

**Monograf**

# **MOTIVASI DAN KOMPETENSI Kinerja Karyawan Pada**

## **PT Penascop Maritim Indonesia**



**Dr. H.M. Thamrin Noor, MM**

# **MONOGRAF**

MOTIVASI DAN KOMPETENSI  
Kinerja Karyawan Pada  
PT Penascop Maritim Indonesia

## **UU No. 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta**

### **Fungsi dan Sifat Hak Cipta Pasal 4**

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

### **Pembatasan Pelindungan Pasal 26**

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan fonogram yang telah dilakukan pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran

### **Sanksi Pelanggaran Pasal 113**

1. Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

# **MONOGRAF**

MOTIVASI DAN KOMPETENSI  
Kinerja Karyawan Pada  
PT Penascop Maritim Indonesia

**Penulis :**  
**Dr. H.M. Thamrin Noor, MM.**

**PENERBIT CV AZKA PUSTAKA**



Judul :  
**MOTIVASI DAN KOMPETENSI  
Kinerja Karyawan Pada  
PT Penascop Maritim Indonesia**

Penulis :  
**Dr. H.M. Thamrin Noor, MM.**

Editor :  
**Safrinal**

ISBN : 978-623-5832-71-5

Design Cover  
**Zainur Rijal**

Layout :  
**Moh Suardi**

**Ukuran Buku: 15.5x23**

**PENERBIT. CV. AZKA PUSTAKA**  
Jl. Jendral Sudirman Nagari Lingkuang Aua Kec. Pasaman,  
Kab. Pasaman Barat, Sumatera Barat 26566

**Email : [penerbitazkapustaka@gmail.com](mailto:penerbitazkapustaka@gmail.com)**

**Website: [www.penerbitazkapustaka.co.id](http://www.penerbitazkapustaka.co.id)**

HP/Wa: 081372363617/083182501876

Cetakan Pertama : Februari 2021  
ANGGOTA IKAPI : 031/SBA/21

**Isi diluar tanggung jawab penerbit dan percetakan**

Hak Cipta dilindungi oleh Undang-Undang. Dilarang Memperbanyak  
Karya Tulis Ini Dalam Bentuk Apapun Tanpa Izin Penerbit

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Monograf ini dengan judul “Pengaruh motivasi dan kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penascop Maritim Indonesia di Kabupaten Kotawaringin Timur”.

Adapun jurnal ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam melaksanakan tugas Tridharma Perguruan Tinggi. Dalam penulisan dan penyusunan jurnal ini penulis banyak dibantu oleh berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis sadar bahwa penulisan buku monograf ini terdapat banyak kekurangan. Untuk itu penulis menghimbau agar para pembaca dapat memberikan saran dan kritik yang membangun demi perbaikan jurnal ini.

Akhir kata penulis berharap agar jurnal ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi pihak-pihak yang memerlukan.

Sampit, 02 Juni 2021

Dr. H.M. Thamrin Noor, MM.

# DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>BAB II MOTIVASI KERJA .....</b>	<b>7</b>
A. Motivasi .....	7
B. Kompetensi .....	11
C. Kinerja .....	15
D. Kerangka Konseptual .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
A. Rancangan Penelitian .....	21
B. Populasi Dan Sampel .....	22
C. Prosedur Pengambilan Data Dan Pengumpulan Data .....	24
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	26
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian .....	28
F. Teknik Analisis Data .....	30
G. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	33
<b>BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Gambaran Umum Subyek Penelitian .....	35
B. Gambaran umum responden penelitian .....	41
C. Karakteristik Jawaban Responden .....	43
D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	56
<b>Bab V PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	61
B. Pengaruh Kompotensi terhadap Kinerja Karyawan .....	62
C. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.....	63

<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>67</b>
Daftar Pustaka .....	67
Profil Penulis .....	69

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Penelitian .....	34
Tabel 4.1	Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	43
Tabel 4.4	Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 1 Variabel Motivasi .....	44
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 2 Variabel Motivasi (X1) .....	45
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 3 Variabel Motivasi (X1) .....	46
Tabel 4.7	Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 4 Variabel Motivasi (X1) .....	46
Tabel 4.8	Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 5 Variabel Motivasi (X1) .....	42
Tabel 4.9	Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 1 Variabel Kompetensi (X2) .....	48
Tabel 4.10	Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 2 Variabel Kompetensi (X2) .....	49
Tabel 4.11	Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 3 Variabel Kompetensi (X2) .....	50
Tabel 4.12	Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 4 Variabel Kompetensi (X2) .....	51
Tabel 4.13	Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 5 Variabel Kompetensi (X2) .....	51
Tabel 4.14	Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 1 Variabel Kinerja Karyawan .....	52
Tabel 4.15	Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 2 Variabel Kinerja Karyawan .....	53
Tabel 4.16	Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 3 Variabel Kinerja Karyawan .....	54
Tabel 4.17	Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 4 Variabel Kinerja Karyawan .....	55
Tabel 4.18	Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 5 Variabel Kinerja Karyawan .....	55
Tabel 4.19	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi	

	(X1) .....	57
Tabel 4.20	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi (X2) .....	58
Tabel 4.21	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	59
Tabel 4.22	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	60



# BAB I

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan kegiatan pada suatu organisasi pemerintahan atau pelayanan publik. Untuk menghasilkan pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam era otonomi daerah seperti sekarang , diperlukan dukungan dari sumber daya manusia yang maksimal. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan dalam suatu instansi pemerintahan tidak akan berjalan dengan baik.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu , dan tolak ukur keberhasilan dari suatu organisasi adalah ketika tujuan atau target yang di inginkan tercapai. Bagi organisasi pemerintahan tolak ukurnya adalah capaian kinerja dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat. Menurut mangkuprawira dan hubeis (2007), beliau mendefenisikan kinerja karyawan sebagai hasil dari proses pekerjaan yang terencana sesuai dengan waktu serta tempat berdasarkan karyawan dan organisasi yang bersangkutan.

Kinerja pemerintahan yang baik tidak hanya memerlukan kebijakan yang baik. Tetapi juga memerlukan system dan proses yang baik saat melaksanakan kebijakan tersebut. Peranan seorang pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan juga sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan. Menurut winardi (2007), motivasi berasal dari kata motivation yang berarti “menggerakkan”

---

motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dalam memotivasi karyawan seorang pimpinan harus memahami serangkaian kebutuhan dan karakteristik dari karyawannya. Dengan adanya motivasi yang baik dari pimpinan maka seorang karyawan tentunya akan merasa antusias dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya. Hal ini diartikan bahwa pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan karyawan akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Selain itu dalam menjalankan sistem dan proses yang baik tentunya diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi dari setiap karyawannya. Menurut boyatizs dalam hutape dan nuraianna thoha (2008) pengertian kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bias membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Kompetensi seorang karyawan sangat diperlukan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam sebuah organisasi. Selain itu kompetensi juga sangat berpengaruh terhadap tingkat keberlangsungan kerja karyawan tersebut, hal ini juga menjadi acuan bagi suatu organisasi untuk mengetahui kemampuan kerja karyawannya. Melalui kompetensi juga suatu organisasi bisa mengetahui posisi apa yang cocok dan tepat untuk karyawannya. Kompetensi dan motivasi merupakan unsur penting dalam melakukan tugas pekerjaan, dengan kompetensi yang memadai dan didukung motivasi yang tinggi dapat mendorong individu mencapai kinerja yang optimal. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh

---

mangkunegara (2007) kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kompetensi (kemampuan) dan motivasi. Kompetensi yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan karyawan untuk mencapai kinerja sesuai yang diharapkan, sedangkan motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang dapat menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan.

Selanjutnya menurut simanjuntak (2005) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, semakin tinggi kompetensi karyawan semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Sedangkan rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dari penjelasan tersebut dapat diartikan apabila seorang karyawan memiliki kompetensi dibidangnya dan motivasi kerja yang kuat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Penascop Maritim Indonesia yang berada di Kabupaten Kotawaringin Timur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang shipping agency atau keagenan kapal, yang mana perusahaan ini bergerak dibidang pengurusan perizinan dan dokumentasi kapal. Selain itu tugas lain perusahaan ini adalah memenuhi semua kebutuhan atau permintaan crew atau owner kapal misalnya menyediakan atau mensupply air tawar,bbm, oli, spare part kapal, peralatan navigasi juga sampai supply makanan ( biasanya untuk kapal-kapal asing).Usaha keagenan yang dilakukan oleh perusahaan ini adalah memberikan jasa dalam pengurusan segala sesuatu yang berkaitan dengan kepentingan kapal.Pada dasarnya sarana dan prasarana pengangkutan laut pelabuhan, kapal, dan petugas (instansi pemerintah) yang ditunjuk sebagai perwakilan atau di kenal dengan keagenan.Transportasi laut mempunyai peranan yang sangat penting dinegara Indonesia.Armada angkutan laut

---

yang mendukung dapat meningkatkan persatuan dan kesatuan bangsa, dimana Indonesia merupakan Negara kepulauan terbesar didunia, jasa angkutan laut tersebut dapat mendorong terjadinya perpindahan barang dan manusia antar pulau sehingga membantu kelangsungan kehidupan dan meningkatkan perekonomian masyarakat Indonesia khususnya di Kabupaten Kotawaringin Timur

Dalam rangka meningkatkan kinerja yang optimal kepada klien, peran pemimpin dalam memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan tentunya akan mendorong karyawan tersebut untuk bisa melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dan bersungguh-sungguh. Namun motivasi yang dimiliki karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia di Kabupaten Kotawaringin Timur saat ini masih kurang, hal ini dikarenakan adanya karyawan yang masih tidak merasa nyaman pada posisi dan jabatannya, kurangnya dukungan dari atasan, serta gaji dan insentif yang diperoleh belum sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.

Selain itu kompetensi yang dimiliki karyawan juga harus sesuai dengan bidang pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Akan tetapi dalam kenyataannya masih banyak karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia yang kurang memiliki kompetensi di Kabupaten Kotawaringin Timur dalam melaksanakan pekerjaannya, dikarenakan ada karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan kompetensinya, kurangnya pengalaman dalam melakukan pekerjaan, serta kurangnya pelatihan dan pendidikan kepada karyawan.

Hal-hal tersebut menyebabkan kinerja dari karyawan menjadi kurang optimal dengan ditunjukkan adanya karyawan yang pekerjaannya belum sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan oleh pimpinannya, karyawan yang menyelesaikan

---

pekerjaan kurang tepat waktu, karyawan masuk kerja terlambat dan pulang kerja tidak sesuai waktu yang ditetapkan, karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, karyawan yang menghindari pekerjaan yang diberikan, karyawan yang tidak peduli dengan karyawan lain.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Penascop Maritim Indonesia di Kabupaten Kotawaringin Timur?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Penascop Maritim Indonesia di Kabupaten Kotawaringin Timur?
3. Apakah motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Penascop Indonesia di Kabupaten Kotawaringin Timur?



# BAB II

## MOTIVASI KERJA

### A. Motivasi

#### 1. Pengertian Motivasi

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan teori Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.

Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaannya untuk mencapai tujuan mereka.

---

Berdasarkan teori diatas kita dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan terhadap seseorang agar mau berusaha dengan tekun dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Dalam sebuah instansi motivasi bias menjadi sebuah faktor pendukung dan faktor penghambat dalam mencapai tujuan instansi. Dengan motivasi yang tinggi seorang karyawan akan menyalurkan seluruh potensi dan keahlian yang dia miliki dalam melakukan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seorang karyawan yang motivasinya rendah cenderung akan bekerja biasa-biasa saja atau bahkan tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (sunnyoto, 2015)

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut siagian dalam buku novita (2011) factor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

- a. Karakteristik biografi yang meliputi:
  - a) Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
  - b) Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka

---

menjadi organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

- c) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para karyawan yang telah menikah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.
- d) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
- e) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

b. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

c. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang

---

dipandanginya sebagai faktor organisasional yang kuat.

d. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

### 3. Indikator Motivasi

Menurut zameer, ali, nisar dan amir (2014), motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, sedangkan indikator motivasi yang terdiri dari:

- a. Gaji, adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
- b. Bonus, adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya.
- c. Jaminan kesejahteraan karyawan, adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.
- d. Perasaan aman memiliki pekerjaan, adalah perasaan aman karena memiliki penghasilan tetap untuk bertahan hidup.
- e. Promosi, adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta).

---

## **B. Kompetensi**

### **1. Pengertian Kompetensi**

Secara etimologis kata “kompetensi” diadaptasi dari bahasa Inggris, yaitu “competence” atau “competency” yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Sehingga pengertian kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya.

Menurut Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Selain itu menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai standar yang ditetapkan.

Berdasarkan pengertian dan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan, sehingga kompetensi menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam sebuah organisasi untuk menunjang pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu sebuah organisasi juga harus jeli dalam hal menilai kompetensi dan terus meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawannya agar kinerja yang dihasilkan bisa maksimal.

---

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael zwell (dalam wibowo,2010) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai  
Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
- b. Keterampilan  
Keterampilan memainkan peranan diberbagai kompetensi.Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
- c. Pengalaman  
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok , menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.
- d. Karakteristik kepribadian  
Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah.Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah.Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat

---

berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

g. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

---

h. Budaya organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

### 3. Indikator Kompetensi

Beberapa indikator kompetensi menurut Gordon dalam bukunya (Sutrisno:2009) sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (knowledge) adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar serta bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam perusahaan.
- b. Pemahaman (understanding), adalah kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan (skill), adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memiliki metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d. Sikap (attitude), yaitu perasaan (senang atau tidak senang, suka atau tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
- e. Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalkan melakukan suatu aktivitas kerja.

---

## **C. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut hasibuan (2007) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Dalam sebuah organisasi kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya

### **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Tercapainya suatu kinerja seorang karyawan tidak lepas dari upaya atau tindakan yang sudah dilakukannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, menurut widodo (2015) faktor yang mempengaruhinya kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
- b. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.

- 
- c. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
  - d. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
  - e. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
  - f. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
  - g. Motivasi: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini”.

### **3. Penilaian Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson, penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan member informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kinerja sering disebut juga pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja. Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Rivai (2005), adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan di masa lalu. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
- b. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- c. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- d. Menyusun sasaran di masa mendatang.
- e. Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistis.
- f. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.

- 
- g. Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
  - h. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
  - i. Memungkinkan manajemen melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan sarikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.
  - j. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan secara berkala pada system pemberian upah dan gaji.
  - k. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
  - l. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan dan meningkatkan kualitas karyawan.
  - m. Memperjelas tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi. Hal ini jika dilaksanakan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi khususnya untuk menghindari overlapping pada pemberian tugas/ program/ kegiatan dalam organisasi
  - n. Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang resign. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.
  - o. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam organisasi

---

khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.

- p. Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan.

#### **4. Indikator Kinerja**

Menurut lohman (2003) indikator kinerja adalah suatu variable yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Adapun indikator kinerja menurut Robbins (2006), yakni:

a. Kualitas

Kualitas kerja bisa diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan dari tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang dapat dilihat dari sisi koordnansi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektivitas

Efektivitas ialah tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( bahan baku, teknologi, uang dan tenaga) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

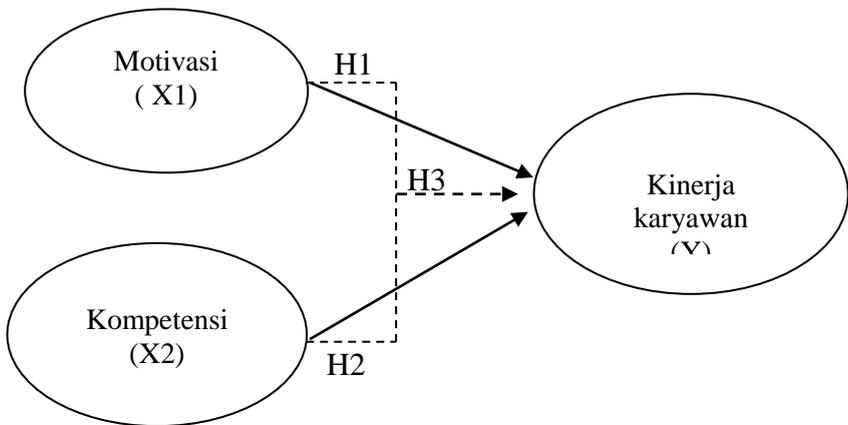
---

Kemandirian ialah tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

#### D. Kerangka Konseptual

Uma sekarang dalam (Sugiyono:2007) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Kerangka konseptual atau pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini motivasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).berikut ini adalah gambar kerangka konseptual:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

- > Berpengaruh secara parsial
- - - - -> Berpengaruh secara simultan



# BAB III

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, atau dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.

### **A. Rancangan Penelitian**

Metode penelitian yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selanjutnya menurut subana dan sudrajat (2005) penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Penascop Maritim Indonesia yang beralamat di jalan gunung bromo 2 blok b no.63 sampit kabupaten kotawaringin timur dengan jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 90

---

orang yang terdiri dari 56 laki-laki dan 34 perempuan.

Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Penascop Maritim Indonesia di Kabupaten Kotawaringin Timur

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada pt.penascop maritim Indonesia di kabupaten kotawaringin timur yang berjumlah 90 orang terdiri dari 56 laki-laki dan 34 perempuan.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasi sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan table jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

---

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

N = ukuran sampel / jumlah responden

N = ukuran populasi

E = presentasi kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih

Bisa ditolerir ; e = 0,05

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 orang karyawan dan presentasi kelonggaran yang digunakan adalah 5% dengan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Untuk mengetahui sampel penelitian, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$N = \frac{90}{1 + 90(0,05)^2}$$
$$N = \frac{90}{1 + 0,025} = \frac{90}{1,225} = 73,46; \text{ disesuaikan oleh}$$

peneliti menjadi 73 responden

Berdasarkan perhitungan diatas hasil perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus slovinnya adalah 73,46. Dalam penelitian ini penulis menyesuaikan jumlah sampel nya menjadi 73 responden atau sekitar 81% dari jumlah populasi karyawan yang ada di pt penascop, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling; sample random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang

---

dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik *Accidental Sampling*, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2017), bahwa *Accidental Sampling* adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan itu cocok sebagai sumber data.

## **C. Prosedur Pengambilan Data Dan Pengumpulan Data**

### **1. Prosedur Pengambilan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data utama atau data pokok yang digunakan dalam penelitian. Data pokok dapat dideskripsikan sebagai jenis data yang diperoleh langsung dari tangan pertama subjek penelitian, responden atau informan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh penulis melalui wawancara secara langsung dengan karyawan, serta melalui angket (kuesioner) yang di sebar kepada karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia di Kabupaten Kotawaringin Timur.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder dalam penelitian diperoleh melalui beberapa sumber buku-buku, jurnal penelitian, serta sumber-sumber yang berasal dari situs-situs internet. Data sekunder diperlukan guna mendapatkan informasi atau keterangan tambahan mengenai penelitian, serta memperkuat pemahaman

---

terhadap pokok permasalahan penelitian.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2011) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari respondenya sedikit. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan telepon.

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung tatap muka antara penulis dan responden melalui proses tanya jawab.

### b. Kepustakaan

Studi pustaka, menurut Najir (2013) merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Dalam penelitian ini data kepustakaan berasal dari buku-buku, jurnal penelitian terdahulu, serta situs-situs internet yang berkaitan dengan teori dalam penelitian ini.

### c. Angket/ Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011) angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan PT.

---

Penascop Maritim Indonesia di Kabupaten Kotawaringin Timur dengan harapan setiap masing-masing karyawan sebagai objek akan mengisinya dengan pendapat dan persepsinya masing-masing. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup yang berisi alternatif pilihan yang dapat dipilih oleh masing-masing responden sesuai dengan pendapatnya masing-masing.

Setiap alternatif jawaban diberikan skor atau nilai. Pengukuran skor atau nilai menggunakan skala likert (*likert skala*) berupa pertanyaan yang terdiri dari 4 (empat) skala. Cara pengukurannya yakni dengan memberikan alternatif jawaban setuju atau ketidaksetujuan terhadap objek-objek maupun kejadian yang dijabarkan dalam pertanyaan yang ada di dalam kuesioner dengan memberikan tanda ( $\surd$ ). Empat point skala respon yang digunakan adalah:

1. sangat setuju (SS) = 4
2. setuju (S) = 3
3. tidak setuju (TS) = 2
4. sangat tidak setuju (STS) = 1

#### **D. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012), variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya atau satu objek lainnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa definisi operasional variabel penelitian merupakan penentuan konsep berdasarkan sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu motivasi (X1), dan kompetensi (X2) sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y). Definisi operasional

---

masing-masing variabel ini adalah sebagai berikut:

### **1. Motivasi (X1)**

Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Indikator motivasi menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014) terdiri dari:

- a. Gaji
- b. Bonus
- c. Jaminan Kesejahteraan Karyawan
- d. Perasaan Aman Memiliki Pekerjaan
- e. Promosi

### **2. Kompetensi (X2)**

Menurut Boyatzis dalam hutapea dan Nurianna Thoha (2018) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Indikator kompetensi menurut Gordon dalam bukunya (Sutrisno:2009) adalah sebagai berikut:

- 
- a. Pengetahuan (*knowledge*)
  - b. Pemahaman (*understanding*)
  - c. Kemampuan (*skill*)
  - d. Sikap (*attitude*)
  - e. Minat (*interest*)

### 3. Kinerja Karyawan (y)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut robins (2006) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian merupakan suatu skala atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurannya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukur.

### 1. Uji Validitas Penelitian

Validitas menurut Sugiyono (2013) menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya yang terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita dapat mengkorelasikan skor item dengan total item tersebut,

---

jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan *valid*, tetapi jika nilai korelasinya dinyatakan dibawah 0,3 maka dinyatakan nilai korelasinya tidak *valid*, dalam uji validitas ini penulis menguji sebanyak 37 responden untuk mengukur tingkat valid.

Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut :

$$rb = \frac{n \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- Rb = korelasi product moment
- N = banyaknya pasangan data x dan y
- $\sum X$  = jumlah dari variabel X
- $\sum Y$  = jumlah dari variabel Y
- $\sum X^2$  = jumlah kuadrat total dari variabel X
- $\sum Y^2$  = jumlah kuadrat total dari variabel y
- $\sum XY$  = jumlah perkalian total variabel x dan y

Kevalidan atau tidaknya instrument dapat dilihat dari hasil output program spss (*statistical programe for the social science*) dengan versi 23.

## 2. Uji Reliabilitas Penelitian

Reliabilitas adalah keakuratan dan ketepatan dari suatu alat ukur dalam suatu prosedur pengukuran. Menurut Sugiyono (2012) reliabilitas adalah derajat konsistensi /keajegan data dalam interval waktu tertentu. Dalam uji reliabilitas ini penulis melakukan pengujian terhadap 37 responden untuk mengukur tingkat keandalan.

Pengujian reliabilitas terhadap kuisisioner pada penelitian ini penulis menggunakan metode alpha

---

cronbach ( $\alpha$ ) menurut Sugiyono (2007) dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = r = \frac{N}{N-1} \left( \frac{S^2(1 - \sum Si^2)}{S^2} \right)$$

Keterangan:

- $\alpha$  = koefisien alpha cronbach
- S2 = varians skor keseluruhan
- Si2 = varians masing-masing item

Adapun criteria untuk menilai reliabilitas instrument penelitian ini yang merujuk kepada pendapat Sugiyono (2012) variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6 bila alpha lebih dari 0.6 maka dinyatakan tidak reliable.

## **F. Teknik Analisis Data**

Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan di atas penulis menggunakan analisis regresi linier berganda, dibantu dengan program spss (*statistical program for the social sciences*) for windows versi 23 dengan metode yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

### **1. Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2004) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data yang terkumpul dan digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik dari masing-masing responden.

### **2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

---

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat secara linier dan untuk mengetahui pengaruh antara masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) atau digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model ini dimaksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan sebab akibat antara variabel independen yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) persamaan yang digunakan menurut Sugiyono (2012), sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- $Y$  = kinerja karyawan  
 $a$  = konstanta (tanpa ada pengaruh)  
 $b_1$   $b_2$  = koefisien regresi  
 $X_1$   $X_2$  = variabel bebas

### 3. Metode Analisis Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel. Tingkat hubungan tersebut dapat dibagi menjadi tiga kriteria, yaitu: mempunyai hubungan positif, mempunyai hubungan negatif, dan tidak mempunyai hubungan. Untuk mencari nilai koefisien korelasi ( $r$ ) dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{(n \cdot \sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[(n \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(n \cdot \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- $R$  = koefisien korelasi  
 $X$  = variabel bebas  
 $Y$  = variabel terikat  
 $N$  = jumlah sampel

---

Koefisien korelasi yang mendekati angka +1 berarti terjadi hubungan positif yang kuat, bila mendekati -1 berarti terjadi hubungan negative yang kuat, sedangkan koefisien korelasi mendekati (0) berarti hubungan kedua variabelnya adalah semakin lemah atau rendah. Dengan demikian nilai koefisien korelasi adalah  $-1 < r < +1$ . Untuk koefisien korelasi sama dengan -1 dan +1 berarti hubungan kedua variabel adalah sangat kuat. Menurut Sugiyono (2012), kriteria pengukur nilai koefisien korelasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. nilai  $r = 0,00$  s/d  $0,199$  maka hubungan  $x$  dengan  $y$  adalah sangat rendah.
- b. nilai  $r = 0,20$  s/d  $0,399$  maka hubungan  $x$  dengan  $y$  adalah rendah.
- c. nilai  $r = 0,40$  s/d  $0,599$  maka hubungan  $x$  dengan  $y$  adalah cukup kuat/sedang
- d. nilai  $r = 0,60$  s/d  $0,799$  maka hubungan  $x$  dengan  $y$  adalah kuat
- e. nilai  $r = 0,80$  s/d  $1,000$  maka hubungan  $x$  dengan  $y$  adalah sangat kuat

#### **4. Metode Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah koefisien penentu yang artinya ukuran yang menunjukkan besarnya variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh persamaan yang diperoleh. Dalam suatu persamaan regresi, koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) menunjukkan presentasi pengaruh variabel bebas yang terdapat dalam persamaan terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dapat dicari dengan memanfaatkan dua dari koefisien korelasinya dengan rumus sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{(n \cdot \sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)^2}{\sqrt{[(n \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(n \cdot \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r^2$  = koefisien korelasi (dikuadratkan)

$n$  = jumlah sampel

$X^2$  = deviasi rata-rata variabel  $x$  (dikuadratkan) =  $x-x$

$Y^2$  = deviasi rata-rata variabel  $y$  (dikuadratkan) =  $y-y$

## G. Lokasi Dan Waktu Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di PT. Penascop Maritim Indonesia yang beralamat di jalan Gunung Bromo 2 Blok B No.63 Baamang Tengah Kabupaten Kotawaringin Timur.

### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2021

**Table 3.1**  
**Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Semester Genap						
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
Proposal Penelitian	■	■					
Seleksi Proposal Penelitian		■					
Surat Kontrak Penelitian			■				
Pemantauan dan evaluasi				■	■		
Seminar Hasil penelitian						■	
Laporan akhir Penelitian						■	
Publikasi Jurnal							■

Sumber Data : Data yang diolah 2021

# BAB IV

## ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **A. Gambaran Umum Subyek Penelitian**

#### **1. Profil PT. Penascop Maritim Indonesia**

PT. Penascop Maritim Indonesia yang berada di Kabupaten Kotawaringin Timur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang shipping agency atau keagenan kapal, yang mana perusahaan ini bergerak dibidang pengurusan perizinan dan dokumentasi kapal. Selain itu tugas lain perusahaan ini adalah memenuhi semua kebutuhan atau permintaan crew atau owner kapal misalnya menyediakan atau mensupply air tawar,bbm, oli, spare part kapal, peralatan navigasi juga sampai supply makanan (biasanya untuk kapal-kapal asing).Usaha keagenan yang dilakukan oleh perusahaan ini adalah memberikan jasa dalam pengurusan segala sesuatu yang berkaitan dengan kepentingan kapal.Pada dasarnya sarana dan prasarana pengangkutan laut pelabuhan, kapal, dan petugas (instansi pemerintah) yang ditunjuk sebagai perwakilan atau di kenal dengan keagenan.

#### **2. Visi dan Misi PT. Penascop Maritim Indonesia**

##### **a. Visi**

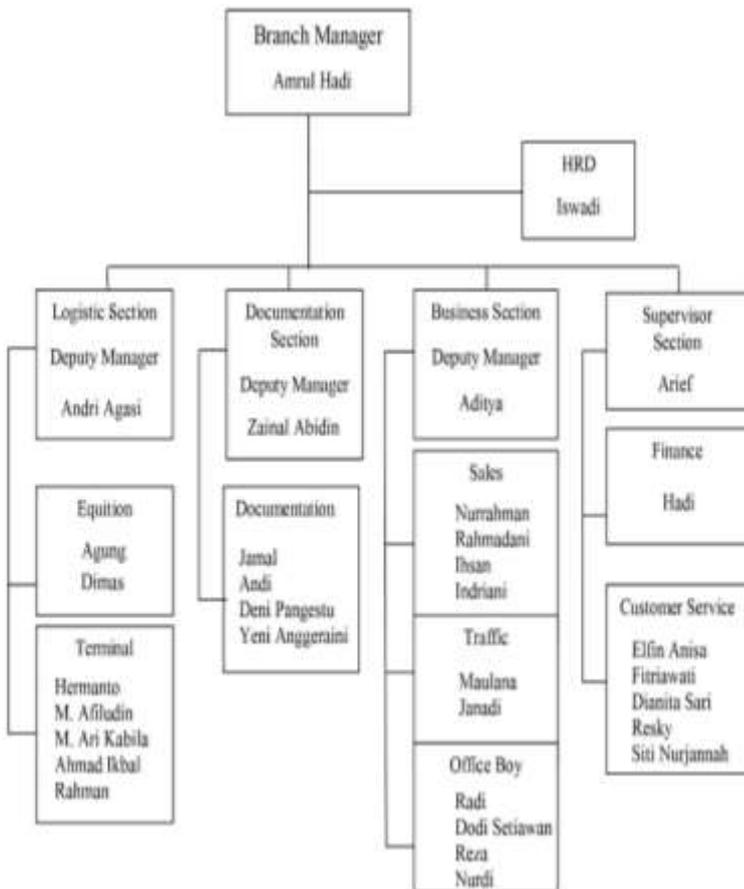
Menjadi perusahaan pelayaran nasional terbaik di semua rute yang kami layani dengan cara menyediakan layanan berkualitas yang akan menciptakan nilai lebih bagi pelanggan kami.

---

**b. Misi**

Menyediakan sarana transportasi yang efisien dan efektif guna mendukung perkembangan dunia perdagangan, kepuasan pelanggan menjadi focus utama kami yang pasti dapat kami capai melalui peningkatan kualitas secara terus menerus di segala bidang. Didorong dengan komitmen kami terhadap kesempurnaan integritas dan kerjasama tim.

**3. Struktur Organisasi Pt.Penascop Maritim Indonesia Di Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021**



---

#### 4. Tugas dan Tanggung Jawab dari Masing-masing Bagian

- a. *Branch Manager* (Kepala Cabang)
  - a) Memimpin dan mengelola perusahaan di cabang sebagai perwakilan dari perusahaan pusat.
  - b) Mengupayakan pertumbuhan dan perkembangan cabang dari waktu ke waktu baik secara volume marketing, pelayanan jasa maupun kualitas kepuasan pelanggan / relasi.
  - c) Melaksanakan operasional kantor cabang sesuai dengan sistem dan prosedur dari kantor pusat.
  - d) Merealisasikan profit yang di target di masing-masing kantor cabang.
  - e) Mengelola, mengawasi, mengevaluasi, dan menyelesaikan setiap risiko masalah yang terjadi di kantor cabang.
  - f) *Branch manager* (kepala Cabang) memiliki fungsi sebagai *leader* (pemimpin), *Manager* (pengelola), *goal achiever* (pencetak target), tutor/mentor (Penasehat dan pembimbing), *problem solver* (pencari solusi di setiap masalah), *crainer/Coach* (pelatih), dan sebagai *motivator team* (memberikan semangat tim).
- b. Human Resources Development (HRD)
  - a) Merekrut personil untuk posisi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan sesuai dengan kemampuan yang di miliki.
  - b) Memberikan pelatihan dan pengembangan staff melalui training, seminar, maupun dengan diklat ( pendidikan dan pelatihan )
  - c) Memonitoring dan menilai kinerja setiap karyawan.
  - d) Memutuskan promosi dan pengangkatan jabatan bagi karyawan berprestasi dan memberikan

- 
- sanksi bagi karyawan yang melakukan kesalahan prosedur kerja.
- e) Distribusi pembayaran karyawan dan memonitoring kelengkapan kesehatan dan keselamatan karyawan.
  - f) Menjalin hubungan kerja dengan karyawan karena HRD sebagai penyambung antara perusahaan dengan karyawan.
- c. *Finance and Administrasi Head (FAH)*
- a) Mengelola *petty cash* dan *cash flow* di kantor cabang sesuai dengan persetujuan *branch manager* ( kepala cabang )
  - b) Membuat dan mengirim laporan *petty cash* *dayly*, *weekly* dan *monthly* ke kantor pusat.
  - c) Melakukan penagihan baik melalui telepon maupun bertemu langsung dengan relasi.
  - d) Menjawab telepon dan menyambut relasi perusahaan dengan sopan dan ramah.
  - e) Rutin berkoordinasi dengan staff karyawan dan juga dengan kantor pusat.
  - f) Membuat surat resmi perusahaan sesuai dengan format yang diinginkan atasan.
  - g) Melakukan pembayaran tagihan PLN, PDAM, TELKOM, tagihan TKBM, dan lain-lain.
  - h) Menerima laporan dari staff administrasi di site /lokasi dan meneruskan ke kantor pusat setelah di periksa dan di setujui oleh *branch manager* (kepala cabang).
  - i) Melakukan pembelian kebutuhan operasional kantor dan juga operasional kegiatan pelayanan jasa di lapangan sesuai permintaan dan di setujui oleh kepala cabang.

---

d. *Marketing Head*

- a) Menentukan tarif jasa pelayaran kepada relasi serta sistem promosi untuk memastikan tercapainya target perusahaan khususnya kantor cabang.
- b) Memonitor perolehan order serta merangkum forecast untuk memastikan kapasitas booking petikemas terisi secara optimal.
- c) Menganalisa dan mengembangkan strategi marketing untuk meningkatkan jumlah relasi dan area sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- d) Melakukan evaluasi kepuasan pelanggan dari hasil survei seluruh tim untuk memastikan tercapainya target kepuasan relasi yang ditentukan.
- e) Menerapkan budaya, sistem, dan peraturan interen perusahaan serta menerapkan manajemen biaya untuk memastikan budaya perusahaan dan sistem serta peraturan dijalankan secara optimal.
- f) Menjalin komunikasi dan hubungan baik dengan relasi.

e. *Operasional Head*

- a) Mengikuti koordinasi dengan otoritas pelabuhan untuk proses sandar kapal dan dermaga yang akan digunakan.
- b) Memonitor data berthing time, working time dan memantau proses sandar kapal.
- c) Menyiapkan peralatan-peralatan bongkar muat serta koordinasi dengan mandor TKBM.
- d) Merencanakan operasional bongkar muat.
- e) Melakukan pengecekan kondisi lapangan penumpukan (CY) kapasitas mampu untuk stacking petikemas yang dibongkar.

- 
- f) Membuat laporan tentang operasional kegiatan kapal dan operasional bongkar dan muat ke kantor pusat setelah di setujui oleh branch manager (kepala cabang).
  - g) Melakukan koordinasi dengan chief officer kapal untuk mengatur proses bongkar dan muat sesuai dengan bay plan.
  - h) Membuat time sheet kegiatan selama proses bongkar dan muat berlangsung.
  - i) Mencatat dan menyesuaikan petikemas yang di bongkar maupun di muat, sesuai dengan container loading list / manifest.
  - j) Melakukan koordinasi dengan operator ship crane dan juga TKBM dalam proses stevedoring memasang gancu / hook.
  - k) Membuat laporan kegiatan setelah kegiatan selesai dan setelah kapal berangkat
- f. *Ship Clearance Staff*
- a) Memonitor pelaksanaan penanganan atau pelayanan keagenan yang bersifat kegiatan fisik muatan maupun kegiatan jadwal kedatangan dan keberangkatan kapal.
  - b) Mengadministrasikan kegiatan keagenan.
  - c) Memberikan data dan evaluasi terhadap perkembangan kegiatan keagenan.
  - d) Mengupayakan kegiatan keagenan sehingga dapat memberikan stimulant terhadap kegiatan pokok perusahaan.
  - e) Menyusun program operasional keagenan berdasarkan kebijakan perusahaan, baik liner services ataupun *tramper services*

---

## B. Gambaran umum responden penelitian

Responden dalam penelitian ini berjumlah 73 responden. Total responden ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kelonggaran 5% dari jumlah populasi yang berjumlah 90 orang karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sample menggunakan metode *probability sampling; sample random sampling*.

Dari 73 rasponden melewati daftar angket atau kuesioner dapat dibedakan berdasarkan latar pendidikan. Karakteristik dari responden penelitian diuraikan seperti pada bagian berikut ini.

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenjang pendidikan dari responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
S.2	6	8,22%
S.1 / D. IV	32	43,84%
D.III	18	24,66%
D.I	1	1,37 %
SMA/Sederajat	16	21,92%
Jumlah	73	100%

**Sumber :** *Data Primer Yang Dibuat 2021.*

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik pendidikan responden sebagian besar jenjang S1/D.IV yaitu sebanyak 32 orang (43,84%), jenjang D.III yaitu sebanyak 18 orang (24,66%), jenjang SMA/Sederajat yaitu sebanyak 16 orang (21,92%), jenjang S2 yaitu sebanyak 6 orang (8,22%) dan yang jenjang D.1 Sebanyak 1 orang (1,37%)

---

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	45 orang	61,6
Perempuan	28 orang	38,4
Jumlah	73	100

**Sumber : Data Yang dibuat Tahun 2021**

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 45 orang (61,6%) dan perempuan sebanyak 28 orang (38,4%).

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang lama bekerja dari responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1 Tahun	25	34,25%
3 Tahun	22	30,14%
6 Tahun	13	17,81%
10 Tahun	13	17,81%
Jumlah	73	100%

**Sumber : Data Yang dibuat Tahun 2021**

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa lama bekerja responden sebagian besar 1 tahun yaitu sebanyak 25 orang (34,25%), 2 tahun sebanyak 22 orang (30,14%), 3 tahun sebanyak 13 orang (17,81%) dan 10 tahun sebanyak 13 orang (17,81%).

---

## C. Karakteristik Jawaban Responden

Karakteristik jawaban setiap variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran deskriptif mengenai jawaban responden dalam penelitian ini. Sehingga dapat dilihat dari persentase / Frekuensi jawaban dari responden per variabel dan per butir pertanyaan. Dalam penelitian ini setiap variabel yaitu Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) Serta Kinerja Karyawan (Y) masing-masing terdiri dari 5 pertanyaan. Teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skor maksimal 4 dan minimal 1, dengan uraian sebagai berikut:

Skor 4 : Apabila responden menjawab sangat setuju.

Skor 3 : Apabila responden menjawab setuju.

Skor 2 : Apabila responden menjawab tidak setuju.

Skor 1 : Apabila responden menjawab sangat tidak setuju.

Perhitungan presentase indeks per variabel menggunakan bantuan program. *SPSS For Windows 23.0*. Seperti hasil yang tercantum dibawah ini:

### 1. Motivasi (X1)

Hasil jumlah jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan atau pertanyaan variabel Motivasi (X1) diukur melalui pertanyaan sebanyak 5 item. Analisis deskripsi jawaban responden tentang kinerja karyawan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

- a. Apakah anda setuju bahwa gaji yang anda dapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan?

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 1 Variabel**  
**Motivasi (X1)**

Pilihan Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	54	74,0%
Tidak Setuju	19	26,0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	73	100%

**Sumber : Data Primer Yang Dibuat 2021.**

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa 73 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 74,0%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 26,0%, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan atau sekitar 74,0% karyawan setuju gaji yang diterima sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan, sedangkan 26,0% lainnya menjawab tidak setuju

- b. Apakah anda setuju bahwa bonus atau tambahan penghasilan yang anda dapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan?

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 2 Variabel**  
**Motivasi (X1)**

Pilihan Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	4	5,5%
Setuju	46	63,0%
Tidak Setuju	23	31,5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	73	100%

**Sumber : Data Primer Yang Dibuat 2021.**

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas menunjukkan

bahwa 73 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 5,5%, yang menjawab setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 63,0%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 31,5%, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar atau 63,0% karyawan setuju dengan bonus atau tambahan penghasilan yang didapatkan sudah selesai dengan pekerjaan yang dikerjakan, sedangkan 31,5% menjawab tidak setuju dengan 5,5% sangat setuju.

- c. Setujukah anda bahwa anda sudah merasa sejahtera dengan apa yang didapatkan dari pekerjaan yang dikerjakan?

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 3 Variabel**  
**Motivasi (X1)**

Pilihan Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	2,7%
Setuju	48	65,8%
Tidak Setuju	22	30,1%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4%
Total	73	100%

**Sumber : Data Primer Yang Dibuat 2021.**

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa 73 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 2,7%, yang menjawab setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 65,8%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 30,1%, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar atau 65,8% karyawan setuju bahwa mereka sudah merasa sejahtera dengan apa yang didapatkan dari

---

pekerjaan yang dikerjakan, sedangkan 30,1% tidak setuju, 2,7% sangat setuju dan 1,4% sangat tidak setuju.

- d. Setujukah anda bahwa anda sudah merasa aman dan nyaman dengan pekerjaan yang anda dapatkan sekarang?

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 4 Variabel**  
**Motivasi (X1)**

Pilihan Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	1,4%
Setuju	57	78,1%
Tidak Setuju	15	20,5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	73	100%

**Sumber : Data Primer Yang Dibuat 2021.**

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa 73 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 1,4%, yang menjawab setuju sebanyak 57 orang atau sebesar 78,1%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 20,5%, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar atau 78,1% karyawan setuju bahwa mereka sudah merasa aman dan nyaman dengan pekerjaan yang di dapatkan sekarang, sedangkan 20,5% tidak setuju dan 1,4% sangat setuju.

- e. Setujukah anda bahwa setiap karyawan akan mendapatkan penghargaan berupa promosi jabatan atas prestasi kerjanya?

---

**Tabel 4.8**  
**Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 5 Variabel**  
**Motivasi (X1)**

Pilihan Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	48	65,8%
Tidak Setuju	25	34,2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	73	100%

**Sumber : Data Primer Yang Dibuat 2021.**

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa 73 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 65,8%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 34,2%, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar atau 65,8% karyawan setuju bahwa satiap karyawan akan mendapatkan penghargaan berupa promosi jawaban atas prestasi kerjanya, sedangkan 34,2% tidak setuju.

## **2. Variabel Kompetensi (X2).**

Hasil jumlah jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan Variabel Kompetensi (X2) diukur melalui pertanyaan sebanyak 5 item.

Analisis deskripsi jawaban responden tentang kinerja karyawan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

- a. Setujukah anda bahwa anda sudah memiliki pengetahuan yang cukup sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan?

**Tabel 4.9**  
**Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 1 Variabel**  
**Kompetensi (X2)**

Pilihan Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	2,7%
Setuju	45	61,6%
Tidak Setuju	25	34,2%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4%
Total	73	100%

**Sumber : Data Primer Yang Dibuat 2021.**

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa 73 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 2,7%, yang menjawab setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 61,6%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 34,2%, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar atau 61,6% karyawan setuju mereka memiliki pengetahuan yang cukup sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, sedangkan 34,2% tidak setuju, 2,7% sangat setuju dan 1,4% sangat tidak setuju.

- b. Setujukah anda bahwa anda sudah memahami tentang pekerjaan yang anda kerjakan?

**Tabel 4.10**  
**Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 2 Variabel**  
**Kompetensi (X2)**

Pilihan Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	4	5,5%
Setuju	43	58,9%
Tidak Setuju	25	34,2%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4%
Total	73	100%

---

**Sumber : Data Primer Yang Dibuak 2021.**

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa 73 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 5,5%, yang menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 58,9%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 34,2%, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar atau 58,9% karyawan setuju bahwa mereka sudah memahami tentang pekerjaan yang dikerjakan, sedangkan 34,2% tidak setuju, 5,5% sangat setuju dan 1,4% sangat tidak setuju.

- c. Setujukah anda bahwa anda mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan standart kerja yang ditetapkan?

**Tabel 4.11**

**Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 3 Variabel  
Kompetensi (X2)**

Pilihan Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	2,7%
Setuju	43	58,9%
Tidak Setuju	27	37,0%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4%
Total	73	100%

**Sumber : Data Primer Yang Dibuak 2021.**

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa 73 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 2,7%, yang menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 58,9%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 37,0%, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4%. Hal ini

---

menunjukkan bahwa sebagian besar atau 58,9% karyawan setuju bahwa mereka mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai standart kerja yang ditetapkan, sedangkan 37,0% tidak setuju, 2,7% sangat setuju dan 1,4% sangat tidak setuju.

- d. Setujukah anda bahwa anda mampu bekerja secara profesional dan disiplin sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan?

**Tabel 4.12**  
**Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 4 Variabel**  
**Kompetensi (X2)**

Pilihan Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6,8%
Setuju	52	71,2%
Tidak Setuju	15	20,5%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4%
Total	73	100%

**Sumber : Data Primer Yang Dibuat 2021.**

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa 73 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau 6,8%, yang menjawab setuju sebanyak 52 orang atau sebesar 71,2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 20,5%, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar atau 71,2% karyawan setuju bahwa mereka mampu bekerja secara profesional dan disiplin sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan, sedangkan 20,5% tidak setuju, 6,8% sangat setuju dan 1,4% sangat tidak setuju.

- 
- e. Setujukah anda bahwa anda memiliki minat/kemauan yang tinggi terhadap pekerjaan yang anda lakukan saat ini?

**Tabel 4.13**  
**Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 5 Variabel**  
**Kompetensi (X2)**

Pilihan Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	4	5,5%
Setuju	41	56,2%
Tidak Setuju	28	38,4%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	73	100%

**Sumber : Data Primer Yang Dibuat 2021.**

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa 73 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 5,5%, yang menjawab setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 56,2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 38,4%, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar atau 56,2% karyawan setuju bahwa mereka memiliki minat/kemauan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini, sedangkan 38,2% tidak setuju dan 5,5% sangat setuju.

### **3. Variabel Kinerja Karyawan (Y).**

Hasil jumlah jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan atau pertanyaan kinerja karyawan (Y) diukur melalui pertanyaan sebanyak 5 item. Analisis deskripsi jawaban responden tentang kinerja karyawan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

- 
- a. Setujukah anda bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan?

**Tabel 4.14**  
**Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pilihan Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	1,4%
Setuju	49	67,1%
Tidak Setuju	22	30,1%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4%
Total	73	100%

**Sumber : Data Primer Yang Dibuat 2021.**

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa 73 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau 1,4%, yang menjawab setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 67,1%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 30,1%, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar atau 67,1% karyawan setuju bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan, sedangkan 30,1% tidak setuju, 1,4% sangat setuju dan 1,4% sangat tidak setuju

- b. Setujukah anda bahwa kuantitas atas pekerjaan yang dikerjakan sudah mencapai target yang diinginkan ?

**Tabel 4.15**  
**Pertanyaan Butir 2 Terhadap Variabel Kinerja**  
**Karyawan (Y)**

Pilihan Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	4	5,5%
Setuju	62	84,9%
Tidak Setuju	7	9,6%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	73	100%

**Sumber : Data Primer Yang Dibuat 2021.**

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa 73 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 5,5%, yang menjawab setuju sebanyak 62 orang atau sebesar 84,9%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 9,6%, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar atau 84,9% karyawan setuju bahwa kuantitas atas pekerjaan yang dikerjakan sudah mencapai target yang diinginkan, sedangkan 9,6% tidak setuju dan 5,5% sangat setuju.

- c. Setujukah anda bahwa pekerjaan yang dikerjakan karyawan selalu tepat waktu?

**Tabel 4.16**  
**Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 3 Variabel Kinerja**  
**Karyawan (Y)**

Pilihan Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	2,7%
Setuju	53	72,6%
Tidak Setuju	17	23,3%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4%
Total	73	100%

---

**Sumber : Data Primer Yang Dibuat 2021.**

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa 73 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 2,7%, yang menjawab setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 72,6%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 23,3%, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar atau 72,6% karyawan setuju bahwa pekerjaan yang dikerjakan karyawan selalu tepat waktu, sedangkan 23,3% karyawan tidak setuju, 2,7% sangat setuju dan 1,4% sangat tidak setuju.

- d. Setujukah anda bahwa pekerjaan yang dikerjakan sudah efektif?

**Tabel 4.17**  
**Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pilihan Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	2,7%
Setuju	46	63,0%
Tidak Setuju	24	32,9%
Sangat Tidak Setuju	1	1,4%
Total	73	100%

**Sumber : Data Primer Yang Dibuat 2021.**

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa 73 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 2,7%, yang menjawab setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 63,0%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 32,9%, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4%. Hal ini

---

menunjukkan bahwa sebagian besar atau 63,0% karyawan setuju bahwa pekerjaan yang dikerjakan sudah efektif, sedangkan 32,9% tidak setuju, 2,7% sangat setuju dan 1,4% sangat tidak setuju.

- e. Setujukah anda bahwa karyawan sudah dapat berkerja sendiri secara mandiri?

**Tabel 4.18**

**Hasil Jawaban Pertanyaan Butir 5 Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pilihan Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	4	5,5%
Setuju	54	74,0%
Tidak Setuju	15	20,5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	73	100%

**Sumber : Data Primer Yang Dibuat 2021.**

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa 73 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 5,5%, yang menjawab setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 74,0%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 20,5%, serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar atau 74,0% karyawan setuju bahwa mereka dapat bekerja sendiri secara mandiri, sedangkan 20,5% tidak setuju dan 5,5% sangat setuju.

## **D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

### **1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.**

Menurut Sugiyono (2013), validitas instrument adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan sesuatu instrumen. Uji

validitas dalam hal ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan uji validitas ini menggunakan program SPSS (*Statistical Programme For The Social Science*) for windows versi 23.0.

Menurut Sugiyono (2012), kuesioner dikatakan valid jika  $r = 0,3$  sehingga apabila korelasi- korelasi antara butir/item dengan skor total kurang dari 0,3 maka dikatakan tidak valid. Dan dapat dilihat dari tingkat signifikan pada output SPSS (*Statistical programme for the social science*) for windows versi 23.0 bila hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dikatakan tidak valid. Adapun hasil dari uji validitas instrumen dalam penelitian ini diambil sebanyak 37 responden adalah sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X1)

Adapun hasil dari uji validitas instrumen untuk item-item pernyataan pada Variabel Motivasi (X1) yang diambil sebanyak 37 responden dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel**  
**Motivasi (X1)**

No	Motivasi (X1) Indikator/Per tanyaan	N	Koefisien Korelasi (r)	Signifikan	Status
1.	X1.1	37	0,745** > 0,3	0,000	Valid
2.	X1.2	37	0,691** > 0,3	0,000	Valid
3.	X1.3	37	0,789** > 0,3	0,000	Valid
4.	X1.4	37	0,661** > 0,3	0,000	Valid
5.	X1.5	37	0,511** > 0,3	0,001	Valid

---

**Sumber : Data Primer Yang Dibuak 2021.**

Berdasarkan perhitungan hasil dari 37 responden dalam tahap uji instrumen pada tabel 4.19 diatas terlihat bahwa semua total item pertanyaan memiliki koefisien korelasi (rhitung) lebih besar dari 0,3 dan tingkat signifikan tidak lebih dari 0,05 sehingga semua item pertanyaan diatas dinyatakan valid. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan atau pernyataan yang digunakan layak dan dapat dipercaya.

b. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kompetensi (X2)

Adapun hasil dari uji validitas instrumen untuk item-item pertanyaan pada Variabel Kompetensi (X2) yang diambil sebanyak 37 responden dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel**  
**Kompetensi (X2)**

No	Kompetensi (X2)	N	Koefisien Korelasi (r)	Signifikan	Status
1.	X2.1	37	0,696** > 0,3	0,000	Valid
2.	X2.2	37	0,744** > 0,3	0,000	Valid
3.	X2.3	37	0,828** > 0,3	0,000	Valid
4.	X2.4	37	0,655** > 0,3	0,000	Valid
5.	X2.5	37	0,675** > 0,3	0,000	Valid

**Sumber : Data Primer Yang Dibuak 2021.**

Berdasarkan perhitungan hasil dari 37 responden dalam tahap uji instrumen pada tabel 4.20 diatas terlihat bahwa semua total item pertanyaan memiliki koefisien korelasi (rhitung) lebih besar dari

0,3 dan tingkat signifikan tidak lebih dari 0,05 sehingga semua item pertanyaan diatas dinyatakan valid. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan atau pernyataan yang digunakan layak dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil dari uji validitas instrumen untuk item-item pertanyaan pada variabe Kinerja Karyawan (Y) yang diambil sebanyak 37 responden dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kinerja Karyawan (Y)	N	Koefisien Korelasi (r)	Signifikan	Status
1.	Y.1	37	0,830** > 0,3	0,000	Valid
2.	Y.2	37	0,530** > 0,3	0,001	Valid
3.	Y.3	37	0,668** > 0,3	0,000	Valid
4.	Y.4	37	0,830** > 0,3	0,000	Valid
5.	Y.5	37	0,743** > 0,3	0,000	Valid

**Sumber : Data Primer Yang Dibuat 2021.**

Berdasarkan perhitungan hasil dari 37 responden dalam tahap uji instrumen pada tabel 4.21 diatas terlihat bahwa semua total item pertanyaan memiliki koefisien korelasi (rhitung) lebih besar dari 0,3 dan tingkat signifikan tidak lebih dari 0,05 sehingga semua item pertanyaan diatas dinyatakan valid. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan atau pernyataan yang

---

digunakan layak dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.

Menurut Sugiyono (2013), uji reliabilitas instrumen penelitian adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,5 atau lebih. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas ini menggunakan program SPSS (*Statistical Programe For The Social Science for windows* versi 23.0 untuk melihat nilai alpha cronbach. Adapun hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diambil sebanyak 37 responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	N	Alpha Cronbach ( $\alpha$ )	Keterangan
Motivasi (X1)	37	0,766 > 0,6	Reliabel
Kompetensi(X2)	37	0,784 > 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	37	0,787 > 0,6	Reliabel

Sumber : Data yang dibuat, 2021

Dari hasil uji reliabilitas instrumen penelitian diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu motivasi (X1), kompetensi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabilitas atau handal karena nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan

---

bahwa kuesioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini bersifat reliabel dan semua pertanyaan untuk variabel tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.

## **E. Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis**

### **4.5.1 Teknik Analisis Data**

#### **4.5.1.1 Analisis Deskriptif**

Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik dari masing-masing responden. Yang mana dalam penelitian ini, karakteristik responden dibedakan dari jenjang pendidikan. Adapun uraian karakteristik responden adalah sebagai berikut:

#### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden ditinjau berdasarkan jenjang pendidikan dari penelitian kali ini adalah sebagian besar jenjang S.1/D.IV yaitu sebanyak 32 orang (43,84%), kemudian jenjang D.III yaitu sebanyak 18 orang (24,66) lalu jenjang SMA/Sederajat yaitu sebanyak 16 orang (21,92%) lalu jenjang S.2 yaitu sebanyak 6 orang (8,22%) dan yang jenjang D.1 sebanyak 1 orang (1,37%)..

#### **4.5.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan statistik dalam regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Progame For The Sosial Sciences*) for windows versi 23.0 seperti yang terdapat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.23

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	T	Sig
Constants	2,022		2,047	0,044
Motivasi (X1)	0,302	0,101	2,994	0,004
Kompetensi (X2)	0,578	0,078	7,355	0,000
R	= 0,853			
R Square (R <sup>2</sup> )	= 0,728			
Variabel Lain	= 0,272			
Adjusted R Square	= 0,720			
F Hitung	= 93,574			
Signifikan F	= 0,000			
<b>Tingkat Sig. = 5% (0,05)</b>				

Sumber: Data yang dibuat, 2021

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, maka dapat diketahui koefisien prediktor dan konstanta sebagai berikut:

$$\alpha = 2,022$$

$$b_1 = 0,302$$

$$b_2 = 0,578$$

maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,022 + 0,302 (X_1) + 0,578 (X_2)$$

Dimana:

a = Nilai Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien untuk variabel Motivasi

X<sub>1</sub> = Variabel Motivasi

b<sub>2</sub> = Koefisien untuk variabel Kompetensi

X<sub>2</sub> = Variabel Kompetensi

Y = Kinerja Karyawan

E = Standar error

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat

---

diuraikan sebagai berikut:

$$a = 2,022$$

Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada kenaikan dari variabel Motivasi dan Kompetensi, maka nilai Kinerja karyawan adalah sebesar 2,022.

$$b_1 = 0,302$$

Nilai koefisien variabel motivasi ( $x_1$ ) sebesar 0,302 menunjukkan jika variabel motivasi meningkat sebesar satu dengan satuan asumsi variabel kompetensi ( $x_2$ ) besarnya tetap. Maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,302 satuan dan sebaliknya jika variabel pembagian kerja berkurang satu satuan akan mengakibatkan berkurangnya prestasi karyawan sebesar 0,302.

$$b_2 = 0,578$$

Setiap penambahan satu skor/nilai variabel kompetensi memberikan kenaikan yang sama sebesar 0,578 terhadap kinerja karyawan dengan syarat variabel motivasi tetap.

#### **4.5.1.3 Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ )**

Untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang akan dicari hubungannya. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara variabel. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Menurut Sugiyono (2012) kriteria pengukuran nilai koefisien dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai  $r = 0,00$  s/d  $0,199$  maka hubungan X dan Y sangat rendah.
- b. Nilai  $r = 0,20$  s/d  $0,399$  maka hubungan X dan Y rendah.
- c. Nilai  $r = 0,40$  s/d  $0,599$  maka hubungan X dan Y cukup kuat.
- d. Nilai  $r = 0,60$  s/d  $0,799$  maka hubungan X dan Y kuat.
- e. Nilai  $r = 0,80$  s/d  $1,000$  maka hubungan X dan Y sangat kuat.

*Tabel 4.24*

**Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>**

<b>Mode l</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std.Error of the estimate</b>
<b>1</b>	<b>.853<sup>a</sup></b>	<b>.728</b>	<b>.720</b>	<b>1.048</b>

a.Prediction : (Constant ), Motivasi, Kompetensi

b.Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan table 4.24 diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,853 artinya motivasi dan kompetensi secara bersama-sama memiliki hubungan positif yang sangat kuat terhadap Kinerja karyawan. karena nilai (R) berada pada 0,80 s/d 1,000.

**4.5.1.4 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan tabel 4.23 diatas diperoleh nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,728, yang menyatakan kedua variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,8% dan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja.

**4.5.2 Uji Hipotesis**

Uji Hipotesis dalam penelitian ini memperlihatkan hipotesa yang diajukan semuanya berdasarkan upaya untuk menjawab besar kecilnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat masing-masing menggunakan regresi linier berganda dibantu dengan program SPSS versi 23 untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji-t (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.022	0.988		2.047	.044
MOTIVASI	.302	.101	.263	2.994	.004
KOMPETENSI	.578	.079	.647	7.355	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

**4.5.2.1 Uji-t (Parsial)**

Uji-t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya yaitu Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.25 diatas diperoleh hasil uji- t sebagai berikut:

1. Nilai thitung variabel Motivasi (X1) sebesar 2,994 dengan tingkat signifikan 0,004. Nilai ttabel dapat diperoleh dengan rumus  $df = n-k-1 = 73-2- 1 = 70$  dengan  $\alpha = 0,05:2 = 0,025$  (uji 2 sisi). Sehingga diperoleh nilai ttabel sebesar 1,99444 (lampiran t tabel). Sehingga untuk variabel Motivasi mempunyai nilai thitung > ttabel (2,994 > 1,99444) dan tingkat signifikan variabel Motivasi  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti.
2. Nilai thitung variabel Kompetensi (X2) sebesar 7,355 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai ttabel dapat diperoleh dengan rumus  $df = n-k-1 = 73-2-1 = 70$  dengan  $\alpha$

= 0,05:2 = 0,025 (uji 2 sisi) sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,99444 (lampiran t tabel). Untuk variabel Kompetensi mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,355 > 1,99444$ ) dan tingkat signifikan variabel Kompetensi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua juga terbukti.

#### 4.5.2.2 Uji-f (Simultan)

Uji-f atau uji simultan adalah pengujian yang dilakukan serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dalam penelitian dibantu oleh program IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) for windows versi 23, dengan hasil data sebagai berikut :

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji F (Anova)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	205.713	2	102,87	93.574	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	76.944	70	1.099		
Total	282.658	72			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 93,574 dengan tingkat signifikan  $f = 0,000$ . Nilai  $f_{tabel}$  diperoleh dengan rumus  $df_1 = (\text{jumlah variabel}-1) = 3- 1 = 2$ , dan  $df_2 = (n-k-1) = 73-2-1=70$  dengan  $\alpha=0,05$  adalah sebesar 3,13 (lampiran f tabel). Nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $93,574 > 3,13$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang

---

berarti ada pengaruh antara variabel Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian dikatakan hipotesis ketiga adalah juga terbukti.

#### **4.6 Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan untuk membahas Pengaruh Motivasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penascop Maritim Indonesia di Kabupaten Kotawaringin Timur baik secara parsial maupun secara simultan.

##### **4.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil uji-t untuk Motivasi ( $X_1$ ) menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,994 > 1,99444$ ) dengan tingkat signifikan variabel Motivasi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ). tingkat pengaruh koefisien variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,302 yang artinya apabila motivasi meningkat sebanyak 1 dan variabel kompetensi tetap maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,302. Hasil ini sesuai dengan apa yang dibahas pada penelitian terdahulu yang dianggap relevan oleh Anggita Ulfazia Rahmi, Puspita Wulansari, SP.MM (2017) Dengan judul pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten kuningan yang mana hasil  $T_{hitung} X_2$  Motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai,  $T_{hitung} X_2$  lebih besar dari  $T_{tabel}$   $2,921 > 2,00665$  dengan tingkat signifikan  $0,005 < 0,05$ . Hal ini juga sejalan dengan pendapat para ahli, menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kata kunci utama, yakni : intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan

---

seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan kesuatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu - individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaannya untuk mencapai tujuan mereka.

Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkan dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Sehingga dengan motivasi yang tinggi seorang karyawan akan menyalurkan seluruh potensi dan keahlian yang dia miliki dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi maksimal, begitu juga sebaliknya seorang pegawai yang memotivasi rendah cenderung akan bekerja biasa-biasa saja atau bahkan tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya.

#### **4.6.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil uji-t untuk Kompetensi (X2) menunjukkan dengan nilai thitung > ttabel ( $7,355 > 1,99444$ ) dengan tingkat signifikan variabel Kompetensi  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal sesuai dengan hasil peneliti terdahulu oleh anggita ulfazia rahmi, pusпита wulandari, sp. Mm (2017) dengan judul pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten kuningan yang mana hasil Thitung X1 kompetensi pegawai secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Thitung X1 lebih besar dari Ttabel  $3,165 > 2,0066$  dengan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$ .

---

Hal ini juga sejalan dengan pendapat para ahli, menurut boyatzis dalam hutapea dan nurianna thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Sehingga kompetensi menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam sebuah organisasi untuk menunjang pekerjaan yang dilakukannya. Karena apabila kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tidak memadai untuk menunjang pekerjaannya maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut baik dari segi kualitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan kemandiriannya dalam bekerja.

#### ***4.6.3 Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan***

Pada hasil uji-f memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersama-sama dari seluruh variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya Nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $93,574 > 3,34$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil analisis koefisien korelasi (R) sebesar 0,853 berarti hubungan antara variabel Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja karyawan cukup kuat. Maknanya adalah berkaitan dengan nilai koefisien determinasi atau R Square ( $R^2$ ) dengan besaran R Square = 0,728 atau 72,8% ( $0,728 \times 100\%$ ) artinya bahwa variabel Motivasi dan Kompetensi mempengaruhi kinerja sebesar 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2% ( $100\% - 72,8\%$ ) untuk variabel Kinerja karyawan dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, Beban kerja, dan lain sebagainya.

---

# BAB V

## PEMBAHASAN

---

Penelitian ini dilakukan untuk membahas Pengaruh Motivasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penascop Maritim Indonesia di Kabupaten Kotawaringin Timur baik secara parsial maupun secara simultan.

### **A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil uji-t untuk Motivasi ( $X_1$ ) menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,994 > 1,99444$ ) dengan tingkat signifikansi variabel Motivasi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ). tingkat pengaruh koefisien variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,302 yang artinya apabila motivasi meningkat sebanyak 1 dan variabel kompetensi tetap maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,302. Hasil ini sesuai dengan apa yang dibahas pada penelitian terdahulu yang dianggap relevan oleh Anggita Ulfazia Rahmi, Puspita Wulansari, SP.MM (2017) Dengan judul pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten kuningan yang mana hasil  $T_{hitung} X_2$  Motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai,  $T_{hitung} X_2$  lebih besar dari  $T_{tabel}$   $2,921 > 2,00665$  dengan tingkat signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Hal ini juga sejalan dengan pendapat para ahli,

---

menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kata kunci utama, yakni : intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan kesuatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu - individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaannya untuk mencapai tujuan mereka.

Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkan dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Sehingga dengan motivasi yang tinggi seorang karyawan akan menyalurkan seluruh potensi dan keahlian yang dia miliki dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi maksimal, begitu juga sebaliknya seorang pegawai yang memotivasi rendah cenderung akan bekerja biasa-biasa saja atau bahkan tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya.

## **B. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil uji-t untuk Kompetensi (X<sub>2</sub>) menunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,355 > 1,99444$ ) dengan tingkat signifikan variabel Kompetensi  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal sesuai dengan hasil peneliti terdahulu oleh Anggita Ulfazia Rahmi, Puspita Wulandari, Sp. Mm (2017) dengan judul pengaruh

---

kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten kuningan yang mana hasil Thitung X1 kompetensi pegawai secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Thitung X1 lebih besar dari Ttabel 3, 165 > 2,0066 dengan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$ . Hal ini juga sejalan dengan pendapat para ahli, menurut boyatzis dalam hutapea dan nurianna thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Sehingga kompetensi menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam sebuah organisasi untuk menunjang pekerjaan yang dilakukannya. Karena apabila kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tidak memadai untuk menunjang pekerjaannya maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut baik dari segi kualitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan kemandiriannya dalam bekerja.

### **C. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil uji-f memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersama-sama dari seluruh variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya Nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $93,574 > 3,34$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil analisis koefisien korelasi (R) sebesar 0,853 berarti hubungan antara variabel Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja karyawan cukup kuat. Maknanya adalah berkaitan dengan nilai koefisien determinasi atau R Square (R<sup>2</sup>) dengan besaran R Square = 0,728 atau 72,8% ( $0,728 \times 100\%$ ) artinya bahwa variabel Motivasi dan Kompetensi mempengaruhi kinerja sebesar

---

72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2% (100% - 72,8%) untuk variabel Kinerja karyawan dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, Beban kerja, dan lain sebagainya.

# BAB VI

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji-t masing-masing variabel X1 dan variabel X2 dapat dijabarkan sebagai berikut:
  - a. Pada Hasil dari uji-t untuk Motivasi (X1) menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,994 > 1,99444$ ) dan tingkat signifikan variabel Motivasi  $0,004 < 0,05$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel bebas Motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hal sesuai dengan hasil peneliti terdahulu dalam penelitian ini.
  - b. Pada Hasil dari uji-t untuk Kompetensi (X2) menunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,355 > 1,99444$ ) dan tingkat signifikan variabel Kompetensi  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Hal sesuai dengan hasil peneliti terdahulu dalam penelitian iniyakni Kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Pada hasil uji Hasil uji-f memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersama- sama dari seluruh variabel

---

independen yaitu Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya Nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $93,574 > 3,13$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

3. Hasil analisis koefisien korelasi (R) sebesar 0,853 berarti hubungan antara variabel Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja karyawan sangat kuat. Maknanya adalah berkaitan dengan nilai koefisien determinasi atau R Square ( $R^2$ ) dengan besaran R Square = 0,728 atau 72,8% ( $0,728 \times 100\%$ ) artinya bahwa variabel Motivasi dan Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2% ( $100\% - 27,2\%$ ) untuk variabel Kinerja karyawan dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini yaitu Gaya kepemimpinan, Beban kerja, dan lain sebagainya yang tidak bisa peneliti sebutkan.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, Tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Boyatzis, Richard, E. (2008). *Competencies in the 21<sup>st</sup> century*. Journal of Management Development. Vol. 27 no. 1, pp. 5-12.
- Danang Sunyoto.(2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Eko, Widodo Suparno, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Pustaka Belajar
- Hasibuan, melayu s.p 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, bandung, Pt. Bumi Aksa.
- Mangkuprawira.S dan Aida V.Hubeis (2007).*Manajemen M utu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.Bogor.
- Robbins, *Stephen p dan jugde, timothy a. 2013*.Organizational Behavior Edition 15. New jersey: Pearson Education.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sondangp.Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*, Jakarta, PT. Raja Grafindopersada.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*, Jakarta, PT Raja Grafindopersada.

---

Wibowo, 2010. *Manajemen kinerja*. Jakarta: rajawali press.

Winardi, 2007, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen, Cetakan Pertama*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

---

## Profil Penulis



Nama Lengkap : Dr. H.M. Thamrin  
Noor, MM  
TTL : Banjarmasin, 21  
November 1955  
Pekerjaan : Dosen  
Jabatan : Ketua STIE Sampit –  
Kalimantan Tengah  
Alamat : Jln. Kapten  
Mulyono No. 5  
Sampit –  
Kalimantan Tengah  
No. HP/WA : 0812 8771 8569  
Pendidikan : S3 Ekonomi  
Manajemen

pada Universitas Tujuh Belas  
Agustus 1945 Surabaya

Riwayat Karier : Dispenda Kotawaringin Timur  
Tahun 1981-1992,  
Wakil Ketua DPRD Kotim 1992-1997,  
Ketua DPRD Kotim 1997-1999,  
Wakil Bupati Kotim 2000-2005.

Riwayat Organisasi : Ketua DPD AMPI Kotim Tahun 1984-1989,  
Ketua DPD KNPI Tahun 1988-1991, Ketua  
DPD Partai Golkar Kotim 3 Periode Tahun  
1983-1988, 1988-1993, 1993-1998. Pembina  
PMII, Ketua Tanfidziyah PC NU Tahun 2008-  
2012, Tahun 2012-2016, Ketua Mustasyar PC  
NU Kotim 2016-2020, Tahun 2021-2024,  
Anggota Dewan Pertimbangan MUI Kotim  
2021-2026, Anggota Pembina Kadin Kotim  
Sekarang, Ketua DPW Kalteng Partai  
Berkarya Tahun 2021-2026, Ketua Dewan  
Pakar ICMI Kotim.

# Monograf

# MOTIVASI DAN KOMPETENSI

# Kinerja Karyawan Pada

# PT Penascop Maritim

# Indonesia

Manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas.

Manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Berarti manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

PT. Penascop Maritim Indonesia yang berada di Kabupaten Kotawaringin Timur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang shipping agency atau keagenan kapal, yang mana perusahaan ini bergerak dibidang pengurusan perizinan dan dokumentasi kapal. Dalam rangka meningkatkan kinerja yang optimal kepada klien, peran pemimpin dalam memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan tentunya akan mendorong karyawan tersebut untuk bisa melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dan bersungguh-sungguh. Namun motivasi yang dimiliki karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia.



**MOTIVASI**

ISBN 9786 2358 3271 5



9 786235 183271 5