

BISMA

JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN

Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA) adalah jurnal yang diterbitkan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya (Unesa) dan diterbitkan 2 (dua) kali dalam setahun. Jurnal ini diharapkan sebagai wahana komunikasi dan media bagi para akademisi dan praktisi dalam menuangkan ide-ide dalam bentuk kajian, pengamatan, pengalaman praktis, dan hasil penelitian empiris, di bidang bisnis dan manajemen

SUSUNAN REDAKSI

Penanggung Jawab : Ketua Jurusan
Ketua Penyunting : Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi. MM
Penyunting Pelaksana : Widyastuti, S.Si., M.Si
Nindria Untarini. SE., M.Si
Yessy Artanti, SE, M.Si

Alamat Redaksi:
JURUSAN MANAJEMEN FE UNESA
Kampus Ketintang Surabaya, 60231
Telp. (031) 8299945, 8280009 PS.107 Fax. 8299946
Email : wied75@yahoo.com

BISMA

Jurnal Bisnis dan Manajemen
Volume 5 No. 2 Februari 2013

DAFTAR ISI

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja
Helmi Buyung Aulia Safrizal **69-75**
2. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi PT. AL
Rizki Muttaqin, Anik Herminingsih **76-88**
3. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Performa Kerja Petugas Pemadam Kebakaran pada Dinas Pmk Surabaya
Hafid Kholidi Hadi **89-99**
4. Analisis Manajemen Pihutang dan *Profitabilitas* pada KPRI KOPERGU Bangkalan
Muzani, Evaliati Amaniyah, Anis Wulandari **100-106**
5. Memahami Perilaku Pelanggan Blackberry Di Surabaya: Peran Kesesuaian Diri Dan Kesesuaian Fungsional
Aulia Rahman, Gancar C. Premananto **107-119**
6. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera
Adji Sigit Sutedjo, Anwar Prabu Mangkunegara **120-129**
7. Pengaruh *Risk Attitude, Risk Perception, dan Subjective Norm* terhadap *Risk Intended Behavior* dari Restoran Makanan yang Tidak Memiliki Sertifikasi Halal bagi Konsumen Muslim, dengan Variabel Moderator *Religiusitas*
Rojib Burhan Winahyu **130-146**
8. Variabel Brand Image Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Telepon Seluler (Ponsel) Nokia
Tin Agustina Karnawati, Andoni Qoiru Cokro **147-157**

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTI KEBUN SEJAHTERA

ADJI SIGIT SUTEDJO¹

Email: adjisigit@gmail.com

ANWAR PRABU MANGKUNEGARA²

Email: Anwar.prabu@yahoo.com

Abstract

This research aims to identify and analyze the influence of Competence and Work Motivation on Employee Performance at PT. Inti Kebun Sejahtera located in Sorong - West Papua. This study uses a quantitative approach with causality analysis, sampling techniques using Propotionate Stratified Random Sampling of 155 respondents from each of the areas of work, namely Planting Group (planting, survey), Upkeep Group (Fertilization, Spraying and Slashing) and Harvesting Group (Harvest, Fruit Loose Collection, and Prunning). The result that the values of multiple regression in this study is $Y = 7.280 + 0.437 X_1 + 0.530 X_2 + e$. the results of this study indicate that partial and simultaneous, variable Competence and Work Motivation has positive influence and significant impact on Employee Performance of Contractor Workers in PT. Inti Kebun Sejahtera. It is evident from the results of the partial test (t test) Competency variable is 3.111 with significant value of 0.002, then the value of the variable Work Motivation t test was 4.569 with significant value of 0.000). Then the results of the simultaneous test (F test) variable Competence and Work Motivation is 156.911 with a significant value of 0.000.

Keywords: *Competence, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kelapa sawit merupakan salah satu jenis komoditi yang utama dalam hal agribisnis. Hal ini didasarkan pada pengalaman keberhasilan pengembangan perkebunan kelapa sawit dalam menyokong pembangunan ekonomi nasional. Luas areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia yang tersebar di 22 provinsi sampai dengan tahun 2007 telah mencapai 7.007.876 hektar, dan pada tahun 2012 menurut data dari Dirjen Perkebunan bahwa total luas perkebunan di Indonesia sudah mencapai 90.266.223 hektar.

Perusahaan PT. Inti Kebun Sejahtera (PT. IKSJ) adalah perusahaan yang baru berdiri tahun 2004 bergerak di perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang pioneer beroperasi di Sorong–Papua Barat dengan kantor Pusat di Jakarta. PT. IKSJ memiliki ijin HGU (Hak Guna Usaha) sebesar 38.300 Hektar yang berada Kabupaten Sorong, Distrik Moi Segen dan Distrik Seget serta berada di beberapa wilayah kampung yaitu Klasof, Kurnia, Klasari dan Klaforo. Karyawan dari PT. IKSJ adalah sebanyak 477

orang yang terdiri dari 17 orang di kantor pusat Jakarta dan 460 orang di operasional Sorong termasuk 248 karyawan borongan. Karakteristik demografi yang tertinggi dari karyawan PT. Inti Kebun Sejahtera di operasional Sorong – Papua Barat adalah: 53,9% berstatus kerja borongan, 58,7% tidak sekolah dan lulusan SD, 36,1% berasal dari Papua, 48,3% berstatus marital kawin dengan 2 anak, 41,3% berusia 26 tahun hingga 35 tahun (HR Report 2013). Berdasarkan hasil pengamatan sehari – hari di lapangan bahwa produktivitas dari karyawan borongan saat ini masih dibawah target kerja sebagaimana yang ditentukan oleh Perusahaan yaitu hanya mencapai 66,3% dari target kerja dan belum efektifnya bekerja 7 jam kerja, kurangnya ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan serta sikap kurang disiplin yang disebabkan kurangnya pengawasan atau supervisi dari staff lapangan maupun mandor sehingga pemenuhan 7 jam kerja tidak berjalan efektif, selain itu faktor cuaca yang tidak menentu dengan curah hujan yang cukup tinggi di Kabupaten Sorong sehingga

¹ Mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana

² Dosen Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana

menyebabkan malas untuk bekerja dan membuat motivasi kerja para karyawan borongan menjadi turun.

Permasalahan pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan borongan, apakah ada pengaruh motivasi kerja kinerja karyawan borongan dan apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan borongan di PT. IKSJ. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan borongan, seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan borongan dan seberapa besar pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan borongan, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan, baik itu *top management*, manajer dan karyawan dan semua pihak yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan serta dijadikan sebagai bahan informasi perbandingan atau pedoman dalam hal ini meliputi kompetensi dan motivasi kerja dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Kompetensi

Kompetensi menurut Amstrong (2004:8) adalah sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kompetensi mencakup karakteristik sikap yang dapat menunjukkan perbedaan antara mereka yang berkinerja tinggi dalam konteks ini menyangkut prestasi, menurut Sedarmayanti (2004:179) bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang perlu dimiliki seseorang sehingga memiliki kemampuan lebih dan akan membuatnya berbeda dengan seseorang yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut Palan dalam Fuad dan Gofur (2007:35) kompetensi diklasifikasikan menjadi empat jenis, yaitu: kompetensi inti (*core competencies*) ialah sekumpulan keahlian dan teknologi yang memungkinkan sebuah organisasi untuk menghasilkan nilai yang jauh lebih tinggi (*disproportionate*) bagi pelanggan, kompetensi peran (*role competencies*) ialah kompetensi yang merujuk pada peran yang atau level posisi yang harus dijalankan oleh seseorang didalam sebuah tim, kompetensi perilaku (*behavior competencies*) ialah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan, kompetensi fungsional (*functional competencies*) ialah kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja

dan output, yaitu pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Kompetensi ini berhubungan dengan level posisi. Kompetensi menurut Zwell (2004:24) secara sederhana adalah cara yang baik untuk memecahkan sikap ke dalam komponen-komponennya. Hal ini terkait dengan penggunaan kompetensi untuk membantu menyelesaikan atau mencapai sasaran organisasi. Menurut Wyatt dalam Fuad dan Gofur (2009:19) 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 sikap (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu).

Menurut Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (pasal 1 butir 10) dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per.21/MEN/X/2007 (pasal 1 butir 1) menyebutkan bahwa kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan/tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2009:4) bahwa hubungan kompetensi karyawan dengan kinerja sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, akurat bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Dengan fokus terhadap pendekatan kompetensi maka akan terhadap kinerja karyawan secara individual dan juga berkaitan dengan

strategi bisnis sebuah Perusahaan (Yuvaraj, 2011:2).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Davis dalam Mangkunegara (2009:67) merumuskan bahwa : 1). *Human Performance = Ability + Motivation*, kinerja adalah hasil dari kompetensi dan motivasi, 2). *Ability (Competence) = Knowledge + Skill*, Kompetensi adalah hasil perpaduan antara pengetahuan tugas dan tanggungjawabnya dan ketrampilan kerja yang dimiliki karyawan, 3). *Motivation = Attitude + situation* sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

Motivasi Kerja

Menurut Rizwan (2011:216) yang mengutip pendapat Locke dan Latham (2004:388) bahwa keefektifitasan motivasi kerja berpengaruh terhadap faktor internal dan eksternal yang membuat karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Teori Maslow yang dikutip oleh Sutrisno (2009:132) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan, yaitu sebagai berikut: (1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*). Kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar. Kebutuhan ini berupa kebutuhan akan makan, minum, pakaian, perumahan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri, keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. (2) Kebutuhan rasa aman (*safety*). setelah kebutuhan dasar terpenuhi maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan bagi dirinya termasuk keluarganya, (3) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*). Kebutuhan sosial sering pula disebut dengan *needs* atau *affiation needs*. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Dalam hidupnya ia ingin mempunyai teman, mempunyai kenalan, dan merasa tidak enak bila dikucilkan dari pergaulan, (4) Kebutuhan pengakuan (*Self esteem*). Setiap orang membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan *prestige* diri yang bersangkutan. (5) Kebutuhan

aktualisasi diri (*self actualization*). Kebutuhan aktualisasi merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak buka atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing.

Motivasi menurut Chung & Megginson dalam Gomes (2003:177) dirumuskan sebagai sikap yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan performansi pekerjaan.

Teori Motivasi yang lain dikemukakan oleh Douglas McGregor yang menjelaskan pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama pada dasarnya negative disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y (Robbins, 2008:225), teori dua faktor Herzberg yaitu teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. (Robbins, 2008:227).

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu (Robbins, 2008:230): yaitu (1) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*): Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil, (2) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat orang lain bersikap sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berSikap sebaliknya, (3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Menurut Rivai (2005:456) Motivasi adalah “*dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang kearah suatu tujuan*”. Motivasi membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah dan mempertahankan Sikap.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Mangkunegara (2009:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap

situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Keberhasilan suatu organisasi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun faktor yang datang dari lingkungan, motivasi termasuk faktor yang cukup dominan. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, perbedaan tersebut bukan hanya bentuk fisik tetapi juga dalam psikisnya, misalnya motivasi. Karyawan borongan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Karyawan borongan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan.

Kinerja

Menurut Sulistiyani (2003:223) Kinerja seseorang merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Rivai (2004:309) adalah Sikap yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Beach dalam Ruky (2006:75) bahwa kinerja adalah sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya untuk pengembangan. Kinerja adalah sebuah gambaran/deskripsi sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari seseorang atau satu kelompok.

Sejalan dengan itu, menurut Wibowo (2007:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Brahmasari dan Suprayetno (2008:128) mengemukakan bahwa kinerja adalah

suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja) dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

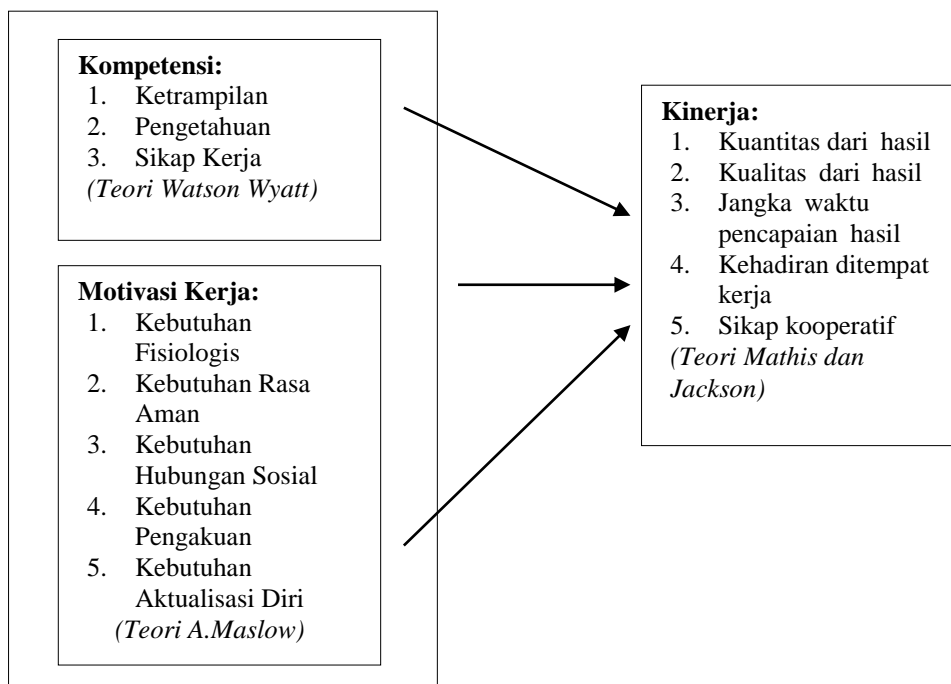
Kinerja juga merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi, sedangkan pengertian Kinerja menurut Mangkunegara (2008:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh Perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2008:78) berpendapat bahwa kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu: (1) kuantitas dari hasil, (2) kualitas dari hasil, (3) jangka waktu pencapaian hasil, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau indikator suatu pekerjaan yang mencerminkan keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya sesuai standar yang telah ditentukan dan sejalan tujuan organisasi dalam waktu tertentu dan dapat diukur.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teoritis sebelumnya maka kerangka berpikir yang menghubungkan variabel dalam melakukan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H_1 = Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan borongan.
- H_2 = Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan borongan.
- H_3 = Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan borongan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kausalitas (Umar,2008:10) dengan pendekatan kuantitatif, tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah perusahaan PT. Inti Kebun Sejahtera, yang berlokasi di Jalan Petrocina Km. 12, Klasof, Distrik Moi Segen kabupaten Sorong–Papua Barat dan waktu penelitian adalah bulan September 2013 hingga Desember 2014 dengan ruang lingkup penelitian adalah kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan borongan di PT. Inti Kebun Sejahtera dengan metode survei terhadap 155 orang (sampel dari 248 orang sampel acak yang berstrata) yang terdiri dari Kelompok Tanam (tanam, pancang, surveyor), Kelompok Perawatan (Pemupukan, Penyemprot, Tebas dan Dongkel anak kayu) Kelompok Panen (Panen, kutip brondolan, dan pruning) dengan

derajat kebebasan 5% survey terdiri dari 35 pertanyaan dengan jawaban menggunakan skala linkert yaitu angka 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju sekali dan 5 = sangat setuju sekali.

Analisis Data

Keseluruhan proses perhitungan di penelitian ini menggunakan program SPSS namun sebelum analisis data, perlu dilakukan uji instrumen data yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja kemudian dilanjutkan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*, uji multikolinearitas dan uji heterokedasitas.

Pengujian penelitian dilanjutkan dengan analisis data dengan menghitung menggunakan teknik regresi linier berganda dan koefisien regresi kemudian dilanjutkan uji parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji F) dengan masing-masing menggunakan signifikansi 0,05. Analisis data kemudian dilanjutkan dengan menghitung korelasi antar dimensi Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja untuk mengetahui jenis hubungan dan seberapa kuat hubungan tersebut mempengaruhi. Interpretasi koefisien korelasi berpedoman kepada Sugiyono (2009:250) yaitu dengan nilai interval koefisien 0,00 – 0,199 tingkat hubungan

adalah sangat rendah, nilai interval koefisien 0,20 – 0,399 tingkat hubungan adalah rendah, nilai interval koefisien 0,40 – 0,599 tingkat hubungan adalah sedang, nilai interval koefisien 0,60 – 0,799 tingkat hubungan adalah kuat, nilai interval koefisien 0,80 – 0,100 tingkat hubungan adalah sangat kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja secara keseluruhan diukur dengan menggunakan 35 Indikator yang dijadikan instrumen penelitian dengan penjelasan lebih lanjut seperti pada tabel 1 (terlampir).

Uji validitas yang dipergunakan oleh penulis adalah dengan teknik *Pearson Correlations* atau *Product Moment* yaitu cara analisis yang mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total, skor total yang dimaksud adalah penjumlahan dari keseluruhan item (Sugiyono, 2009:172). Hasil uji validitas disajikan pada tabel 2 (terlampir).

Hasil pengujian untuk normalitas data, nilai *Kolmogorov Smirnov-Z* variabel kompetensi sebesar 1.047 dengan signifikansi μ -value 0.223, motivasi 0.944 dengan μ -value 0.335 sedangkan kinerja sebesar 1.006 dengan μ -value 0.264. Karena nilai signifikansi μ -value ketiga variabel > 0.05, maka hal ini dapat dinyatakan bahwa data kompetensi, motivasi kerja terhadap kinerja berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas didapatkan nilai *tolerance* pada untuk variabel Kompetensi adalah 5,573 dan Motivasi Kerja adalah 5,573 semua menunjukkan angkat lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji Heteroskedastisitas menghasilkan garfik *Scatterplot* yang terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada penelitian ini memenuhi kelayakan.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan variabel Kompetensi (X1) dan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel bebasnya, Sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y), maka dapat dihitung dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan diketahui bahwa:

$$Y = 7,280 + 0,437X_1 + 0,530X_2 + e$$

Hasil perhitungan koefisien determinasi berganda diketahui bahwa nilai koefisien

determinasi berganda adalah 0,674 atau 67,4% nilai ini menunjukkan bahwa 67,4% Kinerja dipengaruhi oleh variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja dan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Dalam penelitian ini juga dicantumkan uji parsial (uji t) untuk mengetahui apakah variabel bebas variabel (X1) dari faktor kompetensi dan variabel (X2) dari faktor motivasi secara individual atau parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak. Hasil uji t disajikan dalam tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Uji t

	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Ket.
	B	Std. Error			
(Constant)	7,280	1.879	3.875	.000	
Kompetensi	.437	.140	3.111	.002	Signifikan
Motivasi	.530	.116	4.569	.000	Signifikan

Sumber :Data Primer diolah

Hasil pengujian Hipotesis 1 adalah dari tabel diatas terlihat nilai t dari variabel Kompetensi adalah 4,569 dan nilai signifikan adalah 0,002 (lebih kecil dari batas nilai signifikan 0,05) hal ini menjelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan borongan. Hal sesuai dengan teori yang dijelaskan pada bagian Kajian Pustaka bahwa pendapat Wyatt dalam Fuad dan Gofur (2009:19) yang menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitude*) yang dapat diamati untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya, pendapat yang lain diungkapkan oleh Spencer dalam Moeheriono (2009:4) yang menjelaskan bahwa hubungan kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan kuat (*the right man on the right job*).

Hasil pengujian Hipotesis 2 adalah dari tabel diatas terlihat nilai t dari variabel Motivasi adalah 4,569 dengan nilai signifikan 0,000, (lebih kecil dari batas nilai signifikan 0,05) hal ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan borongan. Hal ini sesuai dengan teori yang menurut Chung & Megginson dalam Gomes (2003:177) Motivasi berkaitan dengan yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan performansi pekerjaan.

Hal lain juga sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2009:61) yang menyatakan

bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang *pro* dan positif terhadap situasi kerja yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal.

Uji selanjutnya adalah uji F untuk mengetahui apakah variabel bebas variabel (X1) dari faktor kompetensi dan variabel (X2) dari faktor motivasi secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak (secara simultan).

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai F dari variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja sebesar 156,911. Hal ini menjelaskan bahwa Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan borongan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan dan berhubungan positif dengan Kinerja, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan berhubungan positif dengan Kinerja dan secara bersama-sama Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan berhubungan positif dengan Kinerja.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipo-tesis	Deskripsi	Diterima/ Ditolak
H1	Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan borongan.	Diterima
H2	Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan borongan.	Diterima
H3	Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan borongan	Diterima

Sumber: Data Primer diolah

Untuk mengetahui bagaimana hubungan dan seberapa kuat hubungan antar dimensi dari variabel Kompetensi (Ketrampilan, Pengetahuan dan Sikap Kerja), dimensi dari variabel Motivasi Kerja (Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Pengakuan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri) dengan dimensi

Kinerja (Kuantitas, Kualitas, Jangka Waktu, Kehadiran dan Sikap Kooperatif).

Hasil analisis Korelasi Antar Dimensi dalam tabel diatas diketahui bahwa Dimensi Pengetahuan berhubungan sangat kuat terhadap Kualitas dengan nilai korelasi 0,801, dimensi Ketrampilan berhubungan sangat kuat Kuantitas 0,864, dimensi Sikap Kerja berhubungan kuat terhadap Jangka Waktu 0,711, dimensi Kebutuhan Fisiologis berhubungan sangat kuat terhadap Kehadiran 0,857, dimensi Kebutuhan Rasa Aman berhubungan kuat terhadap Jangka Waktu 0,747, dimensi Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Pengakuan berhubungan kuat terhadap Kualitas dengan nilai korelasi 0,630 dan 0,692, dan yang terakhir adalah Kebutuhan Aktualisasi Diri berhubungan kuat terhadap Sikap Kooperatif dengan nilai korelasi 0,651.

KESIMPULAN

Hasil dari pengujian dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Faktor Kompetensi dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera, ketika kompetensi karyawan borongan meningkat maka kinerja mereka juga akan meningkat. Pengaruh kompetensi ini terutama dari Ketrampilan kemudian disusul faktor Pengetahuan dan terakhir adalah Sikap Kerja.

Selain faktor Kompetensi, Faktor Motivasi Kerja dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera, ketika motivasi kerja karyawan borongan meningkat maka kinerja mereka juga akan meningkat. Pengaruh motivasi kerja ini terutama dari Kebutuhan Fisiologis kemudian secara berurutan adalah kebutuhan rasa aman, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial.

Faktor Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera, ketika kompetensi karyawan borongan meningkat maka kinerja mereka juga akan meningkat. Pengaruh kompetensi ini terutama dari Ketrampilan kemudian disusul faktor Pengetahuan dan terakhir adalah Sikap Kerja.

Dimensi Pengetahuan dari Karyawan Borongan di PT. Inti Kebun Sejahtera ternyata berhubungan sangat kuat terhadap Kinerja dari elemen Kualitas dengan nilai korelasi, kemudian dimensi Ketrampilan berhubungan sangat kuat

terhadap Kinerja dari elemen Kuantitas, kemudian dimensi Sikap Kerja berhubungan dengan kuat terhadap Kinerja dari elemen Jangka Waktu dengan nilai korelasi.

Dimensi Pengetahuan dari Karyawan Borongan di PT. Inti Kebun Sejahtera ternyata berhubungan sangat kuat terhadap Kinerja dari elemen Kualitas dengan nilai korelasi, kemudian dimensi Ketrampilan berhubungan sangat kuat terhadap Kinerja dari elemen Kuantitas, kemudian dimensi Sikap Kerja berhubungan kuat terhadap Kinerja dari elemen Jangka Waktu dengan nilai korelasi.

Dimensi Kebutuhan Fisiologis dari Karyawan Borongan di PT. Inti Kebun Sejahtera ternyata berhubungan sangat kuat terhadap Kinerja dari elemen Kehadiran dengan, kemudian dimensi Kebutuhan Rasa Aman berhubungan kuat terhadap Kinerja dari elemen Jangka Waktu, kemudian dimensi Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Pengakuan berhubungan kuat terhadap Kinerja dari elemen Kualitas, dan yang terakhir adalah Kebutuhan Aktualisasi Diri berhubungan kuat terhadap Kinerja dari elemen Sikap Kooperatif.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang diberikan penulis kepada pihak Manajemen PT. Inti Kebun Sejahtera agar kinerja dari karyawan borongan bisa ditingkatkan adalah sebagai berikut: 1). Perusahaan perlu memberikan Pelatihan yang bertujuan peningkatan Pengetahuan Karyawan dan juga memenuhi Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Pengakuan, 2). Perusahaan perlu memberikan pelatihan yang bertujuan untuk peningkatan ketrampilan yang dimiliki karyawan borongan, 3). Perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pembinaan yang bertujuan untuk peningkatan Sikap Kerja agar lebih berdisiplin yang dimiliki karyawan borongan serta memenuhi Kebutuhan Rasa Aman, 4). Perusahaan perlu memenuhi Kebutuhan Fisiologis dari Karyawan Borongan semisal memberikan insentif yang terkait dengan kinerja yang dihasilkan sehingga bisa mendorong karyawan borongan lebih rajin masuk kerja sesuai dengan harapan Perusahaan, 5). Perusahaan perlu memenuhi Kebutuhan Aktualisasi Diri dari Karyawan Borongan semisal memberikan karyawan borongan diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi bakat yang dimiliki dan juga kesempatan berkarir di PT. Inti Kebun Sejahtera

DAFTAR ACUAN

Amstrong. 2004. *Performance Management*, St.Ives England Ltd.

- Brahmasari. I, dan Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Study kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10. No.2. Halaman 128.
- Fuad, Noor dan Gofur Ahmad. 2009. *Intergrated Human Resources Development Berdasarkan Pendekatan CB-HRM, TB-HRM, CBT dan CPD*. Jakarta: Grasindo.
- Gomes.F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. 2008. *Human Resources Management Twelfth Edition*. USA: South Western Cengage Learning.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.21/MEN/X/2007 tentang Tata Cara Penetapan Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.
- Rizwan, Saleem. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal Business and Management*. www.ccsenet.org/ijbm. Volume 5 No. 11. Halaman 116.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ruky, Achmad. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Cetakan keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- R. Yuvaraj. 2011. Competency Mapping – A Drive For Indian Industries. *International Journal of Scientific & Engineering Research*. Volume 2, Issue 8 ISSN 2229-5518. Halaman 2.
- Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 No. 39.
- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Gramedia Pustaka Tama
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Zwell, Michael. 2004. *Creating a Culture of Competence*. New York: Jhon Willey and Sons Inc.

LAMPIRAN

Tabel 1. Frekuensi Jawaban Indikator

Variabel	Dimensi	N	Mean		Std Deviasi
			Statistik	Std. Error	
Kompetensi	Pengetahuan	155	11.21	.402	5.010
	Ketrampilan	155	8.48	.297	3.697
	Sikap_Kerja	155	8.52	.321	3.994
Motivasi Kerja	Kebutuhan_Fisiologis	155	9.23	.328	4.088
	Kebutuhan_Rasa_Aman	155	8.85	.331	4.122
	Kebutuhan_Hubungan_Sosial	155	5.72	.209	2.598
	Kebutuhan_Pengakuan	155	5.53	.201	2.498
Kinerja	Kebutuhan_Aktualisasi_Diri	155	5.83	.207	2.578
	Kuantitas	155	5.83	.206	2.568
	Kualitas	155	8.74	.297	3.702
	Jangka_Waktu	155	5.90	.203	2.533
	Kehadiran	155	5.84	.204	2.534

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Dimensi	r hitung	Alpha Cronbach	Keterangan
Kompetensi	Pengetahuan	0.833	0.958	Valid & Reliabel
	Ketrampilan	0.865	0.956	Valid & Reliabel
	Sikap_Kerja	0.813	0.957	Valid & Reliabel
Motivasi Kerja	Kebutuhan_Fisiologis	0.770	0.959	Valid & Reliabel
	Kebutuhan_Rasa_Aman	0.860	0.956	Valid & Reliabel
	Kebutuhan_Hubungan_Sosial	0.777	0.959	Valid & Reliabel
	Kebutuhan_Pengakuan	0.835	0.958	Valid & Reliabel
Kinerja	Kebutuhan_Aktualisasi_Diri	0.884	0.957	Valid & Reliabel
	Kuantitas	0.847	0.958	Valid & Reliabel
	Kualitas	0.867	0.956	Valid & Reliabel
	Jangka_Waktu	0.818	0.958	Valid & Reliabel
	Kehadiran	0.832	0.958	Valid & Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah