



Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Transindo Utama.

Akhmad Fatkhurohman¹⁾; Julpikar Supriadi²⁾; Sugiyanto³⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail: fatamank@gmail.com¹⁾; julfikarsupriadi@gmail.com²⁾; dosen00495@unpam.ac.id³⁾

Abstract. *The purpose of the study is the effect of competence on the performance of employees, knowing the work motivation on employee performance and the effect of competence and motivation to work simultaneously on employee performance. In this thesis, the author uses the research method used survey method or an explanatory explanatory or descriptive correlational nature examine the relationship between the variables studied, so they will know how much influence the competence and motivation on employee performance. This research method was chosen primarily because of the limited time, cost and effort the authors have, so this problem the authors hope to examine specific aspects of a social situation in depth, in this case is the aspect of the competence and motivation influence on performance. The results showed that the value of determination coefficient of 0.506. This suggests that the ability of the competence and motivation variables explain its influence to the variable performance of employees at PT. Express Transindo Utama amounted to 50.6%. While the remaining 49.4% is the influence of other variables not examined in this study, calculated F value of 42.069, while the value of F tabels ebesar 3.11 confidence level of 95% or $\alpha = 0.05$. This indicates that the value hasilpenelitian reject H_0 and accept H_a . Thus simultaneously competence and motivation significantly influence employee performance in PT. Express Transindo Utama and $Y = 3.671 + 0.590 X_1 + 0.352 X_2$ means that there are similarities can be seen that the competence and motivation have the ability to affect the performance of employees of PT. Express Transindo Utama. The results of this study can be a reference for the various parties to improve employee performance. For that we need their attention on work motivation in the organization. In addition, employees should also be developed continuously through the competence of the employees.*

Keywords: Competence, Motivation, Performance

Abstrak. Adapun tujuan dari penelitian adalah mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tesis ini, penulis menggunakan metode penelitian yang digunakan menggunakan metode survei eksplanatori atau eksplanatif atau deskriptif korelasional yang bersifat meneliti hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga akan diketahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini dipilih terutama karena terbatasnya waktu, biaya dan tenaga yang penulis miliki, sehingga masalah ini penulis berharap dapat meneliti aspek-aspek spesifik dari suatu keadaan sosial secara mendalam, dalam hal ini adalah aspek pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,506. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompetensi dan motivasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Express Transindo Utama adalah sebesar 50,6%. Sedangkan sisanya 49,4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti

dalam penelitian ini, nilai F hitung sebesar 42,069, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,11 pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara serempak kompetensi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Express Transindo Utama dan persamaan $Y = 3,671 + 0,590 X_1 + 0,352 X_2$ artinya ada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa kompetensi dan motivasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan PT. Express Transindo Utama. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu perlu adanya perhatian terhadap motivasi kerja dalam organisasi. Disamping itu, perlu juga dilakukan pengembangan karyawan secara terus menerus melalui kompetensi terhadap para karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun di dukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia sebagai kunci pokok akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar janji manis tanpa tindakan saja.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah di capai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang objektif.

Faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Kinerja karyawan diukur melalui evaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. (Watson Wyatt dalam Ruky, 2003:106).

Karyawan juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari karyawan yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata.

PT. Express Transindo Utama adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa angkutan yaitu Taksi Express. Taksi express adalah taksi yang banyak diminati oleh para konsumen atau pelanggan sebagai alat transportasi yang nyaman dan memberikan pelayanan yang baik. Sebagai salah satu penyedia layanan taksi yang inovatif dan terbesar di Indonesia Taksi Express menumbuh dan mengembangkan bisnis industri taksi yang baik saat ini. PT. Express Transindo Utama mempekerjakan lebih dari 1000 tenaga kerja yang dinilai sebagai asset perusahaan yang sangat berharga. Diseleksi dari berbagai disiplin ilmu, mereka diasah untuk menduduki fungsi dan mencapai performa maksimal.

PT. Express Transindo Utama mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja berdasarkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), perilaku (*attitude*) yang dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat mempermudah didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif yang dapat dijadikan dasar pengembangan sumber daya manusia. PT. Express Transindo Utama menerapkannya sistem kompetensi salah satu alasannya yaitu dengan adanya peningkatan tingkat pendidikan karyawan menyebabkan karyawan PT. Express Transindo Utama semakin kritis menuntut haknya antara lain, karyawan menuntut adanya transparansi pada jenjang karir dan pengakuan atas ilmu dan kemampuan yang mereka miliki melalui kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Selanjutnya, dengan melihat peluang perusahaan di masa yang akan datang dalam melibatkan sumber daya manusia (SDM) dalam perencanaan strategis perusahaan. Karena pelaku bisnis seringkali memfokuskan pada masalah keuangan, pasar dan operasional.

Kinerja yang baik secara produktivitas dihasilkan harus dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*). Dengan menerapkan sistem kompetensi ini dibutuhkan mendapatkan karyawan yang mempunyai kompetensi spesifik untuk dikembangkan yaitu karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan pada posisi masing-masing jabatan guna mencapai keberhasilan kerja dan tujuan organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen

Manajemen adalah ilmu (sekumpulan pengetahuan yang sistematis, telah dikumpulkan dan di terima secara umum dengan suatu objek atau tertentu) dan seni (suatu kreativitas, pribadi yang kuat dan disertai keterampilan) mengatur, memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (SP. Hasibuan, 2008:50).

Peranan manajemen sangat besar terhadap keberhasilan suatu usaha perusahaan, dewasa ini manajemen tumbuh berkembang menjadi salah satu ilmu yang penting dan mutlak dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Semakin besar perusahaan, akan semakin besar pula jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akibatnya peranan manajemen akan bertambah besar pula. Manajemen adalah suatu keistimewaan dalam menangani masalah waktu dan hubungan manusia ketika hal tersebut muncul dalam organisasi atau perusahaan.

Banyak sekali para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda, tetapi pada prinsipnya mempunyai maksud dan tujuan yang sama. Untuk lebih jelasnya berikut ini di kemukakan beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian manajemen, diantaranya adalah sebagai berikut ;

Menurut Ricky W. Griffin (2005:34) mengatakan bahwa manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2008:2) mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan.

Menurut Manulang (2002:15) definisi manajemen adalah manajemen mengandung 3 (tiga) pengertian yaitu pertama manajemen sebagai proses, kedua manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, dan yang ketiga adalah manajemen sebagai ilmu.

Stonner J.A.F dalam Gomez (2003:8) definisi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen juga bisa diartikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *Planning, Organizing, Leading, And Controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi proses promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Bila dilihat dari definisi diatas jelaslah bahwa manajemen adalah merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas-fasilitas pada pekerjaan orang-orang yang dapat diorganisasikan di dalam organisasi tersebut. Manajemen juga merupakan kegiatan yang dilandasi ilmu dan seni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain di dalam pencapaian tujuan organisasi atau kelompok, dan juga merupakan suatu proses rangkaian kegiatan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

Menurut George Terry (2002:34) manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M), yaitu : Manusia (*Man*), dimana aktivitas yang harus dilakukan mencapai tujuan (*Planning, Organizing, Directing dan Controlling*) tidak akan tercapai tanpa adanya manusia. Uang (*Money*), untuk melakukan berbagai aktivitas manajemen diperlukan uang, seperti upah atau gaji pegawai. Pembelian faktor produksi dan lain sebagainya. Uang harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang ingin di capai, bila dinilai dengan uang lebih besar dan uang atau biaya yang di dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Bahan-bahan (*Material*), dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam tingkat teknologi sekarang ini material bukan saja sebagai pembantu bagi mesin dan mesin telah berubah kedudukannya sebagai pembantu manusia. Cara pelaksanaan (*Method*), untuk melakukan kegiatan-kegiatan secara gerdaya guna dan berhasil guna, maka manusia dihadapkan pada berbagai alternative pelaksanaan (metode). Pasar (*Market*), tanpa adanya pasar bagi hasil produksi, jelas tujuan perusahaan industri tidak mungkin tercapai, sebab masalah pokok yang dihadapi oleh perusahaan industri. Mesin (*Machine*), manajemen akan berfungsi jika produksi berjalan, maka mesin disini adalah merupakan proses produksi suatu produk dari bahan mentah ke bahan jadi.

Dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yang terkait erat didalamnya. Menurut Terry (2006:54) ada empat (4) fungsi manajemen yang banyak dikenal masyarakat yaitu fungsi perencanaan (*Planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pengarahan (*Directing*) dan fungsi pengendalian (*Controlling*). Untuk fungsi pengorganisasian terdapat pula fungsi staffing (pembentukan staf).

Di bawah ini akan dijelaskan arti definisi atau pengertian masing-masing fungsi manajemen POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) : Fungsi Perencanaan (*Planning*) Adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*) *Organizing* yaitu mengelompokkan kegiatan yang diperlukan, yakni menetapkan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut. Fungsi Pengarahan (*Actuating*) *Actuating* merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan dan sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu ingin mencapai sasaran tersebut. Fungsi Pengendalian (*Controlling*) Diartikan sebagai proses penentuan apa yang dicapai,

pengukuran dan koreksi terhadap aktivitas pelaksanaan dan bilamana perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan menurut rencana.

Motivasi Kerja

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Manulang (2004:53) menyatakan bahwa, motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan daya dan upayanya.

Menurut McCormick dalam Mangkunegara (2004:32) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan motivasi. Sedangkan Nawawi (2003:42) menyatakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Dari definisi diatas tersebut dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan pegawai) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi pegawai untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mengutip dari jurnal pendidikan Iswara Manggala Dwi laswiyati (2005:5) pengertian kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Gomes (2005:195) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Sedangkan menurut Bernardin dalam Robbins (2008:260) kinerja konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standard an kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Kinerja pegawai merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaia jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah berjalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:47). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005:57)

kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Guritso dan Waridin (2004:18) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006:78) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan waridin, 2004).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODOLOGI PENELITIAN

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah angket atau kuesioner yang disebarakan layak untuk dijadikan instrument penelitian. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh valid dan reliable. Instrumen yang valid berarti angket yang digunakan untuk mengumpulkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan instrument yang reliabel berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, (Sugiyono, 2008:43).

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien.

Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplots antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplots antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dasar pengambilan keputusan :

1. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
2. Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Untuk menganalisis data dari penelitian ini maka dapat dilihat dari gambar "Scatterplot" pada output data seperti ini :

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PT. Express Transindo Utama

Berdasarkan tabel 4.13 nilai t hitung variabel kompetensi, dimana t hitung sebesar 5,155 lebih besar dari t tabel pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,99. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansinya dibawah $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Express Transindo Utama.

Hasibuan (2005:44) menyatakan kompetensi penting karena kompetensi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2000:33) ada 2 faktor yang harus diperhatikan dan sangat mempengaruhi kompetensi berprestasi dan pencapaian prestasi, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya, orang yang mempunyai kompetensi prestasinya tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal. Hal ini karena IQ merupakan kemampuan potensi dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Mc Clelland dalam Sule dan Saefullah (2005:43) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi (N-ach tinggi) memiliki karakteristik sebagai orang yang menyukai pekerjaan yang menantang, beresiko, serta menyukai adanya tanggapan atas pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang rendah (N-ach rendah) cenderung memiliki karakteristik sebaliknya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PT. Express Transindo Utama

Pada tabel 4.13 nilai t hitung variabel motivasi, dimana t hitung sebesar 3,417 lebih besar dari t tabel pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,99. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansinya dibawah $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Express Transindo Utama.

Luthans dalam Mangkunegara (2008:43) merumuskan motivasi adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penelitian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Motivasi mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecendrungan semakin tinggi tingkat motivasinya. Motivasi dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat turnover dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan.

Handoko (2003:23) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi tinggi dengan kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini berarti tingkat motivasi karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2000:32) selain itu, kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PT. Express Transindo Utama

Sebelumnya telah dijelaskan melalui metode kuantitatif linier berganda telah terbukti bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linier berganda signifikan dengan nilai F hitung sebesar 42,069 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut masih berada di bawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 dan positif sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Express Transindo Utama. Apabila semakin baik kompetensi kerja pegawai PT. Express Transindo Utama dan semakin tinggi tingkat motivasi pegawai, maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Express Transindo Utama. Demikian pula sebaliknya apabila kompetensi kerja pegawai PT. Express Transindo Utama kurang baik dan motivasi juga rendah, maka kinerja karyawan PT. Express Transindo Utama akan menurun.

Kompetensi dan motivasi juga memiliki sumbangan terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 50,6% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain selain kompetensi dan motivasi. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien determinasinya yang menunjukkan nilai sebesar 0,506. Oleh karena itu berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian maka hipotesis yang menyatakan kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Express Transindo Utama dapat diterima kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Express Transindo Utama. Berdasarkan perhitungan diketahui secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana t hitung sebesar 5,155 lebih besar dari t tabel pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,99. Dengan demikian H_0 yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak, berarti H_a yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Express Transindo Utama.
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Express Transindo Utama. Dari hasil perhitungan diketahui pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dimana t hitung sebesar 3,417 lebih besar dari t tabel pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,99. Dengan demikian H_0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ditolak, berarti H_a yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Express Transindo Utama.
3. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Express Transindo Utama. Sebelumnya telah dijelaskan melalui metode kuantitatif linier berganda telah terbukti bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linier berganda signifikan dengan nilai F hitung sebesar 42,069 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut masih berada di bawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 dan positif sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Express Transindo Utama. Apabila semakin baik kompetensi kerja pegawai PT. Express Transindo Utama dan semakin tinggi tingkat motivasi pegawai, maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Express Transindo Utama. Demikian pula sebaliknya apabila kompetensi kerja pegawai

PT. Express Transindo Utama kurang baik dan motivasi juga rendah, maka kinerja karyawan PT. Express Transindo Utama akan menurun.

Kompetensi dan motivasi juga memiliki sumbangan terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 50,6% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain selain kompetensi dan motivasi. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien determinasinya yang menunjukkan nilai sebesar 0,506. Oleh karena itu berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian maka hipotesis yang menyatakan kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Express Transindo Utama dapat diterima kebenarannya.

Berdasarkan kesimpulan di atas dan pengolahan hasil kuesioner di masing-masing variabel yang memiliki nilai/skor terendah, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen sebagai berikut :

1. Pada variabel kompetensi (X1) didapatkan skor terendah pada pernyataan “hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dan jujur”. Saran yang diberikan ke pihak manajemen perusahaan adalah perlunya evaluasi dalam pekerjaan baik secara mingguan maupun bulanan. Sehingga hasil pekerjaan karyawan di PT. Express Transindo Utama dapat dilakukan dengan maksimal dan baik.
2. Pada variabel motivasi (X2) didapatkan skor terendah pada pernyataan “besarnya imbalan yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”. Saran yang diberikan ke pihak manajemen perusahaan adalah perlunya adanya tambahan tunjangan khusus (insentif) sehingga memotivasi karyawan pada PT. Express Transindo Utama untuk memacu semangat dalam bekerja.
3. Pada variabel kinerja (Y) didapatkan skor terendah pada pernyataan “karyawan menilai seberapa besar kebijakan dan kegiatan perusahaan”. Saran yang diberikan ke pihak manajemen perusahaan adalah perlu adanya evaluasi terhadap kebijakan yang ada saat ini kemudian merevisi sebagian kebijakan yang saat ini sudah tidak sesuai dengan kondisi organisasi yang ada sehingga dapat memaksimalkan kinerja pegawai pada PT. Express Transindo Utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainsworth M, Smith M, Millership A. 2007. “*Managing Performance Managing People*”. Jakarta: Terjemahan, PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Arsaman, A., & Sugiyanto, S. (2021). PENGARUH PERILAKU INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ADMINISTRASI MEDIKA JAKARTA. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Arikunto (2003). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Edisi Revisi IV, Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Bungin Burhan (2008). *Metedologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Davis, Keith, 2000, *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Edisi Ke Tujuh (Alih Bahasa Agus Dharma), Erlangga: Jakarta.
- Dharma, Surya, 2005, *Manajemen Kinerja*, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- Effendi, 2006: *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Metro (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Metro)*, Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung.
- Ellis, C,W, 2005, *Management Skill For New Manager*, American Management Association.
- Gibson J, L, Ivancevich J. M and J. H. Donnelly, 2003, *Organisasi Perilaku Struktur Dan Proses*. Terjemahan Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Glick, 2004, *Performance, Volitional Absence, And Voluntary Turn Over*, *Academy Of Management Journal* 29 : 441-464.

- Hamzah, A. A., & Sugiyanto, S. (2021). Pengaruh Rotasi Birokrasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen PAUD, Dikdasmen, Kemdikbud. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(2).
- Hasibuan, Melayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Hersey & Blanchard. 2005. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (Terjemahan)*. Jakarta. Erlangga.
- Hutapea, 2008 Parulian Dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ilyas, Y, 2001, *Kinerja: Teori, Penelitian Dan Penelitan*, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. Jakarta.
- Lawler and Porter M. E, 2001, *Keunggulan Bersaing: Menciptakan Dan Mempertahankan Kinerja Unggul*. Terjemahan. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Luthans, 2002, *Performance And Motivation*, Prentice Hall, New York.
- Mathis R. L dan Jackson J. H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Muchlas, M. 2008, *Perilaku Organisasi*, Gadjah Mada Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, S, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sukmawati, I., & Sugiyanto, S. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(2).
- Sugiyanto, S., & Tukiyat, T. (2021). Financial Contagion and Good Corporate Governance on Bank Companies Performance in Indonesian Stock Exchange. *EAJ (Economic and Accounting Journal)*, 4(3), 164-178.
- Sugiyanto, S. (2021). Application and Study of GRC (Governance, Risk, Compliance) Financial Management Agency in Indonesia Non-Banking. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Sugiyanto, S., Kartolo, R., & Maddinsyah, A. (2021). Intervining Debt Policy The Effect Free Cash Flow And Investment Opportunity Set To Dividend Policy. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(3), 642-652.
- Sugiyanto, S. (2021). Application and Study of GRC (Governance, Risk, Compliance) Financial Management Agency in Indonesia Non-Banking. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Sugiyanto, S., Kartolo, R., & Maddinsyah, A. (2021). Intervining Debt Policy The Effect Free Cash Flow And Investment Opportunity Set To Dividend Policy. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(3), 642-652.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Admistratif*, Cetakan Ke 9 Alfabeta, Bandung.
- Suprihanto, John, 2002, *Penelitian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta, BPFE.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wihardi, 2002, *Memotivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.