

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. MADUROO INTERNASIONAL  
DKI. JAKARTA**

***THE EFFECT OF COMPETENCE AND EMPLOYEE MOTIVATION OF EMPLOYEE  
PERFORMANCE at PT. INTERNATIONAL MADUROO  
DKI. JAKARTA***

Bagus Bimma Priyambada<sup>1)</sup>, Sudarijati<sup>2)</sup>

*Program Management Studies Faculty of Economic, University of Djuanda Bogor*

<sup>1)</sup> [priyambada9989@gmail.com](mailto:priyambada9989@gmail.com); <sup>2)</sup> [atikmartono@gmail.com](mailto:atikmartono@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The aim of research to determine the effect of competence and employee motivation at PT Maduroo International. Koesioner distributed to 4 supervision of each division. The questioner using validity and reliability test. Likert scale is used prior to testing with multiple regression. Results of the study of motivation and competence PT International Maduroo simultaneously have influence on employee performance. Partially flexibilitas competence, ability to learn, the desire of achievement, work on target, willingness to cooperate, customer orientation affects the performance. While intrinsic motivation in the success achieved something, recognition of work, responsibility, career advancement, professional development and intellectual and organizational policies extrinsic factors, intrapersonal relations and payroll have an influence on employee performance.*

*Keywords: Competence, Motivation, Employee performance*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk menentukan pengaruh kompetensi dan motivasi pegawai PT Maduroo Internasional. Koesioner didistribusikan kepada 4 supervisi masing-masing divisi. Koesioner tersebut menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Skala likert digunakan sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda. Hasil penelitian motivasi dan kompetensi PT Maduroo Internasional mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi flexibilitas, kemampuan belajar, keinginan berprestasi, bekerja sesuai target, kesediaan bekerjasama, orientasi pelanggan berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan motivasi dalam sisi intrinsik keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan pekerjaan, tanggung jawab, kemajuan karir, pengembangan profesional dan intelektual serta faktor ekstrinsik kebijakan organisasi, hubungan intrapersonal dan gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Kinerja pegawai.

## PENDAHULUAN

Bidang industri atau jasa saat ini dengan segala permasalahan yang dihadapi akan tetap berkembang dan menduduki posisi yang sangat diperhitungkan dalam dunia bisnis baik dalam negeri maupun luar negeri. Perusahaan sebagai sebuah organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan tertentu. Peranan sumber daya manusia dalam satu organisasi dewasa ini telah disadari oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi adalah fenomena mengenai kinerja. Menurut informasi awal yang diperoleh berdasarkan laporan hasil kerja yang berupa *timeline* dalam pengerjaan proyek kerja perusahaan. Beberapa divisi seperti Marketing, IT Development, Finansial dan operasional membutuhkan waktu penyelesaian yang lebih lama dari pada target yang telah direncanakan oleh perusahaan. Berikut data yang dapat dilihat berdasarkan laporan kerja perusahaan

Berdasarkan data bahwa pekerjaan di divisi marketing, Finance, dan development masih banyak yang lewat dari target waktu. Divisi marketing dalam mengerjakan rencana bisnis terlambat dua bulan dari target, melakukan pemetaan pasar terlambat satu bulan, melakukan survey terlambat satu bulan dan Mengerjakan bisnis model terlambat tiga bulan. Divisi Finansial terlambat. melakukan penarikan dana (*Invoice*) satu bulan dari mitra bisnis untuk pengembangan proyek baru, sehingga proses pencairan dana terlambat satu bulan. Divisi Development membuat *website e-commerce* mengalami keterlambatan enam bulan dari target waktu yang diharapkan perusahaan, serta design system pun terhambat 3 bulan.

Hasil kinerja yang tidak sesuai dengan target dipengaruhi oleh motivasi karyawan, motivasi karyawan dapat dilihat dari data absensi karyawan PT. Maduroo

Internasional. Berikut data absensi karyawan PT. Maduroo Internasional.

Berdasarkan data absensi karyawan PT. Maduroo Internasional rata-rata dalam satu bulan ada 1 (satu) orang yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit, dan ada sekitar 3 (Tiga) izin tidak masuk dan izin datang terlambat.

Hasil kinerja yang tidak sesuai dengan target tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, tetapi dipengaruhi kompetensi karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi PT. Maduroo Internasional yaitu ketidaksesuaian antara jabatan dan latar belakang pendidikan. Berikut data latar belakang pendidikan yang berda di PT. Maduroo Internasional.

Berdasarkan data bahwa divisi marketing 30% karyawan yang tidak sesuai dengan jabatannya, divisi finansial 40% karyawan tidak sesuai antara latar belakang pendidikan dengan jabatannya, divisi development 40% karyawan tidak sesuai antara latar belakang pendidikan dengan jabatannya. Dan 47% karyawan tidak sesuai antara latar belakang pendidikan dengan jabatannya.

Motivasi kerja karyawan hal yang harus dijaga guna kelancaran aktivitas kerja Karyawan di PT. Maduroo Internasional. Hal ini diketahui dari beberapa hal yang pernah terjadi :

1. Beberapa karyawan suka membuka sosmed saat jam kerja.
2. Karyawan yang suka datang terlambat, bahkan tidak malu ketika mereka datang terlambat.
3. Beberapa karyawan meluangkan waktu makan siang melebihi batas waktu yang ditentukan.

PT. Maduroo Internasional sering memiliki karyawan yang memiliki kompetensi yang beragam. Keberagaman tingkat kompetensi tersebut dipastikan akan mempengaruhi hasil kerjanya. Fenomena yang terlihat dari fenomena yang berkaitan dengan kompetensi adalah

1. Kebingungan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Beberapa karyawan sulit dalam memecahkan masalahnya.
3. Karyawan mengeluh ditempatkan yang tidak sesuai.
4. Beberapa karyawan terlihat mengerjakan pekerjaan yang lain.

PT. Maduroo Internasional sering mengalami kemunduran fakta hasil kerja dengan yang ditargetkan, hal tersebut tidak lepas dari kinerja karyawan PT. Maduroo Internasional yang cenderung tidak stabil, hal ini dilihat dari beberapa hal yang terjadi antara lain :

1. Diketahui terjadi beberapa kali revisi terhadap hasil kerja karyawan.
2. Fakta *time line* proyek sering tidak terpenuhi.
3. Berdasarkan flow chart hasil kerja masih banyak kerjaan yang outstanding atau tidak selesai yang dilakukan oleh beberapa karyawan.
4. Ditemukan keluhan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap hasil kerja bawahannya.

## MATERI DAN METODE

Umar (2005 : 3), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pasar sasaran.

Pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

### Kompetensi

Menurut Dale (2003 : 5), kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Menurut Wibowo (2007 : 87), terdapat 5 tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut: Motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Model kompetensi menjelaskan perilaku-perilaku yang diperlukan dalam mencapai kinerja unggul

dalam posisi, peran, atau fungsi dari berbagai kompetensi.

Kompetensi sumber daya manusia semakin penting, baik bagi eksekutif, manajer, maupun pekerja (Wibowo, 2007 : 98), dengan uraian sebagai berikut:

1. Bagi Eksekutif (*Change Leadership, Strategic Thinking, dan Relationship Management*)
2. Bagi Manager (*Flexibility, Change Implementation, Entrepreneurial Innovation, Interpersonal Understanding, Empowering, Team Facilitation, Portability*)
3. Bagi Pekerja (*Flexibility, Information – Seeking Motivation and Ability to Learn, Achievement Motivation, Work Motivation under Time Pressure, Collaborativeness, Customer Service Orientation*).

Terdapat beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut menurut (Wibowo, 2007 : 91): *Planning competency, Influence competency, Communication competency, Interpersonal competency*, meliputi: empati, membangun konsensus, *networking, Thinking competency, Organizational competency, Human resources manage, competency, Leadership competency, Client service competency, Business competency, Self management competency, Technical competency*.

Tingkat kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan yaitu *behavioral tools, image attribute, dan personal characteristic*.

Ada beberapa kategori dari kompetensi. Menurut Zwell terdapat lima kategori kompetensi yaitu *task achievement, relationship, personal attribute, managerial, dan leadership* (Wibowo, 2007 : 93).

Menurut Prihadi (2004 : 14-16) kompetensi memiliki manfaat antara lain : Prediktor kesuksesan kerja, Merekrut karyawan yang handal, dan Dasar pemilihan dan pengembangan karyawan.

Motivasi berasal dari Bahasa latin *movere*, yang bermakna bergerak. Motivasi (*motivation*) adalah dorongan psikologis

yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan (Simamora, 2004 : 456).

Menurut Anwar Prabu (2000), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, diantaranya yaitu: Prinsip Partisipasi, Prinsip Komunikasi, Prinsip Mengakui Andil Bawahan, Prinsip Pendelegasian Wewenang, dan Prinsip Memberi Perhatian.

Karakteristik individu merupakan salah satu faktor sebagai penentu kinerja pegawai, meliputi: umur, pendidikan, masa kerja, jabatan, pendapatan, dan sebagainya. Menurut Herzberg dalam Siagian (2004), faktor lain yang dapat berpengaruh dalam penentu kinerja dapat berupa faktor organisasi yang merupakan faktor kepuasan (*motivator factor*) dan ketidakpuasan (*hygiene factor*). Faktor *hygiene* mencakup upah atau gaji, kondisi kerja, supervisi, kebijakan dan administrasi perusahaan, dan keamanan kerja.

Pada dasarnya teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu teori motivasi kepuasan (*content theory*) dan teori motivasi proses (*process theory*). Teori motivasi kepuasan (Umar, 2005 : 37) sebagai berikut: **Teori Motivasi Klasik dari Taylor, Teori Hierarki Kebutuhan (Need Hierarchy) dari Abraham Maslow, Teori 2 Faktor (Two Factor) dari Frederick Herzberg.**

Menurut Herzberg hubungan seseorang dengan pekerjaannya sangat mendasar oleh karena itu sikap seseorang terhadap pekerjaannya sangat mungkin menentukan keberhasilan dan kegagalannya. Pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan (Siagian, 2004 : 164), yaitu: Faktor Intrinsik dan Faktor Ekstrinsik.

Ada tiga macam teori motivasi proses, yaitu: Teori Harapan (*Expectancy Theory*), Teori Keadilan (*Equity Theory*), Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

## Kinerja

Menurut Wirawan (2012), konsep kinerja merupakan singkatan dari kenetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Kinerja

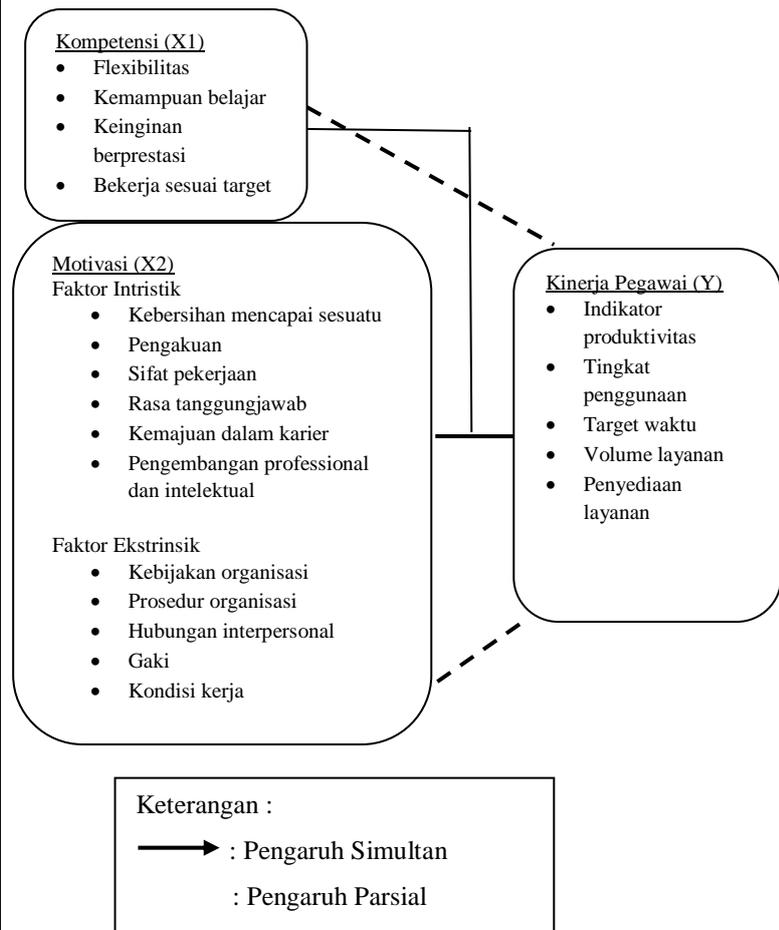
merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi suatu.

Terdapat tujuh indicator kinerja yang mempunyai peran penting, yaitu sebagai berikut (Wibowo, 2004 : 77): (Tujuan, peluang, Standar, Umpan Balik, Sarana, Kompetensi, Motif).

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja pegawai (Simamora, 2004:338).

Terdapat banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja. Tipe ukuran kinerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut (Wibowo, 2007 : 26): Produktivitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, *Cycle Time*, Pemanfaatan Sumber Daya, Biaya.

Wirawan (2012) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah : Faktor internal karyawan dan faktor eksternal.



Kinerja pegawai merupakan gambaran nyata terhadap efektivitas atau keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang

berhasil merupakan organisasi dengan kinerja baik yang ditopang oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja pegawai PT. Maduroo Internasional mengalami fluktuasi hasil. Fluktuasi tersebut dapat dilihat dari produktivitas kerja pegawai yang berpengaruh terhadap waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Berdasarkan *timeline* PT. Maduroo Internasional ada keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, dimana kompetensi pegawai dinilai dari tingkat fleksibilitas dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan, kompetensi PT. Maduroo Internasional dilihat dari *flexibilitas* karena banyak *background* pendidikan yang tidak sesuai dengan *job* yang dikerjakan oleh pegawai, sehingga tingkat kompetensinya berkurang dari keahlian mereka.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai. PT. Maduroo Internasional memiliki motivasi yang kurang, terlihat dari perilaku pegawai yang sering izin bekerja, datang terlambat, dan mengerjakan pekerjaan lain yang tidak ditugaskan perusahaan. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain rasa tanggung jawab yang kurang, hubungan interpersonal, dan gaji.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah perencana, pelaksana, sekaligus pengendali yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki jabatan dan pekerjaan yang tepat waktu dan tepat mutu. Sarana dan prasarana yang baik tidak akan berarti bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Baik atau tidaknya

sumber daya manusia sangat ditentukan oleh faktor pendidikan, pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas.

PT. Maduroo Internasional melakukan rekrutmen melalui via internet, pegawai yang ingin bekerja di PT. Maduroo Internasional dapat melakukan pendaftaran calon pegawai. Calon pegawai yang mendaftar mendapatkan rangkaian tes calon pegawai. Rangkaian tes tersebut diakhiri dengan interview dan melihat nilai hasil tes.

Melihat PT. Maduroo Internasional sedang dalam tahap berkembang maka ada beberapa pegawai yang memiliki pendidikan minimal yaitu SMA. Tetapi di PT. Maduroo Internasional lulusan SMA diberikan pendidikan, keterampilan melalui seminar, kursus yang mampu meningkatkan kualitas pribadi pegawai.

Berdasarkan teori tersebut didapat suatu dasar pemikiran dari permasalahan yang dihadapi yaitu adanya variabel bebas (*independent variable*) kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Objek dalam penelitian ini adalah semua staf pegawai PT. Maduroo Internasional. Lokasi penelitian di PT. Maduroo Internasional yang berada di gedung Blue Water Indonesia di Cempaka Putih D.K.I Jakarta.

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja pegawai di PT. Maduroo Internasional. Bentuk penelitian verikatif ini digunakan untuk menguji hipotesis dengan perhitungan statistic (Nasir, 2003). Metode penelitian yang rumusan variabel dalam penelitian ini terdiri atas 2 variabel sebagai berikut : Variabel Dependen (Y) adalah kinerja pegawai PT. Maduroo Internasional. Variabel Independen (X) adalah kompetensi ( $X_1$ ), dan motivasi pegawai ( $X_2$ ).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah para pegawai tingkat staf di divisi keuangan, marketing, operasional dan Developer IT PT. Maduroo Internasional.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010 : 2).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Teknik ini dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung pada PT. Maduroo Internasional untuk mengumpulkan data dan informasi melalui : Wawancara, kuesioner, Observasi, dan melalui buku-buku yang berasal dari perpustakaan. Metode pengujian yang digunakan yaitu uji validitas (test of validity) dan uji reliabilitas (test of reliability). Menurut Umar (2008 : 52), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan – pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Rumus yang digunakan :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{((n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2))}}$$

Dimana :

- r = koefisien korelasi
- n = jumlah sampel
- $x_i$  = item pertanyaan
- $y_i$  = total skor item pertanyaan

Item instrumen dianggap valid jika lebih besar dari 0,3 atau bisa juga dengan membandingkan dari hasil tersebut di peroleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data tersebut adalah valid berarti layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Corected Item Total Correlation	Keterangan
$\geq 0,3$	Valid
$< 0,3$	Tidak valid

Sumber : Sugiyono (2004)

Pengujian validitas instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat motivasi pegawai adalah valid. Karena semua butir item pertanyaan kuisisioner variabel memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel yaitu (0,325). instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat motivasi pegawai adalah valid. Karena semua butir item pertanyaan kuisisioner variabel memiliki nilai

korelasi yang lebih besar dari r tabel yaitu (0,325). instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai adalah valid. Karena semua butir item pertanyaan kuisisioner variabel memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel yaitu (0,325).

Reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan (Supramono dan Haryanto, 2005 : 52). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown.

$$r_r = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :

- $r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrumen
  - $r_b$  = korelasi *pearson product moment* antara belahan pertama dan kedua
- Sedangkan rumus untuk mencari  $r_b$  yaitu sebagai berikut :

$$r_b = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{((n\sum A^2 - (\sum A)^2)(n\sum B^2 - (\sum B)^2))}}$$

Dimana :

- A = variabel nomor ganjil
- B = variabel nomor genap
- n = jumlah sampel

<i>cronbach alpha</i>	Keterangan
$\geq 0,6$	Reliabel
$< 0,6$	Tidak Reliabel

Sumber : Sugiyono 2012

Hasil dari olahan data bahwa masing-masing variabel menunjukkan *cronbach alpha* nilai di atas  $\geq 0,6$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam setiap variabel tersebut dinyatakan reliabel. Adapun kriteria nilai ( $\alpha$ ) antara lain Kompetensi ( $X_1$ ) 0.602, Motivasi ( $X_2$ ) 0.846, Kinerja (Y) 0.780 semuanya menunjukkan nilai koefisien reliabilitas cukup baik.

Metode analisis data dapat dilakukan dengan pendekatan beberapa analisis statistik sebagai berikut :

Data hasil kuesioner yang diperoleh dan telah ditabulasi dianalisis secara deskriptif. Untuk menganalisis data kuesioner digunakan skala pengukuran. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala sikap yang dikembangkan oleh Rensis Likert dengan menggunakan skor 1-5.

Deskripsi tersebut digunakan untuk menghitung scoring dan nilai rata-rata (mean) sebagai berikut :

- a. Menentukan panjang kelas interval dengan menggunakan rumus panjang kelas interval, yaitu :

$$I = \frac{Skt - Skr}{V}$$

Keterangan :

*I* = panjang kelas interval;

*Skt* = Skor tertinggi

*Skr* = Skor terendah

*V* = Volume jumlah kriteria.

Berdasarkan jumlah kriteria alternatif jawaban, maka diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut :

$$I = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan panjang kelas interval tersebut diperoleh kriteria penilaian pada Tabel 3.2

**Tabel Kelas Interval dan Kriteria Penilaian**

Kelas Interval	Kriteria Penilaian
4,20 – 5,00	Sangat Baik (SB)
3,40 – 4,20	Baik (B)
2,60 – 3,40	Cukup (C)
1,80 – 2,60	Tidak Baik (K)
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (SK)

Sumber : Suprpto, 2004

- b.

Rata-rata (mean)

Menghitung rata-rata (mean) sebagai berikut :

$$M = \frac{FxSkor}{N}$$

Dimana :

*M* = Kriteria penilaian rata-rata

*F* = Frekuensi jumlah responden

*Skor* = Pembobotan skala hasil

*N* = Jumlah sampel

**Hasil dari analisis variabel kompetensi pegawai yaitu :**

No	Faktor Penilaian	Mean	Intepretasi
1	Kemampuan menghadapi tantangan perubahan yang terjadi.	3,68	Baik
	<b>Rata-rata fleksibilitas</b>	<b>3,68</b>	<b>Baik</b>
2	Kemampuan mempelajari teknologi baru.	3,68	Baik
	<b>Rata-rata kemampuan belajar</b>	<b>3,68</b>	<b>Baik</b>
3	Kemampuan meningkatkan kualitas pekerjaan.	3,30	Cukup
	<b>Rata-rata keinginan berprestasi</b>	<b>3,30</b>	<b>Cukup</b>
4	Kemampuan mempercepat penyelesaian pekerjaan.	3,68	Baik
	<b>Rata-rata bekerja sesuai target</b>	<b>3,68</b>	<b>Baik</b>
5	Kemampuan bekerja secara kelompok.	3,95	Baik
6	Kemampuan bersikap positif terhadap orang lain.	3,58	Baik
	<b>Rata-rata kesediaan bekerjasama</b>	<b>3,76</b>	<b>Baik</b>
7	Kemampuan untuk melakukan service terhadap member	3,93	Baik
	<b>Rata-rata orientasi pelanggan</b>	<b>3,93</b>	<b>Baik</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>3,66</b>	<b>Baik</b>

**Hasil dari analisis variabel motivasi yaitu :**

No	Faktor Penilaian	Mean	Intepretasi
<b>Faktor Intrinsik</b>			
1	Keinginan mencapai keberhasilan.	3,63	Baik
2	Keinginan mendapatkan penghargaan.	3,63	Baik
3	Bangga dengan tugas yang dilakukan.	3,15	Cukup
4	Keinginan bertanggung jawab.	3,48	Baik
5	Keinginan selalu berkembang dalam karir	3,20	Cukup
6	Keinginan meningkatkan professional dan intelektual.	3,68	Baik
	<b>Rata-rata faktor Intrinsik</b>	<b>3,46</b>	<b>Baik</b>
<b>Faktor Ekstrinsik</b>			
7	Keinginan untuk patuh terhadap kebijakan yang telah dibuat instansi.	3,10	Cukup
8	Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab	3,83	Baik
9	Keinginan untuk memperoleh gaji yang tinggi	3,68	Baik
10	Keinginan mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dilengkapi dengan fasilitas yang nyaman.	4,00	Baik
	<b>Rata-rata faktor ekstrinsik</b>	<b>3,65</b>	<b>Baik</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>3,55</b>	<b>Baik</b>

Hasil dari analisis variabel kinerja yaitu :

No	Faktor Penilaian	Mean	Intepretasi
1	Fokus pada target pekerjaan	2,75	Cukup
2	Kemampuan Menyelesaikan pekerjaan	3,13	Cukup
3	Melaksanakan tugas atau pekerjaan tanpa kesalahan.	2,75	Cukup
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.	2,88	Cukup
5	Menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan.	3,25	Cukup
6	Kemampuan memberikan pelayanan terhadap mitra	3,25	Cukup
<b>Rata-Rata Motivasi Pegawai</b>		<b>3,01</b>	<b>Cukup</b>

Regresi berganda digunakan untuk meramal bagaimana perubahan nilai, variabel dependen bila dua atau lebih, independen dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2008, 277). Persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut: sebagai berikut :

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

Y = Subjek dalam variabel dependen (variabel terikat) yang diprediksikan.

A = Bilangan Konstanta.

B = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subject pada varibel independen (variabel bebas) yang mempunyai nilai tertentu.

$\epsilon$  = error atau residual (faktor lain yang tidak diteliti).

Hasil olahan data menggunakan *software* spss persamaan regresinya adalah:

$$Y = 12,426 + 0,051 X_1 + 0,630 X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan koefisien regresinya positif, artinya ada pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja, yaitu jika kompetensi dan motivasi meningkat diduga kinerja akan meningkat,

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kompetensi, motivasi dan kinerja sebagai berikut :

$$r_{XiY} = \frac{n \sum XiY - (\sum Xi)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dari rumus analisis korelasi diatas, maka akan diperoleh nilai r yang besarnya antara -1,0 sampai 1. Notasi ini menggunakan korelasi atau hubungan antara variabel-variabel yang diuji dalam penelitian.

- Apabila  $r = 0$  atau mendekati 0, maka tidak ada hubungan antara kedua variable atau hubungan kedua variabel sangat rendah
- Apabila  $r = 1$  atau mendekati 1, maka hubungan kedua variabel bersifat searah dan sangat kuat, artinya kenaikan nilai-nilai X akan diikuti oleh kenaikan nilai-nilai Y, atau sebaliknya
- Apabila  $r = -1$  atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel berlawanan arah dan sangat kuat, artinya kenaikan nilai-nilai X diikuti oleh penurunan nilai-nilai Y, atau sebaliknya.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.677	.660	2.040

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Sugiyono, 2012

Nilai R sebesar 0,823 menurut tabel interpretasi Sugiyono (2010) menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif yang kuat antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kompetensi dan motivasi akan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai

#### Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sumber : Priyatno, 2011). Menurut Anto D. (1996) koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

dimana :

KD = Koefisien Determinasi  
R = Koefisien

Hasil dari pengujian koefisien determinasi yaitu Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase sumbangan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tabel 4.28 diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,677 (67,7%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 67,7%. Sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian, seperti dukungan yang diterima, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan dan pelatihan.

### Uji F

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

a. Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F = Koefisien F

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Untuk menguji apakah bersama-sama (simultan) variabel Kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT. Maduroo Internasional, maka digunakan statistik Uji F dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_i \leq 0$ : Tidak terdapat pengaruh secara simultan Kompetensi dan motivasi terhadap Kinerja pegawai PT. Maduroo Internasional

- $H_a : \beta_i > 0$ : Terdapat terdapat pengaruh secara simultan Kompetensi dan motivasi terhadap Kinerja pegawai PT. Maduroo Internasional

i = 1,2,3

Untuk menguji hipotesis statistik diatas digunakan statistik Uji F yang diperoleh melalui tabel Analisis Varians (Anova) seperti yang tertera

Berdasarkan Tabel 4.29. tersebut dapat dilihat bahwa nilai F-hitung adalah 38,784 dan diperoleh nilai F-tabel untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas sebesar 2,470. Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja pegawai PT. Maduroo Internasional.

b. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Unit t dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Merumuskan hipotesis statistik

c. Mencari besarnya  $t_{hitung}$  dengan rumus

Adapun rumus pengujian perhitungan statistik t sebagai berikut :

$$t_{hit} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitung

n = jumlah sampel

r = Koefisien korelasi

d. Menentukan kriteria pengujian

### 1) Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh faktor kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Maduroo Internasional Secara statistik akan diuji hipotesis sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_1 \leq 0$ , berarti Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai PT. Maduroo Internasional.

- $H_a : \beta_1 > 0$ , berarti Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai PT. Maduroo Internasional.

Hasil perhitungan pada Tabel 4.30 diperoleh  $t_{hitung}$  untuk faktor Kompetensi sebesar 7,230 dan dari  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 ( $0,05/2 = 0,025$ ) dengan

derajat bebas 37 ( $df = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$ ), maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,687.

Dengan kriteria pengujian satu sisi pihak kanan (positif) adalah tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , karena nilai  $t_{hitung}$  untuk koefisien variabel faktor Kompetensi lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,230 > 1,687$ ) maka pada tingkat signifikansi 5%,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2) Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh faktor *Motivasi* terhadap kinerja pegawai. Secara statistik akan diuji hipotesis sebagai berikut :

- $H_{02}: \beta_2 \leq 0$ , berarti Motivasi pegawai tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- $H_{a2}: \beta_2 > 0$ , berarti Motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan pada tabel 4.30 diperoleh  $t_{hitung}$  untuk faktor *Motivasi* sebesar 0,637 dan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 ( $0,05/2 = 0,025$ ) dengan derajat kebebasan 37 ( $df = n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 37$ ), maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,687.

Dengan kriteria pengujian satu sisi pihak kanan (positif) adalah tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , karena nilai  $t_{hitung}$  untuk koefisien variabel faktor motivasi lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0,637 < 1,687$ ) maka pada tingkat signifikansi 5%,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Adapun uji satu pihak dapat dilihat pada gambar 4.2. berikut ini

Rekapitulasi pengujian secara parsial yaitu faktor kompetensi pegawai ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi pegawai ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan mengenai kompetensi, motivasi, dan kinerja pada PT. Maduroo Internasional maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum kondisi kompetensi pegawai PT. Maduroo Internasional sebesar 3,66 atau berada pada range 3,6-4,2 dengan interpretasi BAIK. Nilai motivasi tertinggi terdapat pada kemampuan melakukan service terhadap pelanggan seperti melakukan automasi.
2. Secara umum kondisi motivasi pegawai PT. Maduroo Internasional sebesar 3,53 atau berada pada range 3,6-4,2 dengan interpretasi BAIK. Nilai motivasi tertinggi terdapat pada faktor ekstrinsik yang ditunjukkan pada indikator keinginan mendapatkan fasilitas yang lebih baik.
3. Secara umum kondisi kinerja pegawai PT. Maduroo Internasional (3,09) berada pada range 2,8-3,4 dengan interpretasi CUKUP. Nilai kinerja tertinggi adalah memberikan pelayanan pada mitra.
4. Berdasarkan analisis regresi terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Adapun besarnya pengaruh tersebut sebesar 67% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti dukungan yang diterima, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan dan pelatihan. Hasil uji F menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada PT. Maduroo Internasional. Sedangkan hasil uji t menunjukkan kompetensi secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai, namun motivasi secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai PT. Maduroo Internasional.

### Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian hingga memperoleh kesimpulan, maka implikasi yang dapat diterapkan adalah :

1. Mengingat pegawai sulit dalam meningkatkan kualitas pekerjaan. Maka pegawai dengan background pendidikan berbeda perlu dirotasi pada bidang pekerjaan yang tepat agar sesuai antara latar belakang pendidikan dan jabatan, sehingga hasil kerja diharapkan dapat lebih optimal.
2. Pegawai memiliki motivasi yang belum baik, hal ini dilihat dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan perusahaan, ada beberapa faktor yang menyebabkan pegawai tidak patuh seorang pemimpin yang terlalu baik atau pegawai yang terlalu santai. Maka perlu adanya peningkatan disiplin kerja dengan sikap atasan yang lebih tegas.
3. Kinerja dapat dikatakan kurang pada tingkat fokus pegawai terhadap tugas kerja dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Perlu adanya pembenahan kompetensi dan motivasi pegawai agar kinerja menghasilkan hasil yang baik, dan sejalan dengan rencana perusahaan.
4. Bagi penelitian lanjutan disarankan dapat menambah faktor-faktor kompetensi seperti inisiatif, kejujuran, integritas, kemampuan kognitif dan kendali diri. Penilaian kinerja ditujukan pada level *middle management* dan *top management*.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada seluruh karyawan PT Madoroo Internasional DKI Jakarta.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Cetakan ke 3) Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bacal, R. 2002. *Performance Management*. Jakarta (ID) : Gramedia Pustaka Utama
- Dale, Margaret. 2003. *Developing Management Skills, Techniques For*

- Improving Learning Performance*. PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara : Jakarta
- Husein Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, AA. AP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Murray dkk. 2002. *Managing Performance People*. PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Oktavianto, Reza Maulana (2010) dengan judul "*Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai*" (Studi Kasus PT. XYZ Bogor). Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Prihadi, S. 2004. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rahmah, Ruri Riana (2014) dengan judul "*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967*". Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Robbins, Stephen & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta.
- Sedarmayanti. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama : Bandung.
- Siagian, Sondang. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN : Bandung.
- Spencer, L and Signe Spencer, (1993). *Competence of work*. Canada, John Wiley and Sons, Inc.
- Soedarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta. Bandung
- \_\_\_\_\_, 2008. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

- Umar, Husein. 2008. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Wibowo, Wahyu Andi (2010) dengan judul "*Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*" (Studi Kasus Bank Negara Indonesia Cabang Pati). Skripsi. Institut Pertanian Bogor
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID) : PT. Gramedia Pustaka Utama.