

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK LP3I JAKARTA KAMPUS KRAMAT RAYA

Oleh:

¹D. Purnomo, ²Kania Farida, ³Nur Haris Ependi

^{1,2,3}Administrasi Bisnis Politeknik LP3I Jakarta
Gedung Sentra Kramat Raya No.7-9 Jakarta Pusat 10450
Telp 021-31904598 Fax: 31904599

Email: ¹djumatpurnomo@gmail.com, ²kania.lp3i@gmail.com, ³nurharis@lp3i.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat Raya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui Kuesioner, dengan jumlah populasi sebesar 85 orang dan sampelnya adalah 85 orang sehingga perhitungan sampel menggunakan metode sensus. Hasil penelitian ini yang pertama adalah terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kekuatan pengaruh sebesar 36,4%, hasil kedua diperoleh bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kekuatan pengaruh sebesar 45,5%, hasil ketiga adalah motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49,6% sedangkan 50,4% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine how big the influence of motivation and competence on employee performance at the LP3I Polytechnic Jakarta Kramat Raya Campus. The research method used in this study is a quantitative method through questionnaires, with a population of 85 people and the sample is 85 people so that the sample calculation uses the census method. The first result of this study is that there is a significant positive effect between motivation on employee performance with an influence strength of 36.4%, the second result is that employee competence has a significant positive effect on employee performance with an influence strength of 45.5%, the third result is motivation. work and competence together affect employee performance by 49.6% while 50.4% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Motivation, Competence, and Employees' Performance

PENDAHULUAN

Dunia kerja dalam persaingan global saat ini sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk cerdas, maju, mampu berkarya dan inovatif dengan semangat tinggi dalam menghadapi

kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai lembaga, instansi dan organisasi

berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dalam organisasi karena mereka menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Kajian pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah berkenaan tenaga kerja yang diatur dalam sesuai fungsi-fungsinya, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah organisasi dituntut untuk mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak.

Strategi yang digunakan dalam hal sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia. Penanganan tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi yaitu: kompetensi transformasional, kompetensi berbasis input, dan kompetensi output.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja bisa dinilai dari tingkat kompetensinya yang memberikan implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia. Demikian itu dapat dilihat dari gambaran kompetensi pengetahuan dan keahlian yang cenderung lebih nyata dan relatif lebih terlihat sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.

Suatu organisasi harus dapat mengelola hasil kerja para pegawainya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Simamora, 2001:415). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006:115). Karyawan yang memiliki kompetensi dan tingkat kerja yang baik dan mendapat support dari

organisasi harus mampu memberikan hasil kerja yang baik. Hasil pekerjaan yang baik dari karyawan menunjukkan baiknya kinerja karyawan tersebut. Kinerja individu dan kelompok sangat menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Sehingga jika kinerja pegawai baik maka secara otomatis akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik juga karena kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Antara individu dan kelompok harus terjalin kerjasama sehingga tercipta keefektifan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi adalah sebagai hasil dari tingginya keefektivitasan suatu organisasi (Tampubolon, 2004:73).

Motivasi kerja memberikan peran penting dalam penumbuhan gairah, rasa senang dan keinginan untuk bekerja secara maksimal. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi juga dalam bekerja. Kurangnya motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan yang memiliki intelegensi cukup tinggi bisa berakibat pada kegagalan dalam pencapaian kinerjanya. Adanya motivasi yang tepat akan membuahkan hasil kerja yang optimal. Adanya motivasi kerja yang rendah pada karyawan merupakan hal yang kurang baik bagi organisasi karena motivasi kerja yang rendah pada mereka akan terlihat pada sikap acuh tak acuh terhadap kondisi dan situasi yang ada pada organisasi. Hasil motif untuk menunjukkan prestasi yang fluktuatif dari sebuah bangsa akan menentukan keberhasilan ekonomi bangsa, dalam arti lain pembangunan suatu bangsa akan berhasil bila motivasi warganya tinggi.

Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat Raya adalah salah satu kampus utama dari Politeknik LP3I Jakarta yang berada di Jakarta Pusat. Politeknik LP3I Jakarta merupakan institusi pendidikan vokasi yang memiliki peranan penting disamping meluluskan mahasiswanya, juga memberikan magang dan

penempatan kerja bagi lulusannya yang memenuhi kriteria persyaratan, selain itu mahasiswa dituntut untuk berinovasi dan berwirausaha dalam mengembangkan entrepreneurship.

Dalam proses pembelajaran tentu ada kegagalan dan keberhasilannya. Organisasi yang gagal dalam memberikan motivasi yang mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja, dapat menyebabkan ketidakberhasilan dalam pelaksanaan tugas, dalam arti lain kegagalan organisasi tidak sepenuhnya berasal dari diri karyawan tersebut. Bentuk nyata dari motivasi karyawan terlihat dari keberhasilan kerja karyawan yang bersangkutan. Sehingga dalam hal ini pada dasarnya motivasi kerja menjadi faktor krusial yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Kompensasi yang memuaskan dari organisasi dapat menjadi salah satu faktor untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Pemberian kompensasi tersebut berarti organisasi telah memberikan tanda penghargaan atas hasil kerjanya.

Dalam pelaksanaan tugas kerja, para karyawan diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan pola pendidikan yang baik dan mampu mengatasi berbagai persoalan yang berkaitan dengan kualitas pendidikan di Indonesia. Walaupun demikian kesenjangan antara idealisme tersebut masih banyak terjadi, yang ditunjukkan dengan beberapa kekurangan dalam bekerja oleh karyawan dimana mereka tidak mempunyai motivasi yang cukup dengan pekerjaannya. Ada yang menunda tugas kantor, saat masuk kantor tidak tepat waktu, tidak menerapkan disiplin kerja dan tidak dapat menggunakan fasilitas kerja secara efektif dan efisien.

Politeknik LP3I Jakarta setiap tahun mempunyai target penerimaan mahasiswa baru (PMB) yang ditentukan didalam agenda rapat nasional (Rakernas), dimana setiap cabang diwajibkan memenuhi

kuota yang ditentukan oleh kantor pusat, Untuk memenuhi target perolehan mahasiswa maka dibuatlah sistem reward PMB cabang. Reward bagi tim pemasaran cabang diberikan sebagai konsekuensi pencapaian target Penerimaan Mahasiswa Baru.

Pada prakteknya, motivasi mampu menggerakkan semangat kerja dari karyawan, karyawan cenderung bekerja secara maksimal, dan pada ujungnya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan membuat pekerjaan menjadi lebih baik. Sama halnya dengan motivasi karyawan, disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya bagi suatu perusahaan.

Tentunya banyak faktor yang menjadikan suatu lembaga/instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan sering memberikan motivasi kepada karyawan dalam mengatasi permasalahan kerja dan melakukan komunikasi humanis dua arah dengan para karyawan. Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat Raya".

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Teori yang banyak dirujuk orang berkenaan motivasi adalah teori kebutuhan. Dalam teori ini disebutkan bahwa pada hakekatnya tindakan manusia adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Seperti teori yang dikemukakan oleh Maslow yang dikutip Mangkunegara (2009:93), mengemukakan bahwa ada lima jenjang kebutuhan pokok manusia, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological needs*), Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia. Bentuk yang dapat dilihat dari kebutuhan ini tampak dari: pangan,

- papan dan sandang. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer kehidupan.
2. Kebutuhan Keamanan (*Safety needs*), manifestasi kebutuhan ini adalah akan kebutuhan keamanan kebutuhan fisiologis puas dan tidak mengendalikan pikiran lagi dan perilaku, kebutuhan keamanan dapat menjadi aktif.
 3. Kebutuhan Sosial (*Social needs*), Kebutuhan sosial ini terlihat pada kebutuhan atas perasaan untuk diterima oleh orang lain, kebutuhan untuk dapat maju dan berhasil dan keinginan untuk ikut terlibat.
 4. Kebutuhan Penghargaan / Prestise (*Esteem needs*), Semakin tinggi suatu status social seseorang, maka akan semakin tinggi juga kebutuhan akan penghargaan. Status dan prestise ini diwujudkan dengan berbagai cara seperti misalnya menggunakan pakaian brand luar negeri, memiliki asset property mewah dan lain-lain.
 5. Kebutuhan untuk Aktualisasi Diri (*Self actualization needs*), Manifestasi kebutuhan ini adalah keinginan untuk mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja melalui on the job training, of the job training, seminar, konferensi, pendidikan akademis dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (2007:92), Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena motivasi ini yang menggerakkan karyawan untuk bekerja secara produktif, sehingga mendapatkan benefit bagi perusahaan dan pemenuhan kebutuhan hidup bagi karyawan itu sendiri.

Daya dorong yang ada dalam diri seseorang, sering disebut motif. Dalam hal daya dorong yang timbul di luar diri seseorang, seringnya harus ditimbulkan

dari pemimpin dan supaya faktor di luar diri seseorang tersebut turut berpengaruh, pemimpin harus dapat menentukan sarana atau alat yang sesuai dengan orang tersebut.

Menurut Berelson dan Steiner dalam Hasibuan (2007: 95), menyatakan bahwa *A motive is actually the inner state that energizes, activates or moves and that directs or channels behaviors toward goals*, maksudnya adalah bahwa motif merupakan suatu dorongan dari dalam yang mengaktifkan, bergerak dan secara langsung mengarah pada tujuan akhir.

Secara arti, motivasi mempunyai arti pemberian motif, atau hal yang menghasilkan dorongan atau kondisi yang menyebabkan dorongan. Motivasi dapat diartikan faktor yang mendorong orang untuk melakukan tindakan tertentu.

Kompetensi

Menurut Spencer dalam Sedarmayanti (2017 : 10) beberapa aspek yang terkandung dalam aspek kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*), *Knowledge* adalah pengetahuan informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kemampuan kompleks. Pada sebuah tes pengetahuan, tes tersebut dapat mengukur kemampuan peserta dalam memilih jawaban yang benar tetapi tidak dapat mengecek apakah seseorang tersebut dapat menjalankan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
2. Sikap (*Self Concept*), *Self Concept* adalah sikap dan nilai – nilai seseorang. Untuk mengukur sikap dan nilai dapat dilakukan melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki oleh seseorang dan mengetahui apa yang mendrive orang untuk melakukan sesuatu.
3. Watak (*Traits*), *Traits* adalah watak yang menjadikan seseorang

berperilaku atau menyebabkan bagaimana seseorang merespon sesuatu melalui cara tertentu. Misalnya adalahh kontrol diri, percaya diri, , daya tahan atau ketabahan..

4. Kemampuan/keterampilan (*Skills*), *Skills* adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas tertentu baik fisik maupun secara mental. Dengan cara mengetahui tingkat kompetensi para karyawan maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.
5. Minat (*Interest*), Minat adalah kecenderungan untuk melakukan perbuatan atau melakukan aktivitas.

Kompetensi menurut Amstrong (2004:8) adalah sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kompetensi mencakup karakteristik sikap yang dapat menunjukkan perbedaan antara mereka yang berkinerja tinggi dalam konteks ini menyangkut prestasi, menurut Sedarmayanti (2004:179) bahwa kompetensi merupakan factor mendasar yang perlu dimiliki seseorang sehingga mempunyai kemampuan yang lebih dan membuatnya menjadi berbeda dengan orang yang mempunyai kemampuan rata-rata.

Menurut Palan dalam Fuad dan Gofur (2007:35) kompetensi diklasifikasikan menjadi empat jenis, yaitu: kompetensi inti (*core competencies*) ialah sekumpulan keahlian dan teknologi yang memungkinkan sebuah organisasi untuk menghasilkan nilai yang jauh lebih tinggi (*disproportionate*) bagi pelanggan, kompetensi peran (*role competencies*) ialah kompetensi yang merujuk pada peran yang atau level posisi yang harus dijalankan oleh seseorang didalam sebuah tim, kompetensi perilaku (*behavior competencies*) ialah karakter dasar yang dibutuhkan untuk melakukan sebuah

pekerjaan, kompetensi fungsional (*functional competencies*) ialah kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan output seseorang, yaitu keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

Kinerja

Menurut Sutrisno (2011:170), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2011: 170), yang menyatakan bahwa hasil kerja adalah tanda keberhasilan seseorang dalam bekerja.

Menurut Miner dalam Sutrisno (2011:170), kinerja adalah harapan pada seseorang tentang bagaimana seseorang tersebut dapat berperilaku dan berfungsi sesuai dengan tugas dengan beban yang diberikan kepadanya. Artinya disini bagaimana seseorang diharapkan berperilaku untuk dapat menunjukkan peranannya dalam organisasi.

Dalam pengertian konseptual kinerja pada prinsipnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai sebagai individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah hasil kerja total yang dicapai oleh organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang dijalankan oleh pegawai sebagai pelaku yang berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan kinerja di atas maka dapat memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian menjalankan tugas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Peningkatan kinerja pada sebuah organisasi adalah merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi

dalam upaya memaksimalkan suatu kegiatan.

Penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan manajemen / penilai untuk menilai kinerja karyawan dengan cara membandingkan kinerja dengan uraian pekerjaan yang dihitung dalam suatu periode tertentu dimana biasanya pada setiap akhir tahun. Penilaian ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja dari masing-masing karyawan sehingga dapat dilakukan pembinaan pada tahap selanjutnya, dan dapat dilakukan tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Faktor kunci dalam penyelenggaraan penilaian kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur, proses ataupun system pencatatan yang digunakan. Seringkali organisasi, khususnya manajemen atau penyelia memberikan penilaian yang terlalu menitik beratkan pada bagaimana penilaian tersebut dapat dilakukan secara tepat malalui cara yang jarang dilakukan pada umumnya.

Banyak sekali yang mempengaruhi proses penilaian, oleh karena itu harus dipertimbangkan dan diperhitungkan dengan wajar. Penilaian kinerja akan bisa dianggap memenuhi target yang diharapkan jika memberikan dampak yang lebih baik pada karyawan yang telah dinilai kinerjanya (Sastrohadwiryo, 2003: 231).

Penelitian Terdahulu

Menurut Iyus Sapyudin (2014), kompetensi dan kinerja pegawai tenaga kependidikan fakultas pendidikan matematika dan ilmu pengetahuan alam universitas pendidikan indonesia dikategorikan baik. kompetensi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yaitu sebesar 26.2%, sedangkan 73.8%

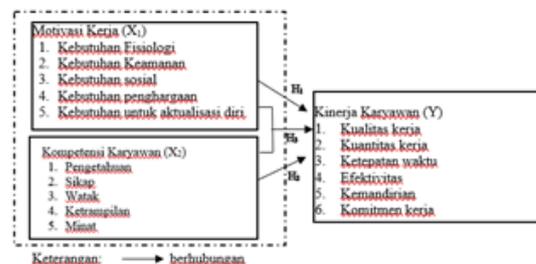
dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Hasil penelitian dari Tinneke E.M. Sumual (2015), menunjukkan bahwa secara total terdapat pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi di Universitas Negeri Manado.

Hasil penelitian dari Ardi Ramadhan Nur dan Dedik Wiryawan (2020), menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Universitas Kalimantan Utara (Kaltara) memiliki pengaruh yang positif sangat signifikan.

Menurut Hadzami (2021), kompetensi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Fakultas Teknik Universitas Mercu Buana baik secara simultan maupun secara parsial.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat Raya

H₂ : kompetensi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat Raya

H₃ : motivasi kerja dan kompetensi karyawan secara

simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat Raya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat dengan populasi 85 responden dimana mereka yang merasakan langsung dan tidak langsung terhadap Motivasi dan Kompetensi. alasan peneliti memilih Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat sebagai tempat meneliti adalah merupakan tempat peneliti bekerja dan ingin menganalisis atau meneliti sampai dimana Motivasi dan Kompetensi yang ada di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat Raya.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono:2005). Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti yang dianggap mewakili. dalam mengambil sampel penelitian ini digunakan cara atau teknik-teknik tertentu, sehingga sampel tersebut sedapat mungkin mewakili populasinya (Notoatmodjo, 2005).

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan Teknik Sensus. Metode pengambilan data secara jelas melibatkan seluruh anggota populasi yang disebut sensus. (Sugiyono, 2010 : 48)

Metode Analisa Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, untuk menguji hipotesis antar variabel dan berpusat pada penjelasan hubungan-hubungan antar variabel, hubungan tersebut adalah interdependen, yaitu bertujuan mendeteksi ketergantungan antar satu

variabel dengan variabel lainnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Sugiyono (2008: 183) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya.

Uji Hipotesis menggunakan Uji t parsial, uji F simultan dan uji koefisien determinasi. Adapun model regresi analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta adalah Y pada saat variabel independennya adalah 0 (X_1 dan $X_2 = 0$)
 β_1 : Koefisien regresi berganda variabel independen X_1 terhadap variabel Y, bila variabel X_2 dianggap konstan
 β_2 : Koefisien regresi berganda variabel independen X_2 terhadap variabel Y, bila variabel X_1 dianggap konstan
 X_1 : Motivasi, merupakan variabel independen ke 1
 X_2 : Kompetensi, merupakan variabel independen ke 2

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Tabel 1
Hasil analisis Regresi Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.364	.357	8.27227

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.643	8.268		3.222	.002
	MOTIVASI	1.216	.176	.604	6.900	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil output regresi Persamaan regresi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan didapat sebagai berikut:

$$Y = 26.643 + 1.216 X_1$$

Dari tabel diatas t-hitung = 6.900 lebih besar dari t-tabel =1.989 (dk=82, 0.025) maka Ho ditolak. Jadi Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kekuatan hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.364 (36.4%), sisanya sebesar 1-36.4%= 63.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis regresi Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2
Hasil analisis regresi Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.448	7.66269

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.588	7.854		1.857	.067
	MOTIVASI	.552	.213	.274	2.588	.011
	KOMPETENSI	.370	.123	.490	4.623	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

1	(Constant)	24.153	7.164		3.371	.001
	KOMPETENSI	.785	.094	.674	8.319	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil output regresi Persamaan regresi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan didapat sebagai berikut:

$$Y = 24.153 + 0.785 X_2$$

Dari tabel diatas t-hitung =8.319 lebih besar dari t-tabel =1.989 (dk=82, 0.025) maka Ho ditolak. Jadi Kompetensi Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kekuatan hubungan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.455 (45.5%), sisanya sebesar 1-45.5%= 54.5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3
Hasil analisis regresi Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.484	7.41247

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4431.946	2	2215.973	40.331	.000 ^b
	Residual	4505.466	82	54.945		
	Total	8937.412	84			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.588	7.854		1.857	.067
	MOTIVASI	.552	.213	.274	2.588	.011
	KOMPETENSI	.370	.123	.490	4.623	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil output regresi Persamaan regresi Motivasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan didapat sebagai berikut:

$$Y = 14.588 + 0.552 X_1 + 0.570 X_2$$

Dari tabel diatas f-hitung =40.331 lebih besar dari f-tabel =2.716 (dk=82,3) dan signifikansi pada tabel anova sig.=000 lebih kecil dari 0.05 maka Ho ditolak. Jadi Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kekuatan hubungan Motivasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.496 (49.6%), sisanya sebesar 1-49.6%= 50.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari tabel hasil regresi motivasi t-hitung = 6.900 lebih besar dari t-tabel =1.989 (dk=82, 0.025) maka Ho ditolak. Jadi Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kekuatan hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.364 (36.4%), sisanya sebesar 1-36.4%= 63.6% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat raya akan menunjukkan kinerja yang tinggi jika mereka memiliki motivasi dalam bekerja.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Dari tabel hasil regresi kompetensi t-hitung =8.319 lebih besar dari t-tabel =1.989 (dk=82, 0.025) maka Ho ditolak. Jadi Kompetensi Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kekuatan hubungan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.455 (45.5%), sisanya sebesar 1-45.5%= 54.5% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan Politeknik LP3I

Jakarta Kampus Kramat Raya maka kinerja akan semakin baik.

3. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas f-hitung =40.331 lebih besar dari f-tabel =2.716 (dk=82,3) dan signifikansi pada tabel anova sig.=000 lebih kecil dari 0.05 maka Ho ditolak. Jadi Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kekuatan hubungan Motivasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.496 (49.6%), sisanya sebesar 1-49.6%= 50.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin termotivasi karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat Raya dalam bekerja dan karyawan memiliki kompetensi yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin termotivasi dalam bekerja, maka kinerja akan semakin baik. Dari tabel hasil regresi motivasi t-hitung = 6.900 lebih besar dari t-tabel =1.989 (dk=82, 0.025) maka Ho ditolak. Jadi Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kekuatan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.364 (36.4%), sisanya sebesar 1-36.4%= 63.6% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi karyawan maka kinerja akan semakin baik.

Dari tabel hasil regresi kompetensi t-hitung =8.319 lebih besar dari t-tabel =1.989 (dk=82, 0.025) maka H_0 ditolak. Jadi kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kekuatan pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.455 (45.5%), sisanya sebesar $1-45.5\% = 54.5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin termotivasi dan memiliki kompetensi yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Dari tabel diatas f-hitung =40.331 lebih besar dari f-tabel =2.716 (dk=82,3) dan signifikansi pada tabel anova sig.=000 lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak. Jadi motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kekuatan pengaruh motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.496 (49.6%), sisanya sebesar $1-49.6\% = 50.4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Hal ini sesuai dengan 6 penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan kompetensi secara positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2004.

Hadzami, Sulthan Muhammad. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Fakultas Teknik Universitas Mercu Buana*. Diss. Universitas Mercu Buana Jakarta. 2021

Hani, Handoko. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.1990.

Hari Mulyadi dan Nina Marliana.. *Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada departemen weaving pt. Adetex cabang banjaran kab. Bandung*.(jurnal).Bandung. 2010.

Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2002.

Iga Mawarni Marpaung, Djahmur Hamid, Mohammad Iqbal. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*. (Jurnal).Malang: Universitas Brawijaya. 2014.

Mangkunegara, 2004 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung” dalam Abdul Azis 2010.

Mathis and Jackson, *Human Resource Management*,Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat. 2002.

Nitisemito, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Ghalia Indonesia, 1991.

Nur avni rozalia, hamida nayati utami, ika ruhana.2015. *Pengaruh*

- motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt. Pattindo malang).* (jurnal). Malang: universitas brawijaya.
- Nur, Adi Aspian, Dedik Wiryawan Wiryawan, and Ardi Ramadhan Ramadhan Nur. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Universitas Kaltara." *MEDIA MANAJEMEN JASA* 8.1 .2020.
- Raditya priyo w, taheer alhabsji, mohammad al musadieq.2014. *Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Stars international kota surabaya).*(jurnal). Malang: universitas brawijaya.
- Sapyudin, Iyus. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Pendidikan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Pendidikan Indonesia).* Diss. 2014.
- Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Yogyakarta :Graha Ilmu, 2006.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Mandar Maju. Bandung, 2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung : Alfabeta, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta. 2011
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi Mixed Methods).* Bandung: Alfabeta. 2014.
- Sumual, Tinneke Evie. "Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado." *MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan* 31.1 (2015): 71-80.