
PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TORINDO INTERNUSA BATAM

Hendri Herman, S.E., M.Si

Prodi Manajemen, Universitas Putera Batam

ABSTRACT

This study aims to see the impact of competence and motivation on employee performance. This research was conducted at PT Torindo Internusa Batam. The sample in this research is employees of PT Torindo Internusa Batam. From the results of research, it is known that, competence has no significant effect on employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance. The test results simultaneously state that competence and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. R square value in this research is 29,5%, it means, competence and motivation able to explain employee performance equal to 29,5%, while the rest 70,5% influenced by other factor not examined in this research.

Keywords: *Competence, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dengan semakin menjamurnya organisasi perusahaan di tanah air, setiap perusahaan yang baru lahir ataupun yang sudah terlebih dulu berdiri, mau tak mau harus selalu siap dalam menghadapi persaingan usaha. Semakin banyaknya perusahaan yang lahir, dengan sendirinya akan diikuti dengan semakin banyaknya kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan dilibatkan dalam mengawasi perusahaan-perusahaan tersebut. Masalahnya, tidak semua orang mengajukan lamaran kerja memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Disinilah pentingnya upaya penilaian karyawan dalam rangka seleksi pada proses rekrutmen, agar perusahaan dapat memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Budihardjo, 2015 : 7)

Pada sisi lain, perusahaanpun berkepentingan untuk selalu meningkatkan kinerja dari semua kayawannya. Hal ini wajib dilakukan agar sumber daya manusia terpilih yang memang sudah diberikan kepercayaan dalam mengawasi perusahaan perlu selalu ditingkatkan kinerjanya. Dengan begitu, mereka menjadi semakin profesional dan produktif dalam berkarya. Untuk kepentingan ini pun tentu diperlukan suatu sistem yang dapat digunakan untuk membuat penilaian kinerja bagi parakaryawan.

Dalam era global dewasa ini, dimana persaingan usaha menjadi semakin ketat, tidak ada pilihan lain bagi suatu perusahaan untuk selalu berusaha merebut kemenangan dalam setiap persaingn usaha. Untuk hal itulah, SDM yang dimiliki perusahaan haruslah SDM yang berkualitas. Salah satu cara memperoleh SDM yang berkualitas tadi dapat melalui upaya-upaya penilaian kinerja karyawan (Budihardjo, 2015 : 8)

Agar perusahaan dapat terus berkembang dalam dunia bisnis, maka perusahaan haruslah memiliki karyawan yang kompeten. Menurut Spenser (1993) dalam (Hutapea, 2008) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja. Secara umum, kompetensi perilaku lebih menekankan pada perilaku produk.

Karyawan yang memiliki kompetensi, jauh akan dapat bekerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan keterampilan dan pengetahuan yang berasal dari lingkungan kehidupan sosial dan kerja yang diserap, dikuasai, dan digunakan sebagai instrument untuk menciptakan nilai dengan cara menjalankan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Jadi, kompetensi dianggap sebagai teknologi atau keterampilan produksi. Semakin kompeten karyawan yang dimiliki perusahaan, maka akan semakin baik lah kinerja karyawan tersebut (Hartanto, 2009: 455)

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, baik motivasi dalam diri karyawan maupun motivasi yang bersumber dari luar. Motivasi merupakan nilai dan kepercayaan yang ada pada pekerja yang menentukan perlakuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan (Zakaria, 2006)

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan, akan menjadikan karyawan tersebut lebih produktif, dikarenakan ada keinginan yang ingin diperoleh atau dicapai, baik itu berupa materiil maupun non materiil, dengan adanya motivasi ini, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Maka dari itu, perusahaan perlu memotivasi para karyawan agar para karyawan dapat bekerja lebih produktif.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

DESKRIPSI TEORI

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2007).

Indikator kompetensi adalah sebagai berikut (Untari, 2014):

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Kecakapan

Motivasi

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan (Hariandja, 2007)

Indikator motivasi adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2007):

1. Kondisi kerja
2. Perencanaan kerja
3. Instruksi kerja
4. Pengawasan
5. penghargaan

Kinerja Karyawan

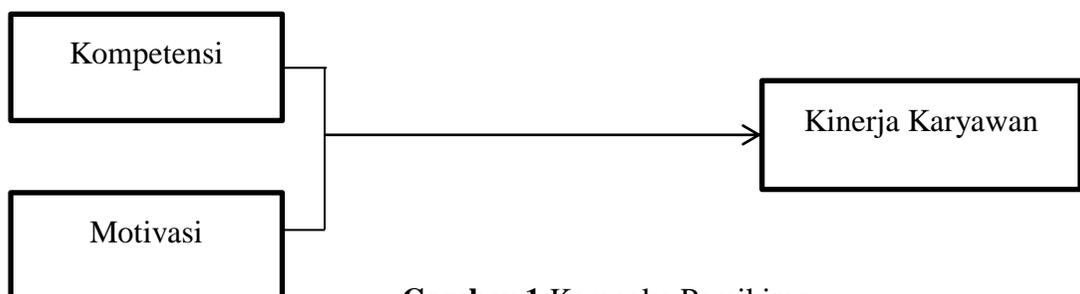
Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Safwan, 2014)

Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. kemampuan

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh harga dan kualitas produk terhadap kepuasan pelanggan, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksploratif yang bertujuan untuk mengungkap secara luas dan mendalam tentang sebab-sebab dan hal-hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu (Lubis, 2012)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Torindo Internusa yang berjumlah 60 karyawan. Perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus slovin berikut ini

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Berdasarkan populasi yang diperoleh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak

$$n = \frac{60}{1 + (60 \times 0,05^2)}$$

$$n = 52 \text{ responden}$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 responden

Analisis Regresi Berganda

Bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β_i = Koefisien regresi X_1 dan X_2

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi

ε = Error

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Kompetensi

Hasil uji validitas kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Item	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Kesimpulan
1	X1.1	0,844	0,2732	0,000	Valid
2	X1.2	0,868	0,2732	0,000	Valid
3	X1.3	0,761	0,2732	0,000	Valid
4	X1.4	0,644	0,2732	0,000	Valid

Dari tabel di atas, terlihat bahwa *pearson correlation* (R hitung) untuk masing-masing item dalam variabel kompetensi lebih besar dari r tabel (0,2732) dan nilai signifikansi masing-masing item sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan pada variabel kompetensi adalah valid.

Hasil uji validitas motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Item	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Kesimpulan
1	X2.1	0,773	0,2732	0,000	Valid
2	X2.2	0,856	0,2732	0,000	Valid
3	X2.3	0,736	0,2732	0,000	Valid
4	X2.4	0,628	0,2732	0,000	Valid
5	X2.5	0,217	0,2732	0,000	Valid

Dari tabel di atas, terlihat bahwa *pearson correlation* (R hitung) untuk masing-masing item dalam variabel motivasi lebih besar dari r tabel (0,2732) dan nilai signifikansi masing-masing item sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan pada variabel motivasi adalah valid.

Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Item	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Kesimpulan
1	Y.1	0,780	0,2732	0,000	Valid
2	Y.2	0,910	0,2732	0,000	Valid
3	Y.3	0,882	0,2732	0,000	Valid
4	Y.4	0,832	0,2732	0,000	Valid

Dari tabel di atas, terlihat bahwa *pearson correlation* (R hitung) untuk masing-masing item dalam variabel kinerja karyawan lebih besar dari r tabel (0,2732) dan nilai signifikansi masing-masing item sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,768	Reliabel
Motivasi (X2)	0,598	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,872	Reliabel

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha (r hitung) kompetensi sebesar 0,768, motivasi sebesar 0,598, kinerja karyawan sebesar 0,872. Sedangkan nilai kritis pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data 52 adalah sebesar 0,2732 (r tabel). Karena r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah reliabel

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini juga dapat dilihat pada tabel Kolmogorov smirnov berikut ini:

		Standardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98019606
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.068
	Negative	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		1.013
Asymp. Sig. (2-tailed)		.256

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa data telah terdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,256. Nilai signifikansi ini (0,256) lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

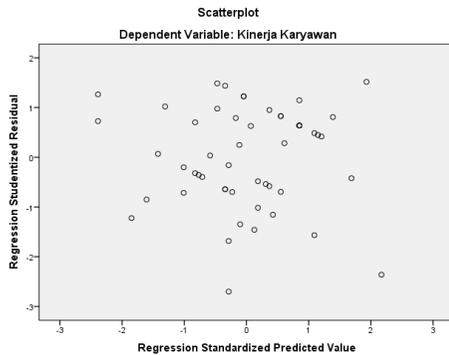
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.802	1.246
	Motivasi	.802	1.246

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kompetensi sebesar 1,246 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) motivasi sebesar 1,246. Nilai VIF kedua variabel bebas tersebut lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat pada *scatter plot* berikut ini:



Dari *scatter plot* di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) dan tidak membentuk pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Hasil uji analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.308	2.527		.913	.366
1 Kompetensi	.305	.152	.269	2.007	.050
Motivasi	.378	.138	.367	2.742	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas, dapat dirumuskan regresi berganda berikut ini :

$$Y = 2,308 + 0,305 + 0,378$$

Dari rumusan di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 2,308. Hal ini berarti, jika variabel kompetensi dan motivasi bernilai nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 2,308
2. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,305. Hal ini kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan 1% atau 1 satuan kompetensi, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,305
3. Koefisien regresi motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,378. Hal ini berarti motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan 1% atau 1 satuan motivasi, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,378

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil uji analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.295	.266	1.998

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,295 atau 29,5%. Hal ini berarti, variabel kompetensi dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 29,5%, sedangkan sisanya sebesar 70,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis**Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.308	2.527		.913	.366
1 Kompetensi	.305	.152	.269	2.007	.050
Motivasi	.378	.138	.367	2.742	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- 1) Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel kompetensi sebesar 2,007, nilai t tabel sebesar 2,010. Nilai t hitung (2,007) < t tabel (2,010). Hal ini berarti kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama ditolak

- 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2,742, nilai t tabel sebesar 2,010. Nilai t hitung (2,742) > t tabel (2,010). Hal ini berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua diterima

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan motivasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	81.781	2	40.890	10.240	.000 ^b
1 Residual	195.662	49	3.993		
Total	277.442	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

- 3) Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 10,240, nilai F tabel sebesar 3,19. Nilai F hitung ($10,240 > F \text{ tabel } (3,19)$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung ($2,007 < t \text{ tabel } (2,010)$)
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung ($2,742 > t \text{ tabel } (2,010)$)
3. Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung ($10,240 > F \text{ tabel } (3,19)$)

DAFTAR PUSTAKA

- As-Suwaidan. (2005). *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Gema Insani.
- Budihardjo. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Hariandja, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hartanto. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebijakan Dan Potensi Insani*. Bandung: PT Mizan Pustaka.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea. (2008). *Kompetensi Plus. Teori, Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR Serta Organisasi Yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Lubis, A. F. (2012). *Metode Penelitian Akuntansi dan Format Penulisan Tesis*. Medan: USU Press.
- Safwan. (2014). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya*. Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 3(1).
- Untari, S. (2014). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, 3(10).
- Wibowo. (2007). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Zakaria, Z. (2006). *Memotivasi Pekerja*. Selangor: PTS Professional Publishing.