

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Sumber Daya Mandiri Muara Teweh Di Kalimantan Tengah

Endang Murti¹, Sulastini², Siti Rusidah²

1. Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin

2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin

Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123

Telp./Fax (0511) 3304595, 3304968

ABSTRACT

This study bertujuan to the effect of competence (X1) and motivation (X2) on employee performance (Y). Samples were determined by 69 people who are saturated sample / census. techniques of data collection using the questionnaire. and the analysis of data using multiple linear regression.

The test results prove the existence of significant influence variables simultaneously competence and motivation variable with a contribution of 88.7%. Partially the influence of motivational variables on the performance of the employee contributions of 68%, the variable competence is the dominant contribution to the performance of employees with a contribution of 74%.

Keywords: competence, motivation, performance.

1. Latar Belakang

Organisasi sering dipahami sebagai sekelompok orang yang berkumpul dan bekerja sama dengan cara yang terstruktur untuk mencapai tujuan atau sejumlah sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan dinamis untuk menggerakkan sumber daya lainnya seperti: *man, money, materials, methods, machines, maintenance, market, minute*, yang dikelola dalam fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola sumber-sumber lain non manusia.

Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai salah satu sumber daya, seperti halnya sumber daya lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh organisasi dan menghasilkan keluaran (*output*). Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sangat tergantung dari kualitas SDM-nya. Dengan demikian, betapa pentingnya peran strategis pengembangan dan peningkatan kualitas SDM dalam organisasi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan

perkembangan jaman. Manajer sumber daya manusia yang bertanggung jawab dalam merekrut, melatih, mengevaluasi dan memberikan kompensasi kepada karyawannya. Selain itu Kinerja yang telah dicapai oleh suatu perusahaan pada dasarnya merupakan pencapaian prestasi para karyawan itu sendiri mulai dari tingkat yang tinggi yaitu eksekutif sampai pada level para karyawan operasional. Sumber daya manusia merupakan aset yang vital dalam sebuah organisasi perusahaan ini. Oleh karena itu, upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan agar berhasil maka perilaku para karyawan diarahkan dengan baik. Prestasi para karyawan harus diukur dan dievaluasi. Informasi hasil pengukuran kinerja dapat dijadikan *feedback* (umpan balik) untuk mengarahkan perilaku karyawan ini menuju perbaikan kinerja selanjutnya. *Feedback* ini memuat informasi objektif mengenai kinerja individual karyawan yang selanjutnya dapat dilaporkan kepada karyawan yang bersangkutan dalam bentuk laporan tertulis atau rapor karyawan.

Pada dasarnya untuk mencapai kualitas pelayanan publik yang baik, suatu organisasi penyelenggara perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa faktor. Di mana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain guna tercapainya kualitas, kuantitas kinerja. Beberapa faktor di antaranya adalah faktor kompetensi dan motivasi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang meliputi pengetahuan,

keterampilan, kreativitas, sikap, karakteristik pribadi dan motif untuk melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan dengan standar kerja.

Sedangkan Motivasi merupakan faktor penting dapat diketahui melalui kebutuhana fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi instansi akan mendukung untuk memotivasi karyawan supaya bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menuju pencapaian tujuan instansi yakni Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan terhadap keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuannya”.

Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja berdasarkan kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama yang dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat mempermudah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif yang dapat dijadikan dasar pengembangan sumber daya manusia. Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh menerapkan sistem kompetensi salah satu alasannya yaitu dengan adanya peningkatan tingkat pendidikan karyawan untuk jenjang karir dan pengakuan atas ilmu dan kemampuan yang mereka miliki melalui kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi guna meningkatkan peran dan fungsi Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh ke depan. Pentingnya kompetensi bagi. Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh, menuntut perusahaan untuk menghilangkan ketidak-sesuaian kompetensi dengan jabatan

Di samping masalah kompetensi berkaitan dengan kinerja karyawan ialah masalah motivasi pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. Sehubungan dengan itu penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh.

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengkaji, menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh.
2. Untuk mengkaji, menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh .
3. Untuk mengkaji, menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh.

3. Tinjauan Pustaka

Konsep Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim (Rivai, 2009: 289). Dari kompetensi, kinerja atau kualitas pelayanan dihasilkan, Sehingga jelas bahwa kompetensi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini.

Kompetensi karyawan diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para karyawan. Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka setiap karyawan didalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diperlukan.

Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007:6), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

1. Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
2. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.

4. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
5. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Karakteristik kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat mana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keahlian dan pengetahuan biasanya dikelompokkan sebagai kompetensi di permukaan sehingga mudah tampak. Kompetisi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya.

Motivasi

Pengertian dan Dimensi Motivasi Stoner et.al (1996) menyatakan bahwa “Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Ini termasuk faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu”. Adapun Robbins (2008) menyatakan bahwa “motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi untuk memenuhi individual”.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Menurut Davidoft (dalam kusdi 2011) “*Motive or motivation refers to an internal state resulting from need which incites behavior, usually directed toward fulfilling the needs*”.

Dari pendapat Davidoft tersebut dapat diartikan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Sedangkan Koontz (dalam Ermaya, 2008) memberikan penjelasan bahwa, “Motivasi mengacu kepada dorongan dan usaha untuk memenuhi dan memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan”.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori motivasi dengan pendekatan kebutuhan dengan alasan bahwa pemenuhan kebutuhan merupakan faktor yang masih dominan dalam memotivasi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Maslow (dalam Stonner, 2009) dinyatakan bahwa di dalam diri manusia ada suatu jenjang hierarki kelima kebutuhan sebagai berikut :

- a. Faali (*Fisiologi*), rasa lapar, haus, pakaian, rumah, seks dan kebutuhan ragawi.
- b. Keamanan, keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
- d. Penghargaan, mencakup rasa hormat internal, harga diri, otonomi, prestasi dan faktor hormat eksternal misalnya status pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu, mencakup pertumbuhan, mencapai potensial dan pemenuhan diri.

Menurut teori ini, akan menyatakan meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara cukup banyak (substansinya) tidak lagi memotivasi.

- Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadaripotensinya)

Bila makanan dan rasa aman sulit diperoleh, pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendominasi tindakan seseorang dan motif-motif yang lebih tinggi akan menjadi kurang signifikan. Orang hanya akan mempunyai waktu dan energi untuk menekuni minat estetika dan intelektual, jika kebutuhan dasarnya sudah dapat dipenuhi dengan mudah. Karya seni dan karya ilmiah tidak akan tumbuh subur dalam masyarakat yang anggotanya masih harus bersusah payah mencari makan, perlindungan, dan rasa aman. Di samping itu, hubungan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan 2008) mengenai juga dikemukakan pada penelitian Putu Sunarcaya (“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara

Timur". Adapun faktor-faktor yang dimaksud adalah Kepemimpinan, Komunikasi, Iklim Organisasi, dan Motivasi

Kinerja

Simamora (2004: 327) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pada tahap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.

Pengertian lain menurut Mangkunegara (2001:13), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sesuai dengan pengertian tersebut, mengandung tiga aspek yang perlu dipahami oleh setiap pegawai dan pimpinan dalam suatu organisasi yaitu (1) kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; (2) kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; (3) waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Handoko (2001 : 143) mengatakan bahwa kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan, dan antar sesama karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja.

Selanjutnya Ruky (2002 : 14) menyatakan bahwa kinerja merupakan pengalihbahasaan dari bahasa Inggris "*performance*" yang diartikan oleh Bernadin dan Russel (Ruky, 2002 : 15) bahwa *performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period* (kinerja adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Dalam definisi tersebut terlihat dengan jelas bahwa mereka menekankan pengertian prestasi sebagai hasil atau hal yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut :

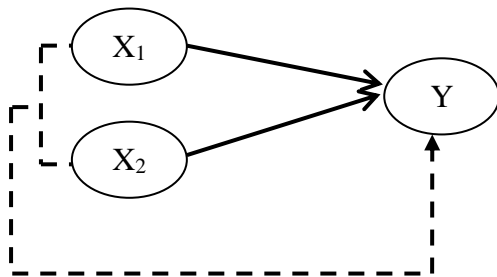
1. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
3. Keandalan
Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.
4. Kehadiran
Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dari beberapa pendapat tentang kinerja, penulis tertarik untuk meneliti kinerja karyawan dengan menggunakan Robert L. Mathis dan John H. Jackson.

4. Model Penelitian

Model penelitian menggambarkan konsep-konsep yang akan diukur sehingga dapat dibuat kerangka kerja hipotesis sebagai berikut, hasil analisis model regresi,

kompetensi, motivasi terhadap kinerja pegawai.
Pengujian hipotesis dapat dilihat pada gambar 5.1.



Keterangan :
X₁ = Kompetensi
X₂ = Motivasi
Y₁ = Kinerja Karyawan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir di atas, dapatlah dikemukakan hipotesis penelitian ini ialah sebagai berikut :

- H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh
- H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh
- H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh.

5. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan pendekatan Danim dan Darwis (2003: 73—74) menyatakan bahwa pada penelitian kuantitatif ini, data numeris digunakan untuk memperoleh informasi tentang dunia ini. Desain penelitian ini digunakan untuk menjelaskan variabel, menguji hubungan antar variabel, dan menentukan interaksi sebab dan akibat antar variabel.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan Sumber Daya Mandiri yang berada pada kantor di Muara Teweh. yang berjumlah sebanyak 69 karyawan. Populasi merupakan keseluruhan dari subyek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh

sebanyak 69 orang. Sampel. Apabila populasi sudah diketahui, maka dasar penentuan jumlah sampel agar memberikan hasil yang akurat, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh/sensus, maka dapat diketahui besarnya sampel responden karyawan sebanyak 69 orang karyawan. Tehnik Pengumpulan Data yang digunakan kuesioner dokumentasi dan observasi .

Tehnik Analisis Data

Beberapa uji penyimpangan asumsi klasik yang perlu dilakukan dalam penelitian ini, antara lain (Ghozali, 2009) dan analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan statistik untuk data yang memerlukan pengukuran. Analisis kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis ini digunakan metode Analisis Regresi berganda. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara Kompetensi (X₁), Motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan metode analisis regresi berganda yang dibantu dengan program SPSS 21 dalam pengolahannya. Rumus yang digunakan (Sugiono 2013) : Secara Parsial dan secara simultan.

6. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan tanggapan responden tentang indikator yang membentuk variabel kompetensi (X₁) seperti diketahui bahwa indikator variabel observasi pembentuk variabel kompetensi yang paling dominan ialah indikator keterampilan karyawan dengan skor rata-rata sebesar 4,40, yakni tertinggi jika dibandingkan dengan indikator lainnya dalam membentuk variabel kompetensi. Selanjutnya dalam indikator Pengetahuan Karyawan item pertama dengan skor rata-rata tertinggi sebesar 4,23 sebagai pernyataan yang dominan tentang mampu memperluas, memanfaatkan dan mendistribusikan pengetahuan kepada rekan kerja lainnya kemampuan dan kemauan serta bersungguh-sungguh memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan dan dapat menghindari timbulnya masalah serta menciptakan peluang baru. Sedangkan Variabel Motivasi (X₂) diketahui bahwa indikator variabel observasi pembentuk variabel Motivasi yang paling dominan ialah indikator kebutuhan rasa aman dengan skor rata-rata sebesar 4,48, yakni tertinggi jika

dibandingkan dengan indikator lainnya dalam membentuk variabel Motivasi. Untuk

Variabel kinerja karyawan (Y) dapat diketahui bahwa indikator variabel observasi pembentuk variabel kinerja karyawan yang paling dominan ialah indikator kualitas kerja dengan skor rata-rata sebesar 4,43, yakni tertinggi jika dibandingkan dengan indikator lainnya dalam membentuk variabel kinerja karyawan. Selanjutnya dalam indikator kuantitas yang membentuk variabel kinerja karyawan yakni item kedua dengan skor rata-rata sebesar 4,44 yang menyatakan tentang Pekerjaan yang Saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Demikian pula dalam indikator kemampuan kerja sama yang paling dominan membentuk variabel kinerja karyawan yakni item lima dengan skor rata-rata sebesar 4,41 yang menyatakan tentang kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar yang telah ditentukan. indikator keandalan yang paling dominan membentuk variabel kinerja karyawan yakni item tiga dengan skor rata-rata sebesar 4,19 yang menyatakan tentang kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar yang telah ditentukan. variabel kinerja karyawan yakni item empat dengan skor rata-rata sebesar 4,16 yang menyatakan tentang kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar yang telah ditentukan. Uji Validitas Item atau butir dapat pula dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS yang dalam hal ini menggunakan versi 21. Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi kesemuanya valid dan indikator motif tidak valid. Jadi kesemua indikator tersebut selain indikator motif adalah valid menjadi indikator pembentuk konstruk atau variabel kompetensi pegawai. Variabel Motivasi (X_2) dari hasil perhitungan menggunakan *Software* SPSS versi 21 diketahui bahwa indikator Kebutuhan Fisiologi yang membentuk variabel Motivasi ialah dengan r hitung 0,273, Kebutuhan Rasa Aman dengan r hitung 0,468, Kebutuhan Sosial dengan r hitung 0,778, Kebutuhan Penghargaan Diri dengan r hitung 0,245, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan r hitung 0,026. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator Kebutuhan Fisiologi,

Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan Diri kesemuanya valid dan kesemua indikator tersebut valid menjadi indikator pembentuk variabel Motivasi, namun indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri tidak valid sebagai indikator pembentuk variabel Motivasi.

Variabel Kinerja Karyawan dari hasil perhitungan menggunakan *Software* SPSS versi 21 diketahui bahwa indikator yang membentuk konstruk atau variabel kinerja pegawai ialah kuantitas dengan r hitung 0,421, kualitas dengan r hitung 0,547, keandalan dengan r hitung 0,626, kehadiran dengan r hitung 0,197, dan kemampuan bekerjasama dengan r hitung 0,687. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator kuantitas, kualitas, keandalan, dan kemampuan bekerjasama kesemuanya valid dan kesemua indikator tersebut valid menjadi indikator pembentuk variabel kinerja pegawai, hanya indikator kehadiran pegawai dalam penelitian ini tidak valid sebagai variabel kinerja pegawai.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Jika nilai alpha > 0,6 artinya reliabilitas mencukupi, Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas lebih dari cukup (*sufficient reliability*) sementara jika alpha > 0,80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. (Nunnally, 1978 dalam Suharsimi Arikunto, 2003). Variabel Kompetensi. Berdasarkan Dari hasil perhitungan menggunakan *Software* SPSS versi 21, diketahui bahwa indikator yang membentuk konstruk atau variabel kompetensi pegawai ialah pengetahuan dengan α Cronbach's 0,826, keterampilan dengan α Cronbach's 0,666, konsep diri dan nilai-nilai dengan α Cronbach's 0,474, karakteristik pribadi dengan α Cronbach's 0,770, dan motif dengan α Cronbach's 0,780.

Selanjutnya dengan membandingkan α Cronbach's dengan limit minimum sebesar 0,60 (Nunnally, 1978 dalam Suharsimi Arikunto, 2003), maka dapatlah dinyatakan bahwa masing-masing indikator tersebut sebagian besar nilai α Cronbach's nya lebih besar dari pada nilai limit minimum dan hanya sebagian kecil saja nilai α Cronbach's nya lebih kecil dari pada nilai limit minimum.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator pengetahuan, keterampilan, karakteristik pribadi dan motif kesemuanya

reliabel dan kesemua item pernyataan dari kuesioner atau *instrument* tersebut ialah reliabel. Dengan demikian item pernyataan pada indikator tersebut reliabel menjadi indikator pembentuk konstruk atau variabel kompetensi pegawai, akan tetapi untuk indikator konsep diri dan nilai-nilai adalah tidak reliabel, sehingga item-item pernyataan pada indikator konsep diri dan nilai-nilai ialah tidak reliabel, sehingga item-item untuk pernyataan ini perlu dimodifikasi atau diperbaiki, dalam hal ini dihilangkan saja.

Variabel Motivasi dari hasil perhitungan menggunakan *Software* SPSS versi 21, diketahui bahwa indikator yang membentuk variabel Motivasi ialah Kebutuhan Fisologi dengan α Cronbach's 0,644, Kebutuhan Rasa Aman dengan α Cronbach's 0,675, Kebutuhan Sosial dengan α Cronbach's 0,716, Kebutuhan Penghargaan Diri dengan α Cronbach's 0,715, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan α Cronbach's 0,753. Selanjutnya dengan membandingkan α Cronbach's dengan limit minimum sebesar 0,60 (Nunnally, 1978 dalam Suharsimi Arikunto, 2003), maka dapatlah dinyatakan bahwa masing-masing indikator tersebut nilai α Cronbach's nya lebih besar dari pada nilai limit minimum. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator Kebutuhan Fisologi, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan Diri, Kebutuhan Aktualisasi Diri, kesemuanya reliabel dan kesemua item pernyataan dari kuesioner atau *instrument* tersebut ialah reliabel.

Dengan demikian item pernyataan pada indikator tersebut reliabel menjadi indikator variabel Motivasi. Sedangkan Variabel Kinerja Karyawan dari hasil perhitungan menggunakan *Software* SPSS versi 21, diketahui bahwa indikator yang membentuk konstruk atau variabel kinerja pegawai ialah kuantitas dengan α Cronbach's 0,812, kualitas dengan α Cronbach's 0,822, keandalan dengan α Cronbach's 0,749, kehadiran dengan α Cronbach's 0,675, dan motif dengan α Cronbach's 0,835. Selanjutnya dengan membandingkan α Cronbach's dengan limit minimum sebesar 0,60 (Nunnally, 1978 dalam Suharsimi Arikunto, 2003), maka dapatlah dinyatakan bahwa masing-masing indikator tersebut nilai α Cronbach's nya lebih besar dari pada nilai limit minimum.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama, kesemuanya reliabel dan kesemua item pernyataan dari kuesioner atau *instrument* tersebut ialah reliabel. Dengan demikian item pernyataan pada indikator tersebut reliabel menjadi indikator pembentuk variabel kinerja pegawai.

Hasil Analisis Regresi Berganda Pengujian hipotesis dapatlah dianalisis pengujian hipotesis dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linier berganda. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_1), digunakan metode analisis regresi secara parsial dan secara simultan dari hasil pengujian hipotesis ke satu menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. Koefisien korelasi yang bertanda positif sebesar 0,860 dengan nilai probabilitas (Sig.) = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis ke satu (H_1) diterima, yang artinya bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan ialah sebesar 74 % hal ini ditunjukkan oleh koefisien determinasi r^2 sebesar 0,740 dan sisanya 26% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain. Hipotesis ke dua, menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. Koefisien korelasi yang bertanda positif sebesar 0,825 dengan nilai probabilitas (Sig.) = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis ke dua diterima, yang artinya bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. secara parsial besarnya pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan ialah sebesar 68,1% hal ini ditunjukkan oleh koefisien determinasi r^2 sebesar 0,681. dan sisanya 31,9 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hipotesis ke tiga menyatakan bahwa kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. Koefisien korelasi yang bertanda positif sebesar 0,942 dengan nilai

probabilita (Sig.) = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis ke tiga diterima, yang artinya bahwa kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh kompetensi dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan ialah sebesar 88,7 % hal ini ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 sebesar 0,887 dan sisanya 11,3 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil pengolahan dan analisis data yang dilakukan, ada beberapa temuan yang berhasil diungkapkan baik temuan empirik maupun temuan teoritik, yakni ; Temuan Empirik

Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi karyawan Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh yang merupakan suatu variabel dengan 5 indikator utamanya ; kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh . Hal ini berarti dapat dibenarkan apabila 5 indikator pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif tersebut merupakan cerminan dari konstruk kompetensi yang diterapkan oleh karyawan Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh .

Penelitian ini juga menemukan bahwa Motivasi karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh yang merupakan suatu Motivasi Karyawan dengan 5 indikator utamanya ; Kebutuhan Fisologi, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial , Kebutuhan Penghargaan Diri, Kebutuhan Aktualisasi Diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. Hal ini berarti dapat dibenarkan apabila 5 indikator Motivasi tersebut merupakan cerminan dari konstruk atau variabel Motivasi yang diterapkan oleh karyawan Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. Temuan Teoritik Hasil penelitian ini dapat dianggap sebagai dukungan prinsip pengembangan teori manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan prinsip kompetensi dan motivasi dalam menuju kinerja pegawai Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. Hasil penelitian ini menemukan bahwa :
1. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh, sehingga men-

justifikasi teori : Zamkee (1982), Michael Zwell (2000), Palan (2007), Spencer dan Spencer (dalam Palan 2007), Covey, Roger dan Merrill dalam Mangkunegara (2005), Mitrani (1995), Wibowo (2007), dan mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Eka Idham Lip K Lewa, (2005), dan oleh Emmyah (2009). Dengan demikian secara teoretis dinyatakan bahwa kompetensi karyawan penting pada proses pembentukan konstruk atau variabel kompetensi karyawan dalam mendorong kinerja karyawan Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh.2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh, sehingga mendukung teori: Stoner et.al (1999), Robbins (2012), Menurut Davidoft (dalam kusdi 2011), Mayo (dalam Stonner et al., 2009) Alderfer (dalam Stonner et.al, 2009, Mc.Clelland (dalam Stonner et.al, 2009) Mc.Clelland (dalam Stonner et.al, 2009), Koontz (dalam Ermaya, 2008) Menurut Siagian (1983) (Hasibuan, 2012)., dan juga men-justifikasi hasil penelitian terdahulu dan Arta Adi Kusuma, (2013) dan Joko Purnomo (2000). Dengan demikian secara teoretis dinyatakan bahwa Motivasi sangat penting pada proses pencapaian kinerja karyawan Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh.

Kontribusi Terhadap Pengembangan Manajemen Sumber daya manusia di PT. Sumber Daya Mandiri Di Muara Teweh. Motivasi saat ini masih perlu ditingkatkan peranannya baik dari segi internal maupun eksternal yang menyebabkan Pemimpin Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh lebih bijaksana dalam memberikan kesempatan untuk mencapai potensinya dalam bekerja dan mampu pemenuhan diri guna pencapaian kinerja karyawannya. Beragam faktor seperti ; kompetensi dan motivasi karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh

7. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini setelah dilakukan analisis ialah sebagai berikut :

1. Disadari bahwa penelitian ini belum mampu menampilkan semua variabel yang mungkin terkait dalam variabel kompetensi, motivasi dengan pembentukan dan pencapaian kinerja

karyawan Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh.

2. Terbatasnya studi penelitian terdahulu yang berkenaan dengan variabel kompetensi, variabel motivasi, sehingga hal tersebut menjadi kendala dalam membahas hasil penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh
3. Disadari pula bahwa penelitian ini belum memasukkan faktor kondisi sosial ekonomi masyarakat di Wilayah kerja Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh itu berada, yang menyebabkan belum tajamnya analisis kinerja karyawan Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh terutama kaitannya dengan variabel kompetensi dan variabel Motivasi

8. Kesimpulan

1. Kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan dan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. Berarti secara teoritis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan ialah searah. Hal ini memberi makna, jika persepsi kompetensi terhadap kinerja karyawan diterapkan pada karyawan Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh semakin baik (positif), maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika persepsi kompetensi terhadap kinerja karyawan diterapkan pada karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. kurang baik (negatif), maka kinerja karyawan semakin rendah. Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. ialah sebesar 74%.
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan dan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan Sumber Daya Mandiri Muara Teweh. Berarti secara teoritis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan ialah searah. Hal ini memberi makna, jika persepsi motivasi terhadap kinerja karyawan diterapkan pada karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. Arikunto, Suharsimi, 2003, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta

semakin baik (positif), maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika persepsi motivasi terhadap kinerja karyawan diterapkan pada karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. kurang baik (negatif), maka kinerja karyawan semakin rendah. Adapun besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh, ialah sebesar 68%.

3. Kompetensi dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. Berarti secara teoritis pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh ialah searah. Hal ini memberi makna, jika persepsi kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan diterapkan pada karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. Kompetensi dan motivasi semakin baik (positif), maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika persepsi kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan diterapkan pada karyawan Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. kurang baik (negatif), maka kinerja karyawan semakin rendah. Adapun besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh. ialah sebesar 88,7 %.

Daftar Pustaka

- As'ad, Mochamad. 2003. *Psikologi Industri, Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Liberty.
- Achmad S. Ruky. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja (Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima)*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Alex S Nitisemito. 2000. *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed 3. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Gomes, FC, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset

- Yogyakarta
- Hani T. Handoko. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hendry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. ke-3. Cet. Pertama. STIE-YKPN: Yogyakarta.
- Imam Ghozali. 2009. *Ekometrika teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Lane, Jan Erik, 2008, *The Public Sectors, Concept, Model And Approaches*, London, Sage Publications.
- Malayu S. P Hasibuan. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-4. Bumi Aksara: Jakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo: Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Paster W Lyman and Steer M Richard, 1991, *Motivation and Work Behavior*, Mc Graw Hilline, New York.
- Malayu S. P Hasibuan. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-4. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mathis, Robert. L dan Jackson, John H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Penerbit Salemba Empat (PT Salemba Emban Patria). Jakarta.
- Muhson, Ali. (2006). *Teknik Analisis Kuantitatif*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Sadili Samsuddin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung.
- Schuller, Randall S dan Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21. Edisi ke-6, Jilid 2*. Erlangga: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Susilo Maryoto. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM: Yogyakarta.
- Sadili Samsuddin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung.
- Schuller, Randall S dan Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21. Edisi ke-6, Jilid 2*. Erlangga: Jakarta. .
- Schein, E.H. (1991) *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. Jossey-Bass Publisher. San Fransisco.
- Sugiyono. (2001). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono (2003) *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suwarto dan Koeshartono. (2009). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. C.V Andi Offset. Yogyakarta