

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. GROWTH ASIA MEDAN**

Dr. Sahat Simbolon, S.E.,M.Si

Dosen Pascasarjana Institut Bisnis IT& B Medan Indonesia
Email : sahats_simbolon@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation and competence on the performance of employees in the production department at PT Growth Asia Medan. The study was conducted on employees of the production section of PT Growth Asia Medan with a population of 320 people. Samples were taken as many as 80 people. Data collection was carried out using questionnaire methods and documentation techniques. Data were analyzed using descriptive methods and multiple linear regression analysis. Partial test results (t test) prove that motivation has a positive but not significant effect on employee performance, while competence has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Growth Asia Medan. Simultaneous test (F test) shows that work motivation and competency simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R²) of 0.703 means that 70.3% of the performance of PT Growth Asia Medan's production department employees is influenced by work motivation and employee work competence, while the remaining 29.7% is influenced by other variables not examined in this study, for example leadership variables, commitment work, work culture, work environment, compensation, and so on. Leaders need to pay attention to work performance, giving bonuses, direction, and increasing work motivation for employees.

Keywords: *Work motivation, competence, and employee performance*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, perusahaan-perusahaan menjadi semakin kompetitif dikarenakan adanya pesaing-pesaing baru yang terus masuk kedalam industri. Namun, setiap perusahaan memiliki faktor-faktor penting yang dapat menunjang kelancaran jalannya kegiatan operasional harian dari perusahaan tersebut dan untuk mampu berkompetisi secara kompetitif dan mencapai kesuksesan, seperti sumber daya manusia, teknologi, modal dan sebagainya. Perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka dibutuhkan usaha dari pihak manajemen dan para karyawan. Perusahaan baik yang bergerak di bidang produksi maupun jasa, selalu berusaha untuk mengolala manajemen sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi kepada tingkat produktivitas perusahaan yang mengarah kepada keuntungan yang dapat diperoleh.

Kinerja merupakan kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi merupakan karakteristik dari individual yang berhubungan dengan efektifitas kinerja dalam menyelesaikan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab. Sedangkan motivasi adalah faktor pendorong yang membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi oleh para karyawan.

Penelitian Dhermawan dan Sudibya (2012) dengan judul "*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*". Hasil analisis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Amin (2015) dengan judul "*Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*" menyatakan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

adalah sebesar 95,3% ($R^2 = 0,953$). Ini berarti bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Growth Asia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pengecoran besi dan baja (*foundry*) untuk kebutuhan industri manufaktur, jasa konstruksi dan kebutuhan infrastruktur lainnya. Adapun jenis produk yang dihasilkan perusahaan adalah *Steel Mill* (khusus spare-parts industri penggilingan baja), *Rubber Mill* (khusus spare-parts industri pengolahan karet), *Quarry* (khusus spare-parts industri bahan bangunan), dan *Mining* (khusus spare-parts perusahaan pertambangan).

Dalam kegiatan produksinya, PT Growth Asia menggunakan teknologi mutakhir, sehingga produk yang dihasilkan selain berstandar industri Indonesia (SII), juga Standar Inggris (BS), Standar Jepang (JIS) dan Standar Amerika Serikat (AIS). Oleh sebab itu, perusahaan ini mempunyai reputasi yang baik dalam pasar lokal maupun dalam pasar internasional. Pemasaran produk PT Growth Asia adalah 40% pesanan untuk kebutuhan dalam negeri, dan 60% lagi adalah kebutuhan ekspor dengan negara tujuan ekspor meliputi Filipina, Jepang, Eropa, dan Amerika Serikat.

Karyawan bagian produksi PT Growth Asia Medan berjumlah 320 orang dan semua merupakan karyawan pria dikarenakan proses produksi berkaitan dengan pengoperasian mesin-mesin yang bersifat lebih teknis. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Growth Asia Medan, terdapat masalah di departemen produksi dimana target produksi yang tidak tercapai pada setiap bulan dan juga fluktuasi persentase produk *reject* pada tahun 2016. Manajer bagian produksi mengatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja mereka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penuliser tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Growth Asia Medan".

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wilson (2012:6) "Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi."

Veithzal Rivai. (2014:4) mendefinisikan "Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian".

Menurut Mangkunegara (2007:2) "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dengan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan)". Dari definisi diatas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan karyawan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal (2014 : 13) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan operasional, yaitu :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan. Perencanaan adalah proses merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- b. Pengorganisasian. Pengorganisasian adalah kegiatan mengatur semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi

- c. Pengarahan. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan.
 - d. Pengendalian. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
2. Fungsi Operasional
- a. Pengadaan tenaga kerja. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk menciptakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - b. Pengembangan. Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan masa kini maupun masa depan.
 - c. Kompensasi. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
 - d. Pengintegrasian. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
 - e. Pemeliharaan. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
 - f. Pemutusan hubungan kerja. Pemberhentian adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu perusahaan.

Menurut Bangun (2012:7), fungsi operasional sumber daya manusia adalah pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia.

Dari uraian di atas, peranan sumber daya manusia baik yang bersifat manajerial maupun operasional, sangat penting dalam pencapaian tujuan setiap perusahaan.

Pengertian Motivasi

Robbins dan Judge (2011 : 132) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu, untuk sejumlah waktu tertentu terhadap tujuan tertentu. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010 : 212) memberikan pengertian motivasi sebagai proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

Bangun (2012:312) memberikan pengertian motivasi yaitu suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Sedangkan Colquit, Lepine, dan Wesson (2011 : 179) memberikan definisi motivasi sebagai kumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Teori Motivasi Kerja

1. Teori Hierarki Kebutuhan. Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow merupakan teori motivasi yang membagi kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri.

2. Teori Dua Faktor. Teori Dua Faktor dikemukakan oleh Frederck Herzberg merupakan teori yang membagi dua faktor yang memengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu faktor kepuasan dan ketidakpuasan.
3. Teori X dan Y. Teori X dan Y dikemukakan oleh Douglas McGregor yang memberikan pandangan yang berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lain adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y.
4. Teori ERG. Teori ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori hierarki kebutuhan. Teori ERG membagi tiga kelompok kebutuhan manusia yaitu existence, relatedness, dan growth.
5. Teori Keadilan. Teori Keadilan mengemukakan bahwa orang akan termotivasi untuk bekerja bila besar sumbangan atas pekerjaannya sama dengan yang diterima secara kenyataan atas hasil kerjanya.
6. Teori Pengharapan. Teori Pengharapan merupakan motivasi yang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan tergantung pada hasil pencapaian.
7. Teori Penguatan. Teori Penguatan dikemukakan B.F. Skinner yang mengatakan bahwa tingkah laku akan memengaruhi tindakan di masa yang akan datang.
8. Teori Motivasi McClelland. Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland yang mengidentifikasi tiga macam kebutuhan, yaitu kebutuhan berprestasi, berkuasaan, berafiliasi. Oleh sebab itu motivasi dibagi tiga jenis yaitu motivasi berprestasi (need for achievement), motivasi berkuasa (need for power) dan motivasi afiliasi (need for affiliation).
9. Teori Porter Lawer. Teori Porter Lawer merupakan suatu upaya yang bergantung pada nilai penghargaan yang mereka terima ditambah dengan penghargaan yang dirasakan.
10. Teori Evaluasi Kognitif. Teori Evaluasi Kognitif merupakan memotivasi karyawan melalui penghargaan intrinsik dan ekstrinsik.

Karakteristik Motivasi Kerja

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland dalam Mangkunegara (2005:68) yang mengemukakan bahwa terdapat enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu : (1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) Berani mengambil dan memikul resiko, (3) Memiliki tujuan realistik, (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Tujuan-tujuan Motivasi Kerja

Pada hakekatnya, pemberian motivasi kepada karyawan mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan banyak hal. Menurut Hasibuan (2007:146) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2010 : 324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Rivai & Basri (2008:568) mendefinisikan kompetensi adalah mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skills*), kecakapan (*abilities*) atau kepribadian (*personality*) individu secara langsung mempengaruhi kinerja mereka.

Spencer dan Spencer (12) mendefinisikan : “Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Definisi tersebut bermakna kompetensi yang merupakan bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai keadaan dan tugas pekerjaan”.

Menurut pengertian di atas, kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dalam situasi dan kondisi tertentu. Jika kemampuan orang tersebut tidak sesuai, perusahaan perlu mengganti karyawan tersebut dengan karyawan yang lebih terampil dan ahli.

Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer (12) mengemukakan lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu :

1. Motif. Motif yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.
2. Watak. Watak merupakan ciri fisik, karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi atau informasi.
3. Konsep diri. Konsep diri adalah tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan bayangan atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungan.
4. Pengetahuan. Pengetahuan yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
5. Keterampilan. Keterampilannya yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

Jenis Kompetensi

Menurut Palan (2007:20) kompetensi dapat diklassifikasikan menjadi empat jenis, yakni sebagai berikut :

1. Kompetensi Inti (*Core Competencies*)
2. Kompetensi Peran (*Role Competencies*)
3. Kompetensi Perilaku (*Behavior Competencies*)
4. Kompetensi Fungsional (*Functional Competencies*)

Dimensi Kompetensi

Michael Zwell (2000 : 25), ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki, yaitu sebagai berikut :

1. *Task Skills*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. *Task Management Skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.

3. *Contingency Management Skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang tepat dan cepat apabila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. *Job Role Environment Skills*, yaitu keterampilan untuk bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. *Transfer Skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Pengertian Kinerja

Robert L. Mathis dan John H. Jakson (2009 : 317) mendefinisikan kinerja (performance) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum meliputi elemen yaitu : kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung.

Menurut Luthans, (2005:165) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Rivai & Basri, (2008:160) mendefinisikan 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 atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau telah disepakati bersama

Dimensi Kinerja

Menurut Robbins, (2011:258), dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima jenis, yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan waktu penyelesaian aktivitas yang sesuai dengan waktu yang dijanjikan sebelumnya, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen kerja. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaan.

Robert L. Mathis dan John H. Jakson (2009 : 113) mengemukakan tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu : (1) *Ability/A*, yaitu kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) *Effort/E*, yaitu tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) *Support/S*, yaitu dukungan organisasi.

METODOLOGI

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini karyawan PT Growth Asia di bagian departemen produksi adalah sebanyak 320 karyawan. Menurut Arikunto (2006:134), apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang maka seluruh populasi diambil sebagai sampel. Apabila subjeknya besar maka sampel yang diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil sebanyak 25% dari populasi yaitu 80 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling* karena setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat dua macam variabel operasional :

- Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah motivasi kerja dan kompetensi karyawan.
- Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk mengetahui pendapat mereka mengenai operasionalisasi variabel dan metode dokumentasi dengan mengumpulkan data-data PT Growth Asia Medan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.1. Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

- Analisis regresi linier berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$

Dimana : Y = Variabel dependen ; X = Variabel independen, b_0 = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi, ϵ = epsilon

HASIL ANALISIS

Identitas Responden

Identitas responden dilihat dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Jumlah responden semuanya berjenis kelamin pria karena tidak ada karyawan wanita dalam bagian produksi. Berdasarkan usia, responden berusia antara 21 sampai dengan 30 tahun sebanyak 18 persen, responden dengan usia antara 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 59 persen, dan responden usia di atas 40 tahun sebanyak 23 persen. Responden berdasarkan pendidikan SMA sebanyak 23 persen, pendidikan Diploma sebanyak 36 persen dan Sarjana sebanyak 42 persen. Responden berdasarkan masa kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 27 persen, masa kerja antara 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 35 persen, dan masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 38 persen.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan print output SPSS versi 20.0, diperoleh uji validitas dan reliabilitas terlihat bahwa seluruh indikator variabel motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan sudah valid, karena rata-rata nilai $r_{hitung} > 0,30$ dan reliabel, karena nilai cronbach alpha if item $> 0,70$.

Analisis Deskriptif

Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan potensial yang menyebabkan timbulnya antusiasme dan semangat dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dimensi variabel motivasi kerja meliputi : kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri. Jawaban dari 80 responden untuk setiap pernyataan kuesioner akan dideskripsikan dalam tabel 1.

Tabel 1: Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Item Kuesioner	Jawaban Responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Jumlah gaji	43	5,4	31	3,8	6	0,8	0	0	0	0
2	Jumlah bonus	13	1,6	22	2,8	16	2,0	19	2,4	10	1,2
3	Perlengkapan keselamatan kerja	26	3,3	24	3,0	21	2,6	5	0,6	4	0,5
4	Jamsostek	46	5,8	27	3,4	7	0,8	0	0	0	0
5	Interaksi dengan kolega	47	5,9	24	3,0	4	0,5	2	0,3	3	0,3
6	Afiliasi	17	2,1	26	3,3	19	2,3	10	1,3	8	1,0
7	Pengakuan prestasi kerja	10	1,3	19	2,3	17	2,1	8	1,0	26	3,3
8	Sistem penghargaan	10	1,3	26	3,2	19	2,4	17	2,1	8	1,0
9	Kemampuan kerja	37	4,6	26	3,3	13	1,6	4	0,5	0	0
10	Keterampilan kerja	38	4,8	33	4,1	9	1,1	0	0	0	0
Total		287	35,9	258	32,3	131	16,4	65	8,1	59	7,3

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2017

Pada tabel 1. menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi kerja yang paling dominan sangat setuju sebanyak 35,9 persen, setuju sebanyak 32,3 persen, kurang setuju sebanyak 16,4 persen, tidak setuju sebanyak 8,1 persen, dan sangat tidak setuju sebanyak 7,3 persen.

Variabel Kompetensi

Variabel kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dimensi variabel kompetensi meliputi: task skills, task management skills, contingency management skills, job role environment skills dan transfer skills. Jawaban dari 80 responden untuk setiap pernyataan kuesioner akan dideskripsikan dalam tabel 4.2.

Tabel 2 : Jawaban Responden Untuk Variabel Kompetensi

No	Item Kuesioner	Jawaban Responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penyelesaian kerja tepat waktu	29	3,6	23	2,9	5	0,6	23	2,9	0	0
2	Adaptasi kerja	24	3,0	33	4,1	12	1,5	11	1,4	0	0
3	Pengelolaan kerja yang baik	19	2,4	12	1,5	17	2,1	11	1,4	21	2,6
4	Kemampuan berpikir	39	4,9	28	3,4	7	0,9	6	0,8	0	0
5	Pemberian masukan	37	4,6	27	3,4	13	1,6	3	0,4	0	0
6	Pemberian keputusan	31	3,9	28	3,5	12	1,5	9	1,1	0	0
7	Kerjasama yang bagus	42	5,3	23	2,8	5	0,6	6	0,8	4	0,5
8	Wawasan yang dimiliki	29	3,5	42	5,3	6	0,8	3	0,4	0	0
9	Pergaulan antar sesama	25	3,1	21	2,6	14	1,8	19	2,4	1	0,1
10	Pemberian inisiatif	36	4,5	31	3,9	9	1,1	4	0,5	0	0
Total		311	38,8	268	33,5	100	12,5	95	11,9	26	3,3

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2017

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel kompetensi yang paling dominan sangat setuju sebanyak 38,8 persen, setuju sebanyak 33,5 persen, kurang setuju sebanyak 12,5 persen, tidak setuju sebanyak 11,9 persen, dan sangat tidak setuju sebanyak 3,3 persen.

Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang umumnya dinilai dari segi kualitas dan kuantitas. Dimensi variabel kinerja

meliputi: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen kerja. Jawaban dari 80 responden untuk setiap pernyataan kuesioner akan dideskripsikan dalam tabel 3.

Tabel 3: Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja

No	Item Kuesioner	Jawaban Responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan sesuai harapan	21	2,6	26	3,2	11	1,4	20	2,5	2	0,3
2	Hasil pekerjaan bagus	29	3,6	28	3,5	13	1,6	7	0,9	3	0,4
3	Penyelesaian kerja sesuai aturan	36	4,5	38	4,7	6	0,8	0	0	0	0
4	Jumlah pekerjaan sesuai kemampuan	37	4,6	17	2,1	16	2,0	10	1,3	0	0
5	Penyelesaian kerja cepat	20	2,5	31	3,9	8	1,0	12	1,5	9	1,1
6	Penyelesaian pekerjaan dengan baik	23	2,9	22	2,8	3	0,4	13	1,6	19	2,3
7	Kemampuan menggunakan mesin	21	2,6	31	3,9	17	2,1	11	1,4	0	0
8	Penggunaan system	39	4,9	26	3,2	15	1,9	0	0	0	0
9	Rasa tanggung jawab besar	28	3,5	44	5,5	4	0,5	4	0,5	0	0
10	Sikap kerja sesuai peraturan	52	6,5	23	2,9	5	0,6	0	0	0	0
	Total	306	38,2	286	35,8	98	12,3	77	9,6	33	4,1

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2017

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja yang paling dominan sangat setuju sebanyak 38,2 persen setuju sebanyak 33,5 persen, kurang setuju sebanyak 12,3 persen, tidak setuju sebanyak 9,6 persen, dan sangat tidak setuju sebanyak 4,1 persen.

Analisis regresi linear berganda

1. Pengujian Hipotesis

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Model yang digunakan adalah : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$

Tabel 4 Hasil Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.231	2.926	
	Motivasi Kerja	.093	.062	.094
	Kompetensi	.900	.068	.824

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2017

Maka, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 2,231 + 0,093X_1 + 0,900X_2 + \epsilon$$

Pada tabel 4 menunjukkan nilai konstanta adalah 2,231, nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,093 dan nilai koefisien regresi kompetensi adalah 0,900. Nilai koefisien regresi motivasi kerja dan kompetensi adalah positif. Hal ini berarti motivasi kerja dan kompetensi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan pada PT Growth Asia Medan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Growth Asia Medan, digunakan uji statistik t (uji t).

Tabel 5 Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.231	2.926		.763	.448

Motivasi Kerja	.093	.062	.094	1.507	.136
Kompetensi	.900	.068	.824	13.189	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2017

Pada tabel 5 memperlihatkan nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas dalam penelitian. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,99$. Pada tabel 4.5 menunjukkan motivasi kerjamempunyai nilai t_{hitung} sebesar $1,507 < t_{tabel} 1,99$ artinya motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompetensi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $13,189 > t_{tabel} 1,99$, maka hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk menentukan kelayakan suatu model regresi, dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi atau R^2 pada tabel 6.

Tabel 6 : Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.695	4.561

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2017

Pada tabel 4.6 menunjukkan koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,703 yang artinya 70,3% dari variabel kinerja karyawan bagian produksi dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi dan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Uji Serempak (Uji F)

Untuk menentukan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Growth Asia Medan secara serempak, maka digunakan uji F yang dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7 : Hasil Uji Serempak

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3784.117	2	1892.059	90.948	.000 ^b
Residual	1601.883	77	20.804		
Total	5386.000	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2017

Pada tabel 4.7 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 90,948, dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,12. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} 90,948 > F_{tabel} 3,12$, artinya secara serempak variabel motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Growth Asia Medan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja responden menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 68,2 persen, sedangkan jawaban responden kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 31,8 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian gaji sudah sesuai ketentuan pemerintah, adanya jamsostek, interaksi dengan kolega dan ketrampilan kerja menunjang penyelesaian kerja, namun pimpinan kurang memperhatikan prestasi kerja, pemberian bonus dan sistem penghargaan bagi karyawan.

Untuk variabel kompetensi responden menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 72,3 persen, sedangkan jawaban responden kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 27,7 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan, keterampilan, kerjasama, wawasan dan inisiatif karyawan akan mendukung pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan. Namun pengelolaan kerja yang kurang baik dari atasan membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja karyawan menurun.

Untuk variabel kinerja responden menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 74 persen, sedangkan jawaban responden kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 26 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan kerja sesuai aturan, penggunaan sistem dengan benar, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, dan sikap kerja sesuai peraturan. Walaupun karyawan dapat menyelesaikan kerja sesuai aturan, namun kurangnya motivasi kerja dari pimpinan maka sering pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan tepat waktu serta hasil kerja kurang baik.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 2,231 + 0,093X_1 + 0,900X_2 + \epsilon$. Koefisien regresi motivasi kerja dan kompetensi mempunyai tanda positif yang berarti motivasi kerja dan kompetensi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan pada PT Growth Asia Medan, dimana peningkatan motivasi dan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan dalam kinerja karyawan. Dengan menggunakan uji parsial (uji t) : variabel motivasi kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,507 < t_{tabel}$ 1,99 artinya motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $13,189 > t_{tabel}$ 1,99, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kompetensi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,703 yang artinya 70,3 persen dari variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi dan sisanya 29,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, misalnya variabel kepemimpinan, iklim kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja, dan sebagainya.

Dengan menggunakan uji serempak (uji F) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 90,948, $> F_{tabel}$ 3,12 pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$, artinya secara serempak motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Growth Asia Medan. Dengan meningkatkan motivasi kerja dan kompetensi maka kinerja karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara serempak motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 70,3 persen artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi dan sisanya 29,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pimpinan perlu lebih memperhatikan prestasi kerja karyawan, pemberian bonus, meningkatkan pembinaan atau arahan dalam melakukan pekerjaan, serta meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan sesuai kinerjanya sehingga karyawan semakin semangat dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N.M., *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*, Makassar: Ilmu Administrasi Negara Universitas Hasanuddin, 2015.

- Arikunto, S., *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. 6th Revision Edition*, Jakarta : Rineka Cipta, 2006.
- Colquitt, Jason A., Jeffery, A. LePine, and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill, 2011.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Erlangga, 2012.
- Dhermawan, Bagus & Sudibya, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan*
- Hasibuan, Malayu SP., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2007.
- Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* (Vol.6, No.2, Agustus 2012), 2012.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill, 2010.
- Luthans, F., *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, 2005
- Malthis, R., & Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tr by Dian Angelia, Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta : UPP AMP YKPN, 2005.
- Mangkunegara, A.P., *Evaluasi Kinerja*, Bandung : Refika Aditama, 2007.
- Palan, R., *Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Jakarta.: PPM UI, 2007.
- Rivai, V. & Basri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua., Jakarta.: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Rivai, Veithzal, Mansyur., and Mutis, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 3rd ed., Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2014.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A., *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson International Edition, 2011.
- Spencer, Lyle, M.Jr. and Signe M. Spencer, *Competence at Work*, New York : John Wiley & Sons, Inc, 1993.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011.
- Zwell, Michael, *Creating a Culture of Competence*, New York :John Wiley & Sons Inc. 2000.