ISSN 2338 6584

Jurnal Manajemen FE-UB

Volume 04 No. 01 Tahun 2016

Pengaruh Motivasi dan Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antama Kharisma Rosari
Rudi Bratamanggala dan Amin

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Motovasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bekasi
Yolanda dan Mariati Simanjorang

Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. American President Line Indonesia (PT.APL Indonesia)
Joonner Rambe dan Mayang Prisma Tami

Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Migas
Vivi Lusia dan Nurhasanah

Pengaruh Modal Kerja dan Pendapatan Usaha Terhadap Laba Bersih Perusahaan Pada PT. Fajar Adhisurya Perksas
Irsan Anshari dan Safri M

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. NGK Ceramics Indonesia
Wahyu Murti dan Siska Apandi

Pegaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Cikarang
Arni Kurniati Elia Rossana Dewi Sartika

Pengaruh E-Money dan Penetapan Harga Terhadap Kualitas Pelayanan Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Penumpang Transjakarta (Studi Kasus Penumpang Transjakarta di Koridor VIII Jurusan Lebak Bulus-Harmoni)
Cicih Ratnasih dan Randhy Toar Kadang

Analisis Pengaruh Produk, Merek dan Harga Terhadap Strategi Promosi dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Pembelian Produk Kecap Manis Bango
Miyv Fayzhall dan Santo Suwandi

UNIVERSITAS BOROBUDUR - JAKARTA

Jurnal Manajemen FE-UB	Vol. 04	No. 01	Halm. 1-135	Jakarta April 2016	ISSN 2338-6584

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. AMERICAN PRESIDENT LINE INDONESIA (PT APL INDONESIA)

Oleh : Joonner Rambe dan Mayang Prisma Tami

Abstract

The data used in this study in the form of primary data collected from respondents' answers based on questionnaires given, ie as many as 80 people. In addition, data on competency policy, motivation, employee performance and other literature studies. The method of data processing using multiple linear regression analysis method with the aid of SPSS version 19. Statistical test using individual significance test (t test) and simultaneous significance test (F test).

The results showed that simultaneously competence and motivation variables significantly influence employee performance. Partially shows that in the analysis of competence have a positive and significant effect on employee performance, so also in motivation analysis showed significant influence to employee performance.

From the analysis of data obtained the results of multiple regression equation as follows, Y = 10.382 + 0.310X1 + 0.480X2, this equation explains that competence has a positive and significant relationship to employee performance. Similarly, the motivation that has a form of positive and significant relationship to employee performance. Furthermore, it is found that the relationship between competence and motivation on employee performance has a form of positive relationship, very strong, direct and significant. From the research also found that the value of determination is equal to 76.70% changes in employee performance is influenced by the competence and motivation together and the remaining 23.3% influenced by other variables not examined.

Keywords : *Competence and Motivation to Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude), situasi (situation). Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam perusahaan dilakukan oleh segenap

sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya.

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memelihara hidup yang pada dasarnya untuk memenuhi tujuan hidup. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non-material seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja berasal dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner – Bantam English Dictionary* (dalam Rivai dan Basri, 2005:14) berasal dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan *(entries),* yakni (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan *(to do or carry out execute);* (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar *(to dischange of fulfill; as vow)*; (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab *(to execute or complete an understanding)*; (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin *(to do what is expected of a person machine).* Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005:13), ada dua factor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan *(ability),* dan motivasi kerja *(motivation)* individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan *(knowledge)* yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan *(skill)* yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap *(attitude)* sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Oleh karena itu, pembinaan dan peningkatan kinerja individu dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

PT APL Indonesia – Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam *export-import, shipping, dan logistic company* memberdayakan seluruh pegawai agar dapat bekerja secara optimal, efektif dan efisien, adalah langkah antisipasi secara total yang diperlukan untuk menghasilkan pegawai yang handal, profesional dan kompetitif. Hal tersebut dilakukan dengan penguasaan pengetahuan (*cognitive*), penguasaan keterampilan (*psychomotoric*), Pengembangan sikap mental (*affective*), dan Pengorientasian pada pekerjaan (*transferability*).

Pengelolaan Kegiatan PT APL Indonesia – Jakarta sebagai perusahaan jasa mutlak harus dilakukan dengan sebaik-baiknya mengingat dewasa ini laju pertumbuhan angkutan laut semakin meningkat dan semakin kompetitif serta

dihadapkan pada masa depan yang penuh tantangan, karena laju perubahan bergerak sangat cepat, tuntutan pelanggan semakin beragam sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi serta faktor-faktor lain yang kompleks. Perusahaan perlu melakukan upaya akuisisi atau pengembangan kompetensi secara sistematis. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Kebutuhan tenaga-tenaga terampil didalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda dan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan SDM yang berkualitas, dengan melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Dengan perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang akan semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja instansinya melalui perbaikan kinerja karyawannya.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi PT APL Indonesia - Jakarta, dukungan kualitas sumber daya aparatur menjadi sebuah keharusan. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa "Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja". Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah "Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan". Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008: 7) "Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan".

Standar Kinerja Pegawai

Menurut Bacal (Kaswan 184;2012) Manajemen kinerja merupakan suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasan langsungnya, yang melibatkan penetapan pengharapan dengan pengertian tentang hal-hal: fungsi kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan tersebut berkontribusi pada sarana organisasi, apa maknanya dalam arti konkret, melakukan pekerjaan, bagaimana perestasi kerja kandiukur, rintangan tersebut dapat diminimalkan atau dihilangkan, dan bagaimana karyawan dan atasan akan

bekerjasama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dikemukakan menurut Faustino Cardosa Gomes (A. A Anwar Prabu Mangkunegara 9;2005) dalam bukunya evaluasi kinerja pegawai "kinerja pegawai adalah ungkapan seperti output serta efektivitas yang sering digunakan dengan produktivitas".

Dipaparkan menurut (Hendrawan Supratikno, 2006;12) Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek-aspek yang di evaluasi.

2.2 Kompetensi

Pengertian kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Spencer dalam (Moeheriono 2009:4) kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *jobs task.*

Adapun makna yang terkandung dari defenisi kompetensi ini adalah :

a. Karakteristik dasar (*uderlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
b. Hubungan kasual (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
c. Kriteria (*criterian referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesipik atau terstandar.

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kerja yang diharapkan. Keterampilan (*skill)*, pengetahuan (*knowledge)*, dan sikap (*attitude*) merupakan faktor yang menentukan penilaian terhadap kompetensi sumber daya manusia dalam menghasilkan tingkat kinerja pada suatu perusahaan.

2.3 Motivasi

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2008).

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja (Robbins & Coulter, 2007).

Oleh sebagian besar ahli, proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan atau hasil yang dicari karyawan dipandang sebagai kekuatan yang bisa menarik orang. Memotivasi orang adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang tergerak (Suarli dan Bahtiar, 2010).

2.4 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun dalam upaya peningkatan kinerja, tidak hanya menggunakan satu variabel saja, tetapi secara bersamaan kedua variabel tersebut harus mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

Untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai di suatu organisasi diperlukan suatu kombinasi yang harmonis diantara peningkatan kompetensi dari pegawai dimana pengetahuan serta keterampilan yang terus menerus dikembangkan dari setiap pegawai, dan terus meningkatnya motivasi bekerja dari setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan rutinnya dengan memberikan keleluasaan bagi para pegawai untuk berimprovisasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara-cara yang mereka sukai untuk dapat meningkatkan kinerjanya secara signifikan dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dengan demikian maka harapan agar kinerja pegawai semakin meningkat setiap waktunya akan dapat tercapai sesuai dengan petunjuk serta pelaksanaan pekerjaan disetiap unit kerjanya.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan dituntut adanya kompetensi yang baik dari setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kompetensi meliputi 5 (lima) karakteristik meliputi : motif (motive), sifat (traits), konsep pribadi (self concept), pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Karakteristik motif dan sifat termasuk sulit dalam pengukurannya, pengetahuan dan keterampilan termasuk mudah pengukurannya dan konsep pribadi berada diantara kedua kriteria tersebut.

Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh pegawai berupa pengetahuan dan ketrampilan serta didukung oleh sikap yang baik sehingga dapat membantu dalam melakukan dan melaksanakan tugas. Hal tersebut dapat terwujud dalam indikator pengetahuan pegawai, ketrampilan pegawai, dan sikap pegawai dalam bekerja. Dengan mewujudkan indikator tersebut diperlukan peningkatan keterampilan berupa pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang tugas setiap pegawai. Dalam mencapai kinerja yang baik tentunya diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik sehingga dapat mempermudah penyelesaian pekerjaan atau memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh suatu organisasi.

Demikian halnya tuntutan tugas yang ada di PT APL, kompetensi pegawai khususnya di bidang pengetahuan dan keterampilan menentukan kualitas kinerja pegawai, yang digunakan sebagai ukuran kinerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

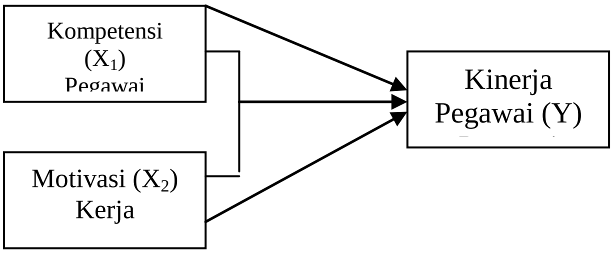
Motivasi adalah faktor pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, yaitu memenuhi berbagai kebutuhannya dari mulai kebutuhan yang paling sederhana yang bersifat fisiologis sampai dengan kebutuhan yang lebih tinggi berupa aktualisasi diri, seperti dinyatakan dalam Teori Motivasi Maslow.

Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya.

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Motivasi sebagai keinginan untuk berusaha / berupaya dalam mencapai tujuan sesuai yang ditetapkan. Upaya memotivasi yang tepat akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Gambar 2. 1
Skema Kerangka Pemikiran



Keterangan :
X_1 = Kompetensi (Variabel bebas $_1$)
X_2 = Motivasi (Variabel bebas $_2$)
Y = Kinerja Pegawai (Variabel terikat)
$Y = f(x_1, x_2)$
$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$

Kerangka pemikiran tersebut merupakan sintesis atau ekstrapolasi dari tinjauan teori yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Kerangka Pemikiran tersebut diatas, dapat dirumuskan hipotesis sementara bahwa :

a. Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja pegawai PT APL.
b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi secara parsial terhadap Kinerja pegawai PT APL.
c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai PT APL.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan baik apabila memenuhi syarat valid dan reliabel. Oleh karena itu sebelum instrumen digunakan, perlu dilakukan validasi instrumen agar instrumen yang digunakan valid atau tepat mengukur apa yang harus diukur. Validitas menurut Trianto (2010:269) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian validitas di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan validitas isi (*content validity*) dan validitas konstrak (*construct validity*). Validitas isi adalah suatu pengukur yang dipertimbangkan berdasarkan atas sejauh mana isi alat pengukur tersebut mewakili semua aspek kerangka konsep. Sedangkan validitas konstrak untuk mengukur konsistensi antara komponen-komponen konstrak yang satu dan yang lainnya. Untuk menguji validitas konstrak digunakan rumus korelasi *product moment.*

A. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen. Saifuddin Azwar (2004), mengatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (diandalkan) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di

lapangan. Uji reliabilitas internal adalah cara menguji suatu alat ukur untuk sekali pengambilan data. Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik uji reliabilitas internal mengingat cara ini lebih hemat waktu dan biaya karena sekali dalam pengambilan data dan tidak perlu menggunakan angket lain sebagai kriteria atau pembanding. Uji reliabilitas yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*. Formula ini digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda atau konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap suatu fenomena sosial.

Tabel. 3.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	**Nilai Alpha**	**Nilai Batas**	**Status**
Kompetensi	0, 860	0, 70	Reliabel
Motivasi	0, 893	0, 70	Reliabel
Kinerja	0, 759	0, 70	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai alpha secara keseluruhan butir-butir yang ada dalam masing-masing variabel adalah reliabel (andal), karena koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0, 70. Menurut Uma Sekaran reliabilitas kurang dari 0, 6 adalah kurang baik, sedangkan 0, 7 dapat diterima dan diatas 0, 8 adalah baik.

Dari hasil analisis validitas dan reliabilitas tersebut diatas, secara keseluruhan butir-butir pernyataan dari tiap-tiap variabel dapat digunakan dan didistribusikan kepada seluruh responden (80 orang), karena tiap-tiap butir menunjukkan hasil yang valid dan reliabel, maka dengan demikian dapat dilakukan analisa lebih lanjut.

3.2 Pengujian Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual mengikuti distribusi normal. Imam Ghazali (2011:160) menyatakan kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode , antara lain dengan *metode Kolmogorov-Smirnov Z* untuk menguji data masing-masing variabel dan *metode probability plots*. Pada uji normalitas data dengan menggunakan metode *Normal Probability Plots*, data akan berbentuk grafik yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai regresi residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya distribusi regresi residual normal atau mendekati normal.

Model regresi yang baik seharusnya distribusi regresi residual normal atau mendekati normal. Ketentuan untuk uji ini apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal. Karena nilai signifikansi keluaran data > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai berdistribusi normal. Jika grafik menunjukkan penyebaran data (titik) yang mengikuti garis diagonal maka analisis regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah keadaan dimana variable independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Multikolinearitas. Menurut Imam Ghozali (2011:105) uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolinearitas menggunakan metode melihat nilai Tolerance dan VIF. Uji multikolinearitas persyaratannya apabila nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011:139) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas digunakan metode Uji Spearman's rho. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 (> 0,05) maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas tetapi jika signifikansi kurang dari 0,05 (< 0,05) maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

D. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Imam Ghozali, 2011 :110). Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin-Watson.

Auto korelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah auto korelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya auto korelasi adalah dengan menggunakan metode uji Durbin-Watson (DW test). Pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi ini adalah apabila dU< DW < 4-dU maka H0 diterima (tidak terjadi autokorelasi).

3.3 Uji Hipotesis

A. F atau Pengaruh secara Bersama-sama / Simultan

Pengaruh secara simultan variabel kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Pembuktian hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini dengan melihat dari hasil pengujian dengan menggunakan uji F, dengan ketentuan apabila sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dan apabila sig < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Melakukan uji F (*F-test*) untuk mengetahui pengujian secara bersama-sama/simultan signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Tingkat keyakinan yang digunakan sebesar 95% (a = 5%).

Hasil perhitungan uji F ini juga akan di bandingkan dengan F-tabel dengan a = 5% Jika hasil uji F (F-hitung) lebih besar dari F-tabel, maka H0 ditolak yang artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Rumus Uji Signifikasi Simultan (Uji F) sebagai berikut :

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

Keterangan :
F = Nilai hubungan Statistik
R^2 = Koefisien Determinasi
k = Banyaknya Variabel Bebas
n = Jumlah Sampel

Uji F dilakukan dengan cara menggunakan tingkat signifikansi dan analisis

hipotesa, yaitu tingkat signifikansi atau α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Untuk membuktikan apakah Ho diterima atau tidak dalam penelitian ini digunakan dengan melihat nilai P-value nya.

Adapun kriterianya adalah sebagai berikut:

- Bila nilai P-*value* dari F ≥ α = 5%, maka Ho = *diterima* dan Ha = d*itolak*, artinya secara serempak semua variabel independen (Xi) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- Sebaliknya jika nilai P-*value* dari F < α = 5%, maka Ho = *ditolak* dan Ha = *diterima*, artinya secara serempak semua variabel independen (Xi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

B. Uji t atau Pengaruh secara Individual / Parsial

Pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji keberartian atau signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel tidak bebas digunakan uji-t. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut bila nilai sig penelitian < alpha = 0,05), maka H_0 ditolak, yang berarti masing-masing variabel independen, secara parsial, berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan alpha = 5 %. Sebaliknya bila nilai sig penelitian > alpha = 0,05), maka H_0 diterima, yang berarti masing-masing variabel independen secara parsial, tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan alpha = 5%.

Melakukan uji t (*t-test*) terhadap koefisien-koefisien regresi untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel independen secara statistik berhubungan dengan variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (a= 5%) uji t ini dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel pada tingkat keyakinan tertentu.

Apabila nilai t berdasarkan tabel lebih besar atau lebih kecil dari nilai t berdasarkan hitungan, maka pengaruh varibel independen terhadap variabel dependen-nya adalah signifikan. Jika sebaliknya, nilai t berdasarkan hitung berada diantara nilai t berdasarkan tabel, baik secara positif maupun negatif, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah tidak signifikan. T hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$\textbf{T Hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data atau kasus

Uji t dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat tingkat signifikansi atau α, dimana dalam penelitian ini α yang digunakan adalah 5%. Untuk melakukan Uji t digunakan dengan cara membandingkan nilai P-value dari t dari masing-masing variabel independen terhadap α yaitu 5%.

Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan adalah :

- Bila nilai P-*value* dari t masing-masing variabel independen ≥ α = 5%, maka Ho: bi = 0 *diterima* dan Ha: bi ≠ 0 *ditolak*, artinya secara individual variabel independen (Xi) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- Bila P-*value* dari t masing-masing variabel independen < α = 5%, maka Ho: bi = 0 *ditolak* dan Ha: bi ≠ 0 *diterima*, artinya secara individual masing-masing variabel independen (Xi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

E. Koefisien Determinasi (R-Squaree)

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*) untuk melihat besarnya kemampuan variabel- variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien ini berkisar antara 0 sampai dengan 1 dimana semakin besar nilai koefisiennya maka kemampuan variabel independen untuk menerangkan variabel dependen.

3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode statistika yang digunakan untuk menentukan kemungkinan bentuk (dari) hubungan antara variabel-variabel. Tujuan pokok dalam penggunaan metode ini adalah untuk meramalkan dan memperkirakan nilai dari satu variabel yang lain yang diteliti dengan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2}$$

Keterangan :
Y = Kinerja Pegawai
a = konstanta.
b_1 = koefisien regresi pertama.
b_2 = koefisien regresi kedua.
X_1 = Kompetensi
X_2 = Motivasi

4. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

4.1. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan syarat utama untuk menilai apakah persamaan regresi yang digunakan sudah memenuhi syarat BLUE (*best linier unbiased estimates*). Uji asumsi klasik meliputi empat hal yaitu pengujian terhadap masalah normalitas data, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

A. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual mengikuti distribusi normal. Imam Ghazali (2011:160) menyatakan kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode , antara lain dengan *metode Kolmogorov-Smirnov Z* untuk menguji data masing-masing variabel dan *metode probability plots*. Pada uji normalitas data dengan menggunakan metode *Normal Probability Plots*, data akan berbentuk grafik yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai regresi residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya distribusi regresi residual normal atau mendekati normal.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kompetensi	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%
Motivasi	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%
KInerja Pegawai	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%

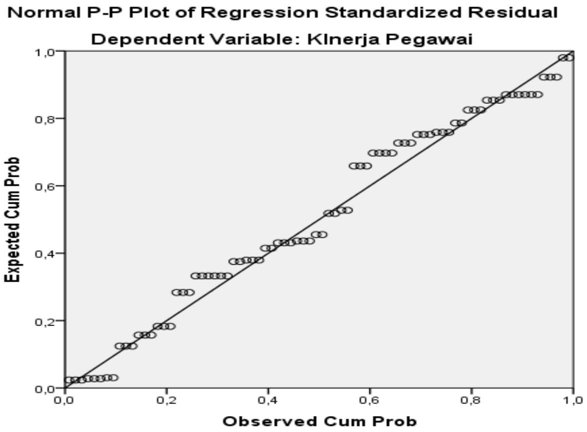
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompetensi	,123	80	,104	,962	80	,018
Motivasi	,138	80	,110	,967	80	,124
KInerja Pegawai	,147	80	,127	,944	80	,118

a. Lilliefors Significance Correction

Pada keluaran pertama Case Processing Summary dapat dilihat jumlah data yang valid sebanyak 80 dan tidak ada data missing. Pada keluaran kedua yakni hasil uji normalitas data kompetensi nilai signifikansi 0,104, data motivasi 0,110 dan data kinerja pegawai 0,127. Ketentuan untuk uji ini apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal. Karena nilai signifikansi keluaran data > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai berdistribusi normal.

Gambar 4.1. Uji Normalitas Data dengan Probability Plot Normalitas



Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan Grafik diatas menunjukkan penyebaran data (titik) yang mengikuti garis diagonal atau grafik histogram. Data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal menunjukkan data terdistribusi normal, sehingga analisis regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah keadaan dimana variable independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Multikolinearitas. Menurut Imam Ghozali (2011:105) uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolinearitas menggunakan metode melihat nilai Tolerance dan VIF. Hasil uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.12. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 19, maka dapat diketahui multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel. 4.2. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,382	1,928		5,386	,000		
	Kompetensi	,310	,040	,430	7,718	,000	,971	1,030
	Motivasi	,480	,039	,693	12,433	,000	,971	1,030

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah

Uji multikolinearitas persyaratannya apabila nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Dari table output diatas didapat bahwa nilai tolerance dari kedua variable independen sebesar 0,971 > 0,1 dan VIF sebesar 1,030 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011:139) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas digunakan metode Uji Spearman's rho. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 (> 0,05) maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas tetapi jika signifikansi kurang dari 0,05 (< 0,05) maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian dengan mengunakan program SPSS 19 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 4.3. Uji Heteroskedastisitas

Correlations

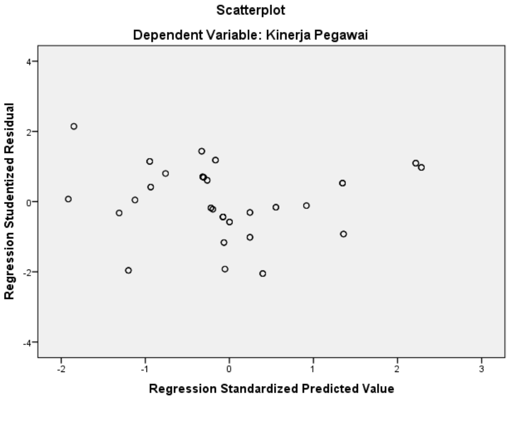
			Unstandardized Residual	Motivasi	Kompetensi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,105	,106
		Sig. (2-tailed)	.	,353	,349
		N	80	80	80
	Motivasi	Correlation Coefficient	-,105	1,000	,096
		Sig. (2-tailed)	,353	.	,399
		N	80	80	80
	Kompetensi	Correlation Coefficient	,106	,096	1,000
		Sig. (2-tailed)	,349	,399	.
		N	80	80	80

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1. Variabel Kompetensi menghasilkan nilai signifikansi 0,349 > 0,05
2. Variabel Motivasi Kerja menghasilkan nilai signifikansi 0,353 > 0,05

Pengujian heteroskedastisitas dengan uji Spearman's rho menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas diantara variabel independen yang diuji.



Dari hasil output SPSS 19 , terlihat sebaran titik titik yang acak, baik di atas maupun dibawah angka 0 dari sumbu Y, sehingga dapat juga disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas dalam model regresi ini.

D. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Imam Ghozali, 2011 :110). Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin-Watson. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 19 dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel. 4.4. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,876[a]	,767	,761	1,42894	2,242

a. Predictors: (Constant), Motivasi X2, Kompetensi X1

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel tersebut diatas menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 2,242. Pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi ini adalah apabila $dU < DW < 4-dU$ maka H0 diterima (tidak terjadi autokorelasi). Dari table Durbin-Watson didapat dL= 1,5859 dan dU = 1,6882, dapat dihitung nilai 4-dL = 2,4141 dan 4 – dU = 2,3118, jadi Hasil perhitungan didapat 1,6882 < 2,242 < 2,3118 sehingga dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

4.2. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji F dan uji t.

A. Uji Hipotesis secara Simultan dengan Uji F

Pengaruh secara simultan variabel kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.5.

Pembuktian hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini dengan melihat dari hasil pengujian dengan menggunakan uji F, dengan ketentuan apabila sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dan apabila sig < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Tabel. 4.5. Uji F- Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518,963	2	259,481	127,080	,000[b]
	Residual	157,225	77	2,042		
	Total	676,188	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, menunjukkan dengan tingkat signifikasi 0,000 < 0,05 pada tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel , kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Selain berdasarkan hasil hitungan diatas, pengujian secara bersama-sama juga dilakukan dengan cara membanding hasil F_{hitung} dengan F_{tabel}, yakni dari F_{tabel} pada df1 = k-1 = 3-1 = 2 dan df2 = n-k= 80-3=77 didapat F_{tabel} 3,12. Dari hasil perhitungan SPSS 19 didapat F_{hitung} 127,080 yang lebih besar dari F_{tabel}. Sehingga dikatakan variabel independen (kompetensi dan motivasi) secara bersama-sama / simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Untuk melihat seberapa besar kontribusi seluruh variabel independen terhadap variabel terikatnya yang dinyatakan dalam presentase maka digunakan analisis koefisiensi determinasi atau R square . Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 19 di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876[a]	,767	,761	1,42894

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber : Data primer diolah

Karena dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel independen maka yang digunakan adalah R^2 (R Square). Dari hasil perhitungan SPSS 19 didapat Nilai *R-Square* sebesar 0,767 hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai (Y) sebesar 76,70 % dan sisanya 23,3 %, dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

B. Uji Hipotesis secara Parsial dengan Uji t

Pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.17.

Untuk menguji keberartian atau signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel tidak bebas digunakan uji-t. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut bila nilai sig penelitian < alpha = 0,05), maka H_0 ditolak, yang berarti masing-masing variabel independen, secara parsial, berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan alpha = 5 %. Sebaliknya bila nilai sig penelitian > alpha = 0,05), maka H_0 diterima, yang berarti masing-masing variabel independen secara parsial, tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan alpha = 5%.

Tabel. 4.7. Uji t - Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10,382	1,928		5,386	,000			
	Kompetensi	,310	,040	,430	7,718	,000	,548	,660	,424
	Motivasi	,480	,039	,693	12,433	,000	,767	,817	,683

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi didapat : Y = 10,382 + 0,310X_1 + 0,480X_2 , berdasarkan persamaan regresi yang didapat terlihat bahwa kompetensi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Demikian pula dengan motivasi yang mempunyai bentuk hubungan positif terhadap kinerja pegawai
2. Variabel Kompetensi (X_1) memiliki nilai Sig = 0,000 < 0,05 , hal ini menunjukan secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai Sig = 0,000 < 0,05 , hal ini menunjukan secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3. Interpretasi dan Pembahasan

Hasil analisis terhadap kinerja pegawai PT APL Indonesia yang diukur dari variabel kompetensi dan motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.3.1. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil uji hipotesis secara simulatan (uji F) terdapat pengaruh yang nyata dan positif, hal ini berarti bahwa secara simultan varibel kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Kombinasi kedua variabel tersebut merupakan faktor yang menentukan naik turunnya kinerja para pegawai didalam sebuah organisasi. Kompetensi yang terus menerus dilakukan dan motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan akan membuat kinerja pegawai disebuah organisasi akan terus terpelihara sehingga tujuan organisasi akan mudah tercapai. Hasil penelitian ini konsisten dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Linawati Suhaji (2010) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi, kepemimpinan, motivasi serta lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.2. Pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan dituntut adanya kompetensi yang baik dari setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) meliputi 5 (lima) karakteristik meliputi : motif (motive), sifat (traits), konsep pribadi (self concept), pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Karakteristik motif dan sifat termasuk sulit dalam pengukurannya, pengetahuan dan keterampilan termasuk mudah pengukurannya dan konsep pribadi berada diantara kedua

kriteria tersebut. Demikian halnya tuntutan tugas yang ada di PT APL Indonesia - Jakarta yang merupakan dinas teknis, kompetensi pegawai khususnya di bidang pengetahuan dan keterampilan menentukan kualitas kinerja pegawai, yang digunakan sebagai ukuran kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dan sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Retna Suliati (2012) dan Untung Sri Widodo (2010) dimana hasil penelitian secara parsial menunjukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Untung Sri Widodo (2010) variabel kompetensi bahkan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, ada hasil penelitian terdahulu yang bertolak belakang dengan hasil penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Linawati Suhaji (2010) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan dituntut adanya kompetensi yang baik dari setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4.3.3. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah faktor pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, yaitu memenuhi berbagai kebutuhannya dari mulai kebutuhan yang paling sederhana yang bersifat fisiologis sampai dengan kebutuhan yang lebih tinggi berupa aktualisasi diri, seperti dinyatakan dalam Teori Motivasi Maslow. Motivasi sebagai keinginan untuk berusaha / berupaya dalam mencapai tujuan sesuai yang ditetapkan. Upaya memotivasi yang tepat akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten terhadap penelitian yang dilakukan oleh 4 peneliti terdahulu yaitu Sartika Hayulinanda (2012), Retna Suliati (2012), Untung Sri Widodo (2010) dan Linawati Suhaji (2010), dimana hasil penelitian mereka menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT APL - Indonesia Jakarta dan berkontribusi sebesar 76,70 persen terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 23,3 persen dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.
2. Variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT APL - Indonesia Jakarta . Korelasi variabel kompetensi sebesar 0,660 memiliki derajat hubungan yang kuat.
3. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT APL - Indonesia Jakarta. Korelasi variabel Motivasi sebesar 0,817 memiliki derajat hubungan yang sangat kuat.

5.2. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat penulis uraikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyarankan agar semua variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja para pegawai PT APL - Indonesia Jakarta seperti masalah kompetensi pegawai dan motivasi pegawai mendapat perhatian serius dari para pengambil keputusan untuk menciptakan beberapa kebijakan

strategis yang mendukung bagi terciptanya kinerja yang terus meningkat dari seluruh jajaran di PT APL - Indonesia Jakarta.

2. Untuk meningkatkan kompetensi para pegawai PT APL - Indonesia Jakarta perlu kiranya para pengambil keputusan untuk memperhatikan masalah pendidikan serta pelatihan yang berkesinambungan bagi peningkatan kemampuan serta keahlian para pegawainya. Kurangnya frekuensi pendidikan dan pelatihan di PT APL Indonesia Jakarta menyebabkan keahlian serta ketrampilan para pegawainya tidak berkembang sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja para pegawai.
3. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan. Di samping itu pimpinan sebaiknya memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, sehingga bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosdakarya

Alex Nitisemito S, 2010. *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia

Bacal, Robert, 2005. *Performance Management.* Alih Bahasa: Surya Dharma & Yanuar Irawan. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Handari Nawawi, 2000. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Jakarta, Hajimasagung

Handari Nawawi, 2006. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Jakarta, Hajimasagung

Henry Simamora, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta,STIE YPKN.

Imam Ghozali, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: B-P UNDIP

M. As'ad 2010, Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta

M. Hasibuan, 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

M. Hasibuan, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

M. Hasibuan, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkuprawira, Tb Sjafri, Aida Vitalaya Hubies. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia Bogor

Robbins, 2007. *Prilaku Organisasi*, Prehalindo

Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Administrasi.* Alfabeta. Bandung

Suyadi Prawirosentono, 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta,BPFE