

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PADA PT HALUAN STAR LOGISTIC

Yuliana

yulianahuang0772@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine how the influence of competence and work motivation on employees' performance of PT Haluan Star Logistic. The samples were all of employees at PT Haluan Star Logistic with the number of employees by 45 people. Collecting data using questionnaires which uses likert scale. This research uses multiple regression analysis and coefficient of determination. The result of this research showing, competence is positive significant to employee's performance. While work motivation is not significant positive effect on employee's performance.

Keywords: *competence, work motivation, performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Haluan Star Logistic. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Haluan Star Logistic dengan jumlah karyawan sebanyak 45 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan skalalikert. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *kompetensi, motivasi kerja, kinerja*

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik, Priansa (2016 : 260) menyebutkan bahwa kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau

actual performance atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. menurut pendapat Sinambela (2016), kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya.

Dengan adanya karyawan yang memiliki kompetensi dan pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan perusahaan, maka diharapkan adanya umpan balik yang diharapkan perusahaan, yaitu kinerja yang baik. Kinerja yang baik ini dapat membangun perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan sesuai harapan dan tujuan yang telah direncanakan. Apabila tujuan perusahaan dapat selalu tercapai, maka hal ini akan berdampak baik pula terhadap citra perusahaan di mata masyarakat.

Karyawan yang berkompeten dalam suatu bidang akan lebih mempermudah karyawan tersebut untuk berkinerja baik. Dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Purwono, dkk., 2012), bahwa kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Zainal, dkk. (2009) kompetensi didefinisikan sebagai “Karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan unjuk kerja (kinerja) yang efektif atau kompetensi terbaik (superior) yang beragam dan berbeda dengan pengunjuk kerja lain yang tingkat kompetensinya rata-rata.” Sedangkan Wibowo (2007) mengatakan bahwa: “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.”

Kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi (Dessler, 2004). Pada buku hasil karangan Edison, dkk. (2016) dikemukakan bahwa : “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).” Sedangkan menurut Martin (Priansa, 2016) kompetensi biasanya mengacu kepada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai, dimana kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa pegawai ke dalam

pekerjaan, seperti kreativitas dan keterampilan menghasilkan jaringan. Kemudian Boyatzis dalam Priansa (2016) berpendapat bahwa : “Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.” Tyson (Priansa, 2016) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Sehingga Priansa (2016) menyimpulkan bahwa : “Kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.” Priansa (2016) mengemukakan bahwa kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap level jabatan dalam organisasi tentu berbeda-beda, tingkat eksekutif, tingkat manajer, dan tingkat pegawai.

Karyawan yang mempunyai kompetensi akan bekerja dengan fokus dan bekerja sesuai dengan keahliannya. Dengan demikian karyawan akan menjadi efektif dan efisien bagi perusahaan.

Selain kompetensi, hal penting lainnya untuk mendorong kinerja yang baik bagi karyawan adalah motivasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Purwono, dkk., 2012).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu (Nimran, 2009). Heller dalam Wibowo (2007:322) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2007). Menurut Zainal, dkk. (2009), “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai

dengan tujuan individu.” Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2007). Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2007). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014). Motivasi sangat diperlukan, setiap individu memerlukannya sebagai pendorong agar dapat lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi seseorang untuk bekerja biasanya melibatkan faktor-faktor individual dan organisasi.

Motivasi dapat berbentuk finansial maupun non finansial. Sebagai misalnya, adanya pemberian pujian, fasilitas penunjang kerja, promosi jabatan, komisi, bonus kerja, uang lembur, dan lain-lain. Dengan adanya pemberian motivasi ini, karyawan pun akan semakin puas dan memperkuat komitmennya terhadap perusahaan sehingga karyawan akan berusaha untuk berkinerja baik. Namun pemberian motivasi kepada masing-masing individu tentunya berbeda-beda, karena setiap

individu memiliki kebutuhan yang berbeda dan pencapaian kerja yang berbeda pula.

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan di atas. Maka dengan ini, penulis memilih topik ini untuk dijadikan sebagai judul penelitian, yaitu “ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Haluan Star Logistic”

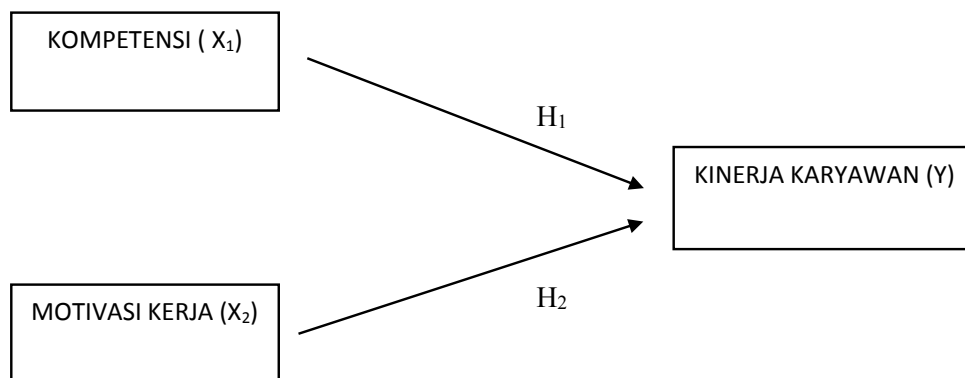
Rumusan Masalah

Dari uraian tersebut di atas rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Rerangka Penelitian

Berdasarkan uraian tentang Kompetensi dan motivasi tersebut diatas maka dapat dikembangkan pemikiran teoritis bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan dan juga motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, rerangkanya pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Rerangka Penelitian

Hipotesisnya adalah :

- H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2015) populasi penelitian adalah karyawan pada PT Haluan Star Logistic. berjumlah 45 orang. Sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus. Desain sensus adalah kelompok data penelitian yang dikategorikan untuk mencatat seluruh elemen penelitian sebagai subjek penelitian tanpa kecuali (Suharso, 2012).

Operasionalisasi Variabel

Variabel Independen, Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sujarweni, 2015). Menurut Yusuf (2014),

variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi, menjelaskan, atau menerangkan variabel lainnya. Variabel independen di simbolkan dengan “X”. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel independen sebagai variabel dan disimbolkan sebagai X1 dan X2. Kompetensi sebagai X1 dan motivasi kerja sebagai X2.

Variabel Dependen, Variabel dependen adalah variabel yang keberadaannya diketahui oleh variabel lain (Supardi, 2013). Sedangkan menurut Sujarweni (2015), variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen disimbolkan sebagai “Y”, adapun “Y” pada penelitian ini menunjukkan kinerja.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi & Indikator	Referensi
1	Kompetensi (X ₁)	Karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.	a. Pengetahuan <ul style="list-style-type: none"> - Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan. - Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan. b. Keahlian <ul style="list-style-type: none"> - Memiliki keahlian teknis sesuai bidang pekerjaan yang ditangani. - Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah. c. Sikap <ul style="list-style-type: none"> - Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja. - Memiliki keramahan dan kesopanandalam melaksanakan pekerjaan. 	(Dessler, 2004).

2	Motivasi (X ₂)	Keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan Fisiologis <ul style="list-style-type: none"> - Terpenuhinya tingkat kebutuhan hidup karyawan. - Terpenuhinya tingkat kebutuhan keluarga karyawan. b. Kebutuhan Rasa Aman <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja. - Perasaan yang menyenangkan terhadap rekan kerja. c. Kebutuhan Sosial <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawan. - Tingkat persamaan kedudukan karyawan di hadapan pemimpin. d. Kebutuhan Harga Diri <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawan. - Tingkat penghargaan pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan. e. Kebutuhan Aktualisasi Diri <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan potensi secara maksimal. 	(Nimran, 2009)
3	Kinerja (Y)	Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Target <ul style="list-style-type: none"> - Fokus pada target. - Memenuhi kuantitas. b. Kualitas <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. - Anggota memiliki komitmen tentang kualitas. c. Waktu Penyelesaian <ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan selesai tepat waktu. - Karyawan berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu. d. Taat Asas <ul style="list-style-type: none"> - Dilakukan dengan cara benar. - Transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. 	(Edison, dkk., 2016)

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Pengujian terhadap pertanyaan yang ada pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected Item -Total Correlation* pada *output Cronbach Alpha*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$ (n adalah jumlah sampel) dengan tingkat signifikansi sebesar 10%.

$r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka butir pertanyaan tersebut valid.

$r \text{ tabel} > r \text{ hitung}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Wibowo, 2012). Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama. Apabila nilai $\alpha > 0,60$ maka disebut reliabel, sebaliknya jika nilai $\alpha < 0,60$ maka disebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Sujarweni, 2015). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Ghazali dalam Sujarweni (2015) menyatakan bahwa apabila signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

Signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal.

Signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model (Sujarweni, 2015). Kemiripan yang ada antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang kuat. Uji ini pun dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai *VIP (Variance Inflation Factor)* diantara 1 – 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Atau dengan kata lain jika nilai toleransi $\leq 0,1$ atau nilai *VIF* ≥ 10 maka dapat dikatakan kolinearitas/multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data titik berpola (Sujarweni, 2015).

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variabel kriteria (*dependent*) dapat diprediksikan melalui variabel prediktor (*independent*). Dalam regresi linear berganda terdapat lebih dari satu variabel kriteria (*dependent*) dimana hal tersebut merupakan bagian dari analisis multivariat yang bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi yang akan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas / *independent* terhadap variabel tidak bebas *dependent*.

Persamaan regresi ganda dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien
- X1 = Variabel bebas 1 (Kompetensi)
- X2 = Variabel bebas 2 (Motivasi Kerja)
- Y = Kinerja

Untuk dapat menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik f, nilai statistik t dan nilai koefisien determinasi (R²).

Uji F

Uji f adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan besarnya variabel dependen. Uji f ini untuk mengetahui apakah kedua variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen(Umar,2008).

Jika sig f hitung >0,05 maka H1,2 ditolak.
 Jika sig f hitung <0,05 maka H1,2 diterima.

Uji T

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Jika - t tabel < t hitung < t tabel maka H1,2 ditolak.
 Jika t hitung < -t tabel dan t hitung > t tabel maka H1,2 diterima.

atau

Jika Sig > 0,05 maka H1,2 ditolak
 Jika Sig < 0,05 maka H1,2 diterima
 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel bebas. Semakin besar R² maka persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen akan semakin tinggi. Sedangkan apabila R² semakin kecil, maka persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen akan semakin rendah (Sujarweni,2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini mengacu pada buku karangan Riadi (2016). Dimana jika sampel penelitian dengan jumlah sebesar 45 orang, maka nilai r tabel (df : 45 - 2 = 43) dengan tingkat signifikansi sebesar 10 % adalah 0,2483.

Tabel 2. Uji Validitas Kompetensi (X₁)

	Scale Mean if Item Deleted	R Tabel (α)	Corrected Item-Total Correlation	Hasil Uji
KOM_1	13.93	0.2483	.625	Valid
KOM_2	14.18	0.2483	.599	Valid
KOM_3	14.00	0.2483	.552	Valid
KOM_4	14.07	0.2483	.609	Valid
KOM_5	14.04	0.2483	.652	Valid

Sumber: Data yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan Pada variabel kompetensi, masing-masing instrumen pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. dapat dilihat dari kolom “*Corrected Item-Total Correlation*” sebagai hasil r hitung, kemudian dibandingkan dengan

kolom “R Tabel” dengan tingkat signifikansi sebesar 10%, dimana nilai r tabel adalah sebesar 0,2483. dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan pada variabel kompetensi (X1) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel tersebut.

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	R Tabel (α)	Corrected Item-Total Correlation	Hasil Uji
MOT_1	12.31	0.2483	.732	Valid
MOT_2	12.00	0.2483	.576	Valid
MOT_3	12.40	0.2483	.614	Valid
MOT_4	12.31	0.2483	.490	Valid
MOT_5	12.31	0.2483	.701	Valid

Sumber: Data yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Dapat dilihat dari kolom “*Corrected Item-Total Correlation*” sebagai hasil r hitung, kemudian dibandingkan dengan kolom “R Tabel” dengan tingkat signifikansi sebesar 10%, dimana nilai r

tabel adalah sebesar 0,2483. dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan pada variabel Motivasi kerja (X2) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel tersebut.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	R Tabel (α)	Corrected Item-Total Correlation	Hasil Uji
KIN_1	13.89	0.2483	.742	Valid
KIN_2	14.07	0.2483	.724	Valid
KIN_3	13.89	0.2483	.420	Valid
KIN_4	13.87	0.2483	.522	Valid
KIN_5	13.98	0.2483	.709	Valid

Sumber: Data yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS, didapatkan hasil uji validitas seperti yang tertera pada tabel diatas, dapat dilihat dari kolom “*Corrected Item-Total Correlation*” sebagai hasil r hitung, kemudian dibandingkan dengan kolom “R Tabel” dengan tingkat signifikansi sebesar 10%, dimana nilai r tabel adalah sebesar 0,2483. dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan pada variabel kinerja (Y) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel tersebut.

Uji Reliabilitas

Keandalan pengukuran dengan menggunakan *Alfa Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item atau butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Apabila nilai alpha > 0,60 maka disebut reliabel, sebaliknya jika nilai alpha < 0,60 maka disebut tidak reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Kompetensi (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	5

Sumber: Data yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.815. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan yang ada pada variabel kompetensi dapat dikatakan reliabel, karena nilai alpha lebih besar dari 0.6 yaitu sebesar 0.815.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	5

Sumber: Data yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.824. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

instrumen pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel, karena nilai alpha lebih besar dari 0.6.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	5

Sumber : Data yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.824. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan pada variabel kinerja bersifat reliabel, karena nilai alpha lebih besar dari 0.6

Uji Normalitas

H_{1,2} : Populasi nilai variabel kompetensi dan motivasi kerja tidak berdistribusi normal.

Jika sig < α (0.05), maka H_{1,2}diterima.

Jika sig > α (0.05), maka H_{1,2} ditolak.

Tabel 8. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.073	45	.200*	.984	45	.792

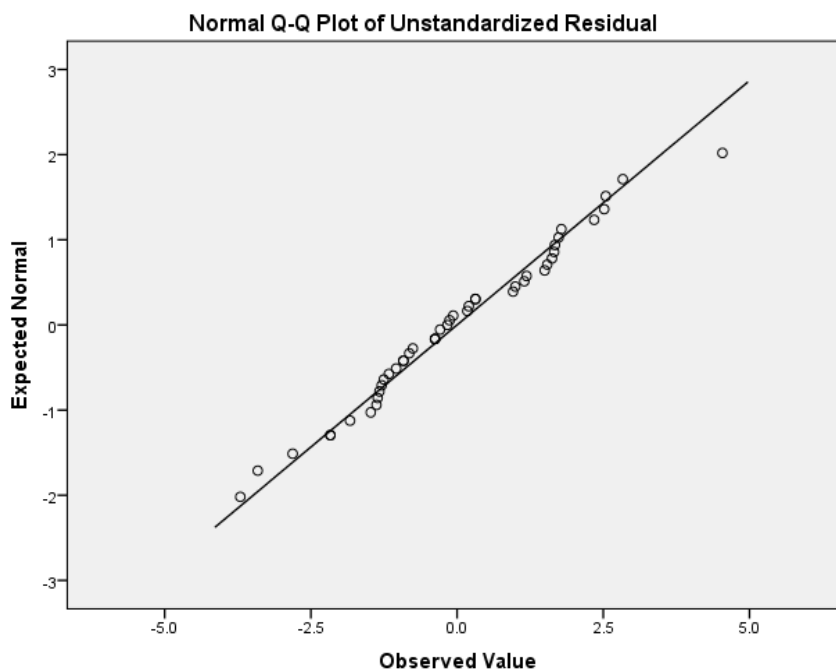
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data yang diolah (2016)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai sig dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0.2 nilainya lebih besar dari nilai α. Dengan demikian H_{1,2}ditolak, yang berarti

populasi nilai variabel kompetensi dan motivasi kerja berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dapat dilihat pula melalui grafik Normal P-Plot yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Sumber : Data yang diolah (2016)

Pada grafik P-Plot yang tertera di atas, terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka variabel dependen Y memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk

mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model (Sujarweni, 2015). Jika nilai VIP (Variance Inflation Factor) diantara 1 – 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Atau dengan kata lain jika nilai toleransi $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 maka dapat dikatakan kolinearitas/multikolinearitas.

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.240	2.127		1.053	.298		
1 TOTAL_KOM	.789	.082	.825	9.650	.000	.970	1.031
TOTAL MOT	.087	.118	.063	.736	.466	.970	1.031

a. Dependent Variable: TOTAL_KIN

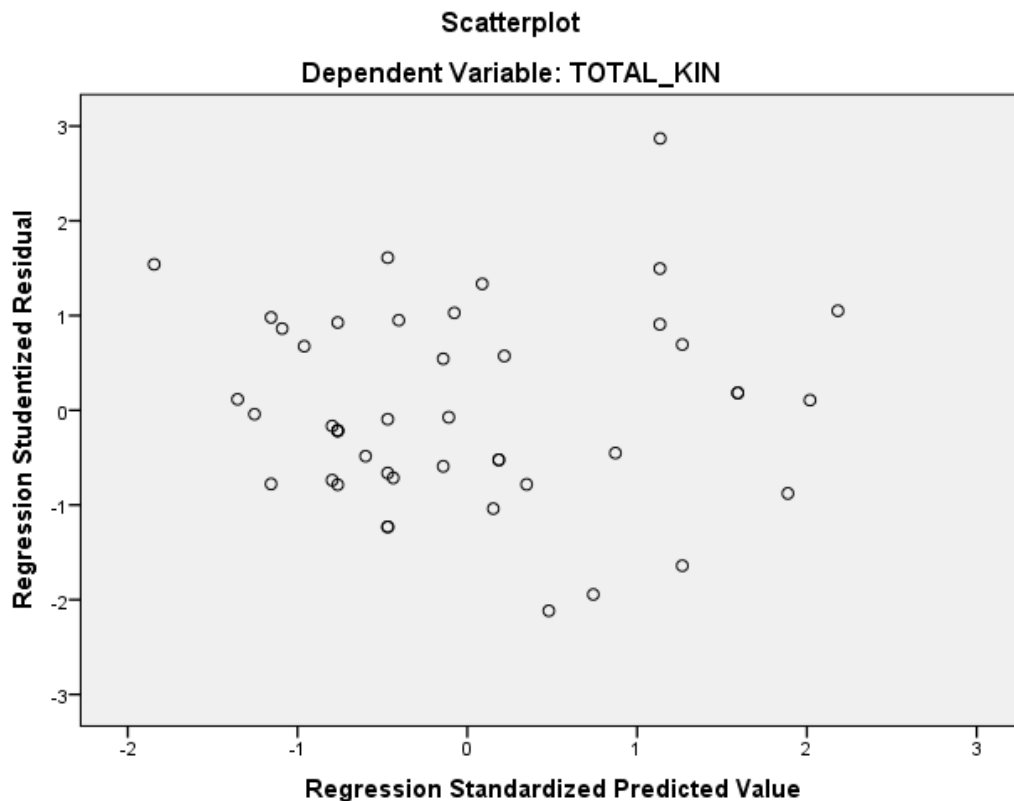
Sumber: Data yang diolah (2016)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap variabel bebas mempunyai nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Terjadinya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada

grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.



Gambar 3. Scatter Plot

Sumber : Data diolah (2016)

Pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi pada model regresi ini.

Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi ganda dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi / slope
- X₁ = Variabel bebas 1 (Kompetensi)
- X₂ = Variabel bebas 2 (Motivasi Kerja)
- Y = Variabel terikat (Kinerja)

$$Y = 2.240 + 0,789X1 + 0,087X2$$

Hasil diatas didapatkan dengan melihat tabel 4.12 Uji Multikolinearitas pada kolom *Unstandardized Coefficients*. Dimana nilai a, dilihat dari baris Constant, sedangkan nilai b dilihat dari baris TOTAL_KOM dan baris TOTAL_MOT.

Untuk dapat menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik f, nilai statistik t dan nilai koefisien determinasi (R²).

UJI F

Uji f adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependendanda mampu menjelaskan besarnya variabel Y atau dengan kata lain uji f ini untuk mengetahui apakah kedua variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Umar,2008).

H1,2 : Koefisien persamaan regresi signifikan.

Jika sig f hitung >0.05maka H1,2 ditolak.

Jika sig f hitung <0.05 maka H1,2 diterima.

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	315.325	2	157.663	49.545	.000 ^b
1 Residual	133.653	42	3.182		
Total	448.978	44			

a. Dependent Variable: TOTAL_KIN

b. Predictors: (Constant), TOTAL_MOT, TOTAL_KOM

Sumber : Data diolah (2016)

Pada tabel Uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 49,545 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan adanya tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 maka H1 diterima. Dengan demikian maka variabel kompetensi dan motivasi kerja dapat digunakan untuk memprediksikan variabel kinerja.

parcial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

H1,2 : Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi

Jika Sig > 0,05 maka H1,2ditolak

Jika Sig < 0,05 maka H1,2diterima

Tabel 11. Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.240	2.127		1.053	.298		
1 TOTAL_KOM	.789	.082	.825	9.650	.000	.970	1.031
TOTAL_MOT	.087	.118	.063	.736	.466	.970	1.031

a. Dependent Variable: TOTAL_KIN

Sumber : Data diolah (2016)

Hasil uji t tersebut dapat dilihat nilai t variabel kompetensi adalah 9,65 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga H1 diterima. Sehingga dengan kata lain, variabel kompetensi secara parsial signifikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.

Dan nilai t variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,736 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,466. Nilai signifikansi tersebut jauh lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan, sehingga

H2ditolak. Dengan demikian, variabel motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel bebas. Semakin besar R² maka persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen akan semakin tinggi.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.688	1.784

a. Predictors: (Constant), TOTAL_MOT, TOTAL_KOM

b. Dependent Variable: TOTAL_KIN

Sumber : Data diolah (2016)

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.688 atau jika dipersentasekan menjadi 68.8%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 68.8%, sedangkan 34.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian dengan statistik dapat dilihat bahwa variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y, sedangkan variabel X2 tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel Y. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dimana variabel X2 signifikan berpengaruh terhadap variabel Y.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diatas dapat membuktikan bahwa variabel

kompetensi (X1) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompetensi (X1) yaitu sebesar 9,650 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. lebih kecil 0,05. Dengan demikian H1 diterima. ini membuktikan bahwa variabel kompetensi, signifikan berpengaruh positif terhadap kinerjaKaryawan pada PT. Haluan Star Logistic. Hasil penelitian ini pun sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Joko Purwono, dkk.(2012) yang menguji mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja. Dan diketahui pula hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ardiana, dkk.(2010), yang menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan diperoleh hasil penelitian berupa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diatas dapat membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (X2) tidak signifikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Melalui hasil olah data melalui SPSS, diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X2) yaitu sebesar 0,736 dengan taraf signifikan sebesar 0,466. Tingkat signifikan tersebut lebih besar dari tingkat signifikan yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian H2 ditolak. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja, tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Haluan Star Logistic. Hasil penelitian ini pun tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purwono, dkk.(2012); Riyadi (2011); serta Larasati dan Gilang (2014) yang menguji mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suwati (2013) dimana dari hasil penelitian tersebut dikatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Pada bab ini, penulis akan memaparkan kesimpulan serta saran berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis sebagai pembuktian kebenaran hipotesis. Adapun kesimpulan serta saran adalah sebagai berikut:

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, dan analisis data adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Haluan Star Logistic. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dan diperoleh nilai t hitung yang positif dan taraf signifikannya yang lebih kecil dari tingkat signifikan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian H1 diterima. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa variabel kompetensi, signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Haluan Star Logistic.
- b. Pada variabel motivasi kerja, nilai t hitung yang dihasilkan adalah positif, sedangkan nilai taraf signifikan yang diperoleh nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang telah ditetapkan. Dengan demikian H2 ditolak. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja, tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada perusahaan PT Haluan Star Logistic tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

Implikasi

Dengan melihat kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- Perusahaan harus dapat meningkatkan kompetensi masing – masing karyawan, salah satunya dengan adanya memfasilitasi pelatihan (training) rutin, dengan demikian kinerja karyawan pun dapat meningkat. Dengan demikian hasil yang didapatkan oleh perusahaan pun dapat lebih baik /meningkat .
- Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan motivasi yang diberikan terhadap karyawan. Karena motivasi kerja di perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

- Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti dengan mengangkat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja. Dan agar dapat menguji variabel motivasi kerja kembali, dikarenakan pada penelitian ini variabel tersebut tidak berpengaruh pada variabel kinerja. Serta dalam membuat kuesioner untuk variabel motivasi disarankan menggunakan teori Frederick Herzberg atau teori motivasi lainnya. Diharapkan pula penyebaran kuesioner ditujukan kepada level karyawan saja, atau dengan kata lain level manager kebawah.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardiana, I.D.K.R., Brahmayanti, I.A., Subaedi. 2010. "Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 12 (1) : 42 – 55.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Edisi Kesepuluh*, Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Larasati, Sindi., Gilang, Alini. (2014). "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)". *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 5 (3) : 200 – 213.
- Nimran, Umar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Sidoarjo : Laros.
- Priansa, Doni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Purwono, Joko., Suryaningsih, Sri., Saptaria, Syati. 2012. "Pengaruh kompensasi, motivasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Direktorat Usaha, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian Kelautan Dan Perikanan". *Journal NeO-Bis* 6 (2) : 157 – 170.
- Riadi, Edi. 2016. *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Riyadi, Slamet. 2011. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 13 (1) : 40 – 45.
- Suharso, Puguh. 2012. *Metode Penelitian kuantitatif untuk bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*. Jakarta : Indeks.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustakabarupres.
- Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Edisi Revisi, Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta : Change Publication.
- Suwati, Yuli. (2013). "Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda". *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 1 (1) : 41-55.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta : Gava Media.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja – Edisi Kelima*. Jakarta : Rajawali Pers.

Yusuf, Muri. 2014. Metode Penelitian :
Kuantitatif, Kualitatif. Dan Penelitian
Gabungan– Edisi Pertama. Jakarta :
Prenadamedia Group.

Zainal, Veithzal Rival., Ramly, Mansyur., Mutis,
Thoby., Arafah, Willy. 2009. Manajemen
Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan
: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta : Raja
Grafindo Persada.