasi prosedur dan distribusi dokumen terkait prosedur kepada para pegawai. PT XXX.
 - Motivasi pegawai untuk bekerja pada PT XXX tinggi, dengan indikator terendah adalah keinginan untuk berkuasa (jenjang karir). Dalam upaya meningkatkan kebutuhan berkuasa (pengembangan) pegawai terhadap suatu jabatan, hendaknya pimpinan menciptakan keadaan kerja yang baik dan memberikan kesempatan untuk promosi. Dengan demikian dapat memungkinkan pegawai meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai kebutuhan akan kedudukannya.
 - Kinerja pegawai PT XXX dalam bekerja sudah baik, dengan indikator terendah adalah memenuhi beban kerja telah ditetapkan. Untuk mengatasi beban kerja yang tinggi perusahaan perlu menentukan prioritas yaitu menempatkan tugas

berdasarkan urutan terpenting, menetapkan waktu pelaksanaan dan PIC (pegawai yang bertanggung jawab), hal ini akan membantu dalam mengetahui tingkat kepentingan dan urgensi setiap tugas untuk mengurangi stress dalam bekerja. Sementara itu untuk memenuhi beban kerja telah ditetapkan perusahaan, perusahaan harus tetap memperhatikan kesejahteraan pegawai salah satunya dengan memberikan penghargaan, insentif dan bonus sebagai upaya meningkatkan produktivitas pegawai dalam memenuhi beban kerja yang tinggi.

- Bagi yang akan melakukan penelitian lanjutan mengenai kinerja pegawai hendaknya melakukan penelitian pada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti kemampuan, pengalaman kerja, pendidikan, dan kondisi fisik pekerjaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada PT XXX dan Universitas Djuanda Bogor serta semua pihak yang terkait dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aqbar, Nabila Nur Rizky, 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryaputra Sarana Bandung*. Jurnal Ekonomi. Fakultas Ekonomi-Universitas Pasundan. Bandung. Vol. 4 No.3. Hal 120-130.

Cahyono, Budhi, 2010. *Peningkatan Performa Perusahaan Melalui Integrasi Supply Chain pada Industri Kecil di Semarang*. Jurnal Ekonomi Bisnis. Fakultas Ekonomi-Universitas

Islam Sultan Agung. Semarang. Hal 1-10.

Cahyono, Wandra Agus dan Djamhur Hamid, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Victory International Futures Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Brawijaya. Malang. Vol. 33. No. 2. Hal 2-10.

Calista, Natasha, 2016. *Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya*. Jurnal Agora. Universitas Kristen Petra. Surabaya. Vol. 4. No. 2. Hal 45-50.

Fadhil, Muhammad, 2016. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makasar*. Jurnal Perspektif. Universitas Muslim Indonesia. Makasar. p-ISSN:2355-0538. Vol. 1 No. 1. Hal 70-80.

Handoko, T Hani, 2015. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.

Hasan. Iqbal, 2009. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Hasibuan Malayu S.P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008. *Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Desain Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Irawati, Dwi dan Noor Mustakim, 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang*. Jurnal Manajemen. Universitas Muhammadiyah Magelang. Jawa Tengah. Vol. 22 No. 1 April 2012. Hal 2-7.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetak ke-12. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mohklas, 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)*. *Jurnal Penelitian Ekonomi*. STIE Pelita Nusantara Semarang. Jawa Timur. Vol. 2 No. 1. Hal 99-118.
- Muryanto, Eko, 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)*. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Sebelas Maret. Surakarta. Vol. 1. No. 3. Tahun 2011. Hal 86-90
- Pratama, 2012. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Stationery Ritel Utama Cabang Samarinda*. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Mulawarman. Vol. 3. No. 1. Hal 1-23.
- Rahayu, Julietta Putri Pangestika, 2017. *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Supervisor dan Staff di Ros-In Hotel Yogyakarta)*. *Jurnal Penelitian Ekonomi*. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta. Vol. 3 No. 1. Hal 90-93.
- Rosidah, 2004. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja PT. Cheil Jedang Indonesia Di Jombang Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen*. Universitas Airlangga, Surabaya. KKB KK-2 TPS.27/04 Ros p. Hal 12-23.
- Satori, Djaman, 2007. *Profesi Keguruan*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Setiawan, Heru, 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Ekonomi*. Fakultas Ekonomi-Universitas Pasundan. Bandung. Vol. 6 No.5. Hal 120-130.
- Siagian, P Sondang, 2003. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Edisi 3. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Spencer, M. Lyle dan M. Signe Spencer, 2007. *Competence at Work: Models for Superior*. John Wiley dan Son. Canada.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutedjo, Adji Sigit, 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera*. *Jurnal Bisnis Manajemen*. Universitas Mercu Buana, Jakarta. Vol. 5 No. 2 Februari 2018. Hal 120-129.
- Umar, Husein, 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Uno, Hamzah, 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Warningsih, Marselina, 2010. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Wakil Presiden Republik Indonesia*. *Jurnal Ekonomi*. Program Pascasarjana. Universitas Terbuka. Jakarta. Vol. 2. No. 2. Hal 2-14.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindi Persada. Jakarta.
- Yuliana, 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Fakultas Ekonomi-Universitas Kristen Krida Wacan. Vol. 17 No.2. Hal 135-150.