

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRINITY AUTO DI SAMARINDA

Tika Rafid Syarifah

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Muara
Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda,
Email: tikarafid@gmail.com

Abstrak

This study aims to test and analyze how much influence Motivation and Competence on Employee Performance at PT Trinity Auto in Samarinda. The research method used in this study was observation, interviews, questionnaires, and literature study using a Likert scale and the sample used was 63 samples. Data analysis tools used are validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test. The results showed that motivation and competency simultaneously affect employee performance. From the results of the correlation test of 0.681 which has a strong relationship between the independent variable and the dependent variable. The results of the coefficient of determination test which among the independent variables have an effect of 68.1% while the rest are influenced by variables outside this study. From the results of this study concluded that the Competence that most influences on employee performance is seen from the results of the t test with a value of 6,055. These results can prove that competence at PT Trinity Auto has an influence on employee performance.

Keywords: *Motivation, Competence, Employee Performance*

Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis saat ini dihadapkan dengan persaingan yang semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dalam berbagai persoalan yang ada. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan karena setiap perusahaan pasti akan mengelola berbagai jenis sumber daya untuk meraih tujuan perusahaan tersebut. Pada dasarnya sebuah perusahaan atau organisasi bukan saja mengharap

karyawan “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi dan kompetensi yang memadai yang mendukung karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. 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.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Motivasi merupakan faktor yang harus direspon sepenuhnya oleh perusahaan, karena merupakan faktor yang dominan dalam upaya memacu kinerja karyawan. Motivasi sangat diperlukan, setiap individu memerlukannya sebagai pendorong agar dapat lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi. Motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Dengan kata lain, motivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Selain motivasi, hal yang terpenting lainnya adalah Kompetensi. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya. Kompetensi seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula cara berfikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila

memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu kinerja dari karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan karena menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek di Perusahaan PT Trinity Auto di Samarinda. PT Trinity Auto merupakan perusahaan jasa rekanan asuransi yang bergerak dalam bidang jasa perbaikan terpadu kendaraan penumpang, truk dan alat-alat berat berskala nasional. terletak di Jalan Bung Tomo No. 49 RT. 11 Kelurahan Sungai Keledang Kecamatan Samarinda Seberang, Provinsi Kalimantan Timur. Disini perusahaan dituntut untuk lebih profesional dan mampu bersaing secara global dalam memberikan pelayanan terbaiknya. Untuk itu, perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal agar dapat bersaing secara kualitas pelayanan agar menciptakan kemajuan perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang di lakukan peneliti di PT Trinity Auto di Samarinda menunjukkan yaitu hal-hal yang mengecewakan para karyawan yang menyebabkan melemahnya tingkat disiplin karyawan di PT Trinity Auto sehingga masih terdapat karyawan yang tidak hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Ini dikarenakan hilangnya faktor-faktor pemeliharaan yang menyangkut dengan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yang mana sebagian para karyawan tidak hadir tepat waktu dalam jam bekerja. dilihat dari kompetensi faktor kemampuan dan keterampilan ini juga dinyatakan oleh beberapa karyawan *service/pekerja bengkel* terdapat beberapa karyawan yang kurang dapat menggunakan kemampuannya karena kemampuan dan keterampilan karyawan yang dimiliki masih kurang. tidak adanya program pengembangan bagi karyawan yang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan melambat disebabkan karena karyawan kurang bertindak cepat dalam menyelesaikan tugas dan juga belum bisa bekerja secara efektif pada semua kondisi. Hal ini menunjukkan adanya beberapa karyawan melimpahkan tugas atau pekerjaannya kepada karyawan lain yang lebih memiliki keterampilan. sehingga butuh waktu lama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel 63 responden. Dengan memperoleh sumber data primer dari kuesioner meliputi identitas dan tanggapan responden. Sedangkan data skunder berasal dari berbagai

bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif deskriptif, analisis linear berganda, yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

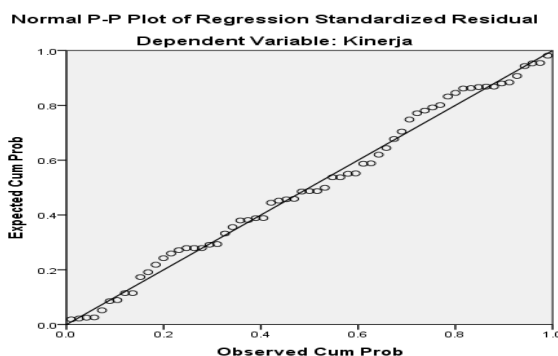
Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dalam penelitian ini dinyatakan valid dikarenakan R-hitung yang diperoleh lebih besar dari R-tabel = 0,00 (nilai R-tabel untuk n=100). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena setiap item memiliki nilai besar dari ukuran nilai yang dianggap reliabel yaitu 0,60 berikut tabel dari uji reliabilitas:

Tabel.1 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,745	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,755	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,753	Reliabel

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk penelitian mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Ghozali:160) Berikut gambar dari hasil uji normalitas:



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas, hasil grafik distribusi normal menunjukkan bahwa titik-titik yang ada tidak menyebar jauh dari diagonal dan mendekati arah garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai berdistribusi normal sehingga syarat normalitas nilai residual untuk analisis regresi dapat terpenuhi.

Uji Multikolinrarisitas

Menurut imam Ghozali (2009) cara mendeteksi terhadap adanya multikolonieritas dalam model regresi adalah besarnya *Varians Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu regresi yang bebas/multikolonieitas yaitu nilai VIF kurang lebih kecil 10 dan besarnya *Tollerance* pedoman suatu model regresi yang bebas multikolonieritas yaitu nilai *Tollerance* kurang lebih 0,05.

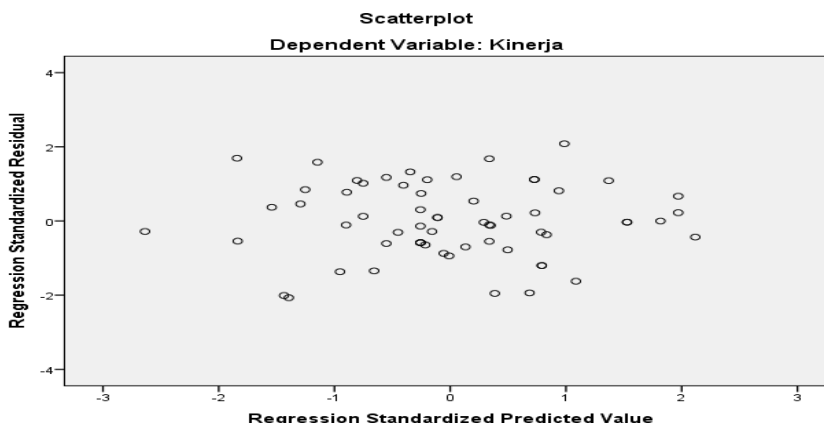
Tabel.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	VIF	Tollerance
Motivasi (X ₁)	1,422	0,703
Kompetensi (X ₂)	1,422	0,703

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah motivasi sebesar 1,422 dan nilai VIF dari kompetensi sebesar 1,422 variabel motivasi dan kompetensi memiliki VIF lebih kecil dari 10. Nilai *tollerance* menunjukkan variabel motivasi sebesar 0,703 dan variabel kompetensi sebesar 0,703 yaitu nilai *tollerance* lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti tampak gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Melalui grafik *scatter plot* pada gambar 2 diatas dapat dilihat pada penyebaran data yang ada. Pola penyebaran data yang berupa titik-titik pada *scatter plot* diatas dan dibawah, dan penyebarannya tidak membentuk pola tertentu, sehingga dari penyebaran pola ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) yang terdiri dari Motivasi (X₁) dan

Kompetensi (X₂) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software* SPSS 22.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.381	2.910		3.224	.002
Motivasi	.323	.068	.410	4.718	.000
Kompetensi	.475	.078	.527	6.055	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel 3 diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel Motivasi (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,381 + 0,323 + 0,475 + 2,910$$

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.825 ^a	.681	.670	2.245	1.847

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4 bahwa didapat nilai R = 0,825 artinya ada hubungan positif yang kuat antara Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trinity Auto di Samarinda, karena r hitung berada pada interval antara 0,60 sampai 0,799 dimana pada interval tersebut merupakan tingkat hubungan pada taraf hubungan positif yang kuat. Artinya melalui perhitungan koefisien korelasi ini dapat diketahui bahwa ada pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Trinity Auto di Samarinda.

Uji F Simultan merupakan uji bersama-sama yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Trinity Auto. Hasil uji F dari perhitungan SPSS versi 22 sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 5 perhitungan F_{tabel} diperoleh hasil sebesar 0,314 sedangkan F_{hitung} sebesar 64,018 jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} maka terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi diperoleh hasil $0,000 > \alpha = 0,05$ maka berpengaruh signifikan dan diputuskan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 5. Hasil Uji F atau Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	645.311	2	322.656	64.018	.000 ^b
Residual	302.403	60	5.040		
Total	947.714	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS versi 22 maka di dapatkan hasil uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t atau Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.381	2.910		3.224	.002
Motivasi	.323	.068	.410	4.718	.000
Kompetensi	.475	.078	.527	6.055	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang di dapat pada tabel 6 di atas dapat dijelaskan pengaruh antara variabel Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trinity Auto di Samarinda sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi (X_1)

Nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) sebesar $4,718 > t_{tabel} = 1,669$ dengan nilai $Sig = 0,000 < \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel Kompetensi (X_2)

Nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_2) sebesar $6,055 > t_{tabel} 1,669$ serta nilai $Sig = 0,583 < \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Kompetensi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 6 di atas variabel yang paling berpengaruh adalah variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,527. Demikian variabel kompetensi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Trinity Auto di Samarinda.

Pembahasan

1. Pengaruh motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Trinity Auto di Samarinda.
Hasil analisis diketahui bahwa variabel motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trinity Auto di Samarinda.
2. Pengaruh motivasi dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Trinity Auto di Samarinda.
Hasil analisis diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trinity Auto di Samarinda.
3. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Trinity Auto di Samarinda.
Hasil analisis diketahui bahwa variabel kompetensi adalah variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trinity auto di Samarinda.

Simpulan

Variabel motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trinity Auto di Samarinda. Sedangkan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trinity Auto di Samarinda. Dilihat dari hasil uji parsial maka yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Trinity Auto di Samarinda adalah Kompetensi.

1. Berdasarkan dari indikator kebutuhan harga diri, sebaiknya perusahaan dapat lebih banyak memberikan penghargaan bagi karyawan. Seperti pemberian penghargaan karyawan paling teladan dan penghargaan bagi tim kerja terbaik.
2. Berdasarkan indikator motif sebaiknya perusahaan memberikan peringatan kepada karyawan yang tidak mengembalikan alat-alat kunci (*toolbox*) pada tempatnya yang meninggalkan di sembarang tempat.
3. Berdasarkan dari indikator watak, sebaiknya perusahaan mengadakan kegiatan *outbound* dan *Family Gathering* yang diadakan sekurang-kurangnya 1 tahun sekali untuk mengurangi stress kerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat menambah variabel lain, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Darma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, Siti. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Bagian Kantor di CV. Sinar Utama Yamaha Samarinda.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bp Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ikranegara, Yudistira. 2012. *Sri Kata Bahasa Indonesia*. Surabaya: Dua Media
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L & J.H Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Riyanti, Sudibya, 2013. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Dharma Usada.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Management*. Jakarta: Erlangga
- Sipayung, Saur Melianna. 2017. Pengaruh Motivasi, dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Rimba Baru. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, 2013. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Cet, Ke-25), CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suparinah, Ela, 2018. Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wayne, R. Mondy, 2008. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Wirda, Filsa. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Polibisnis* Jurusan administrasi Niaga, Politeknik Negeri Padang.