

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BETA SETIA MEGA

Septiyani; Lim Sanny

Management Department, School of Business Management, BINUS University
Jln. K. H. Syahdan No. 9, Palmerah, Jakarta Barat 11480
lsanny@binus.ac.id

ABSTRACT

This study has three objectives, first to determine the influence of individual competencies to employee performance, second to determine the influence of motivation on employee performance, and third to determine the influence of individual competencies and motivation on employee performance in PT. Setia Mega Beta. Type of research used is associative research using SPSS 16 as analytical technique. The data were collected by survey through distribution of questionnaires to employees of PT. Setia Mega Beta. The results showed that individual competencies do not partially affect employee performance, motivation partially affects employee performance. In addition, individual competencies and motivation simultaneously affect employee performance.

Keywords: *individual competencies, motivation, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tiga tujuan, pertama mengetahui adanya pengaruh antara kompetensi individu terhadap kinerja karyawan, kedua mengetahui adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dan ketiga mengetahui adanya pengaruh antara kompetensi individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Beta Setia Mega. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan SPSS 16 sebagai teknik analisis. Pengumpulan data dilakukan dengan survei melalui pembagian kuesioner kepada karyawan PT. Beta Setia Mega. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi individu terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara parsial. Motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara parsial. Di samping itu, kompetensi individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan.

Kata kunci: *kompetensi individu, motivasi, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Setiap manusia memiliki kebutuhan di dalam hidupnya. Kebutuhan hidup dasar manusia terbagi menjadi tiga bagian yaitu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, dan kebutuhan tersier. Di antara ketiga kebutuhan tersebut, kebutuhan primer merupakan kebutuhan utama bagi setiap manusia. Kebutuhan primer itu sendiri meliputi sandang, pangan, dan papan. Sandang merupakan kebutuhan manusia akan berpakaian, pangan kebutuhan manusia akan makanan dan minuman, dan papan kebutuhan manusia akan tempat tinggal. Dengan adanya berbagai macam kebutuhan hidup manusia, maka banyak perusahaan yang menghasilkan produk atau jasa kepada khalayak ramai. Dalam ilmu ekonomi, suatu kegiatan yang menghasilkan barang disebut kegiatan produksi. Setelah produk atau jasa dihasilkan, langkah selanjutnya yaitu penyaluran barang atau jasa dari produsen ke konsumen untuk memenuhi kebutuhan manusia kegiatan tersebut dinamakan kegiatan distribusi.

Kondisi persaingan pasar yang dialami oleh PT. Beta Setia Mega saat ini sangat ketat, dari tahun ke tahun semakin bermunculan perusahaan distributor barang yang bergerak di bidang yang sama. Untuk dapat terus bersaing diperlukan dukungan sumber daya yang kompeten selain menerapkan strategi bisnis (Supriadi dan Ahmad, 2007). Apabila sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat mencapai tujuan, dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki daya kekuatan untuk berkompetisi dengan perusahaan pesaing. Perusahaan akan terus mengembangkan potensi karyawan yang memiliki kompetensi. Ciri-ciri kompetensi karyawan yang dimaksud adalah memiliki pengetahuan, kapabilitas, serta sikap inisiatif dan inovatif dalam berbagai dimensi pekerjaan. Kompetensi yang dimiliki oleh suatu karyawan harus selalu dikembangkan guna mencapai visi dan misi organisasi. Kompetensi berkaitan dengan motivasi, yaitu jika karyawan memiliki kompetensi (kemampuan) tidak mendapat dukungan dari berbagai pihak, kompetensi tersebut tidak dapat berjalan optimal. Oleh karena itu, seberapa pun tingkat kompetensi yang dimiliki oleh suatu manusia, pasti membutuhkan motivasi (Mangkuprawira, et al., 2007).

Motivasi timbul tidak saja karena ada unsur dalam diri, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar. Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan salah satu bagian penting dalam suatu organisasi untuk memahami perilaku karyawan, Apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan itu tinggi, hal tersebut dapat membangkitkan semangat kerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja suatu karyawan, dan sebaliknya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah kompetensi individu dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui jika kompetensi individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui jika motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui jika kompetensi individu dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Manfaat penelitian secara praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran kepada PT. Beta Setia Mega dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan kompetensi individu dan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dengan bidang kajian yang sama.

Kompetensi Individu

Kompetensi menurut Spencer & Spencer (1993) (dalam Manopo 2011:30) adalah sejumlah karakteristik individu yang berhubungan dengan acuan criteria perilaku yang diharapkan dan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan atau situasi yang diharapkan untuk dipenuhi. Jadi, kompetensi adalah

karakteristik dasar setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan seseorang memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya. Dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial. Nampaknya Spencer and Spencer telah melihat komponen kompetensi dari aspek dimensi manusia dan hubungan antar-personal, tetapi belum menghasilkan komponen kompetensi spiritual.

Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual yaitu karakter sikap dan perilaku atau kemajuan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Kompetensi intelektual dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan.

Kompetensi intelektual ini terinternalisasi dalam bentuk sembilan kompetensi sebagai berikut: berprestasi, kepastian kerja, inisiatif, penguasaan informasi, berpikir analitik, berpikir konseptual, keahlian praktikal, kemampuan linguistik, dan kemampuan naratif.

Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja. Kompetensi emosional terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional (Spencer & Spencer, 1993).

Kompetensi emosional terinternalisasi sebagai berikut: sensitivitas atau saling pengertian, kepedulian terhadap kepuasan pelanggan internal dan eksternal, pengendalian diri, percaya diri, kemampuan beradaptasi, dan komitmen pada organisasi.

Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Kompetensi sosial terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial.

Kompetensi emosional terinternalisasi sebagai berikut: pengaruh dan dampak, kesadaran berorganisasi, membangun hubungan kerja, mengembangkan orang lain, mengarahkan bawahan, kerja tim, dan kepemimpinan kelompok,

Motivasi

Motivasi Menurut Samsudin (2005:281) yaitu proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Teori motivasi dari Herzberg menurut Sihotang (2007), teori F. Herzberg ini berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Teori ini meneliti tentang dua kondisi yang memengaruhi seseorang didalam pekerjaannya, yaitu: kondisi pertama adalah factor motivator. Faktor-faktor motivator adalah:

keberhasilan pelaksanaan kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan. Kondisi kedua adalah *hygiene*. Faktor-faktor *hygiene* yg justru menimbulkan rasa tidak puas pada pekerja adalah: kebijaksanaan administrasi perusahaan, supervisi yg sangat ketat, hubungan antar-individu, kondisi kerja, dan gaji dan upah.

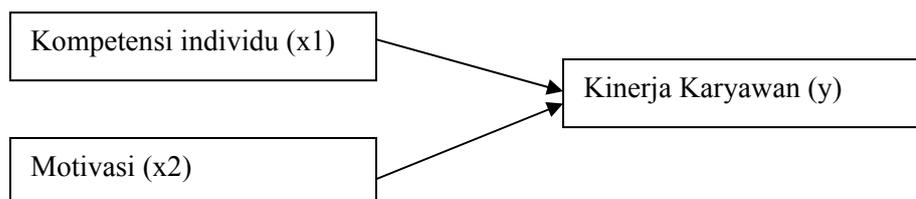
Kinerja Karyawan

Definisi kinerja menurut Rivai (2004) adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja, menurut Rivai (2004:309-310), digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Selain itu penilaian kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan.

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria, antara lain adalah: kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu, efektivitas biaya (*cost effectiveness*), kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*), dan hubungan antar-perseorangan (*interpersonal impact*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan data yang digunakan merupakan data primer. Analisis pada penelitian ini diawali dengan pengumpulan dan pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan skala Likert, yang kemudian diuji validitas, reabilitas, dan normalitas. Kemudian, hasil pengolahan data tersebut dianalisis lebih lanjut untuk menjawab tujuan penelitian, dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Pengolahan data menggunakan *program SPSS (statistical product and service solution)* versi 16. Perhatikan gambar dan tabel berikut untuk kerangka pemikiran dan metode analisis pada penelitian ini.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
(Sumber: Penulis, 2012)

Tabel 1 Metode Analisis

Tujuan Penelitian	Metode Analisis	
	Jenis Penelitian	Teknik Analisis
T-1	Asosiatif	Regresi Sederhana
T-2	Asosiatif	Regresi Sederhana
T-3	Asosiatif	Regresi Berganda

(Sumber: Hasil Pengolahan Penulis, 2012)

Pada penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data melalui kuesioner serta wawancara dengan pihak perusahaan untuk memperoleh data primer dan informasi terkait dengan masalah penelitian. Selain pembagian kuesioner dan wawancara, peneliti juga melakukan pengumpulan data melalui studi pustaka baik melalui *textbook*, media internet dan jurnal untuk memperoleh data sekunder dan landasan teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Kompetensi Individu (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai pengaruh anatara kompetensi individu (x_1) terhadap kinerja karyawan (y).

Tabel 2 Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.304	1	.304	1.066	.307 ^a
	Residual	13.688	48	.285		
	Total	13.992	49			

a. Predictors: (Constant), rata-rata kompetensi

b. Dependent Variable: rata-rata kinerja

Tabel 3 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.147 ^a	.022	.001	.53400

a. Predictors: (Constant), rata-rata kompetensi

b. Dependent Variable: rata-rata kinerja

Pengujian Regresi Sederhana antara variabel X₁ dan Y

Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi individu (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: Ada pengaruh yang signifikan signifikan antara variabel kompetensi individu (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Keputusan:

Dari hasil uji signifikan 1 diperoleh nilai sig 0,307. Jika dibandingkan dengan α 0,05, nilai sig lebih besar dari α ($\text{sig} \geq \alpha$), yaitu $0,307 \geq 0,05$ yang artinya H_a ditolak atau H_o diterima. Besarnya pengaruh variabel X_1 terhadap Y dapat diketahui dengan melihat R^2 pada tabel 3, bahwa $R^2 = 0,022 = 2,2\%$ dan besarnya pengaruh variabel lain yang memengaruhi nilai Y di luar penelitian ini adalah sebesar $100\% - 2,2\% = 97,8\%$.

Tabel 4 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.978	.500		5.955	.000
	rata2kompetensi	.157	.152	.147	1.032	.307

a. Dependent Variable: rata-rata kinerja

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh persamaan Regresi Sederhana:

$$Y = 2,978 + 0,157 X_1$$

Analisis Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada bagian ini akan dijelaskan yaitu mengenai pengaruh antara motivasi (x₂) terhadap kinerja karyawan (y). Hasil yang diperoleh adalah seperti yang ditunjukkan oleh tabel 5, 6, dan 7.

Tabel 5 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.675	1	1.675	6.529	.014 ^a
	Residual	12.316	48	.257		
	Total	13.992	49			

a. Predictors: (Constant), rata-rata motivasi

b. Dependent Variable: rata-rata kinerja

Tabel 6 Model Summary^b

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.120	.101	.50655

a. Predictors: (Constant), rata-rata motivasi

b. Dependent Variable: rata-rata kinerja

Pengujian Regresi Sederhana antara Variabel X₂ dan Y

Uji regresi sederhana ditunjukkan oleh tabel 6.

Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: Ada pengaruh yang signifikan signifikan antara variabel motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Keputusan:

Dari hasil uji signifikan 2 diperoleh nilai sig 0,014. Jika dibandingkan dengan α 0,05, nilai sig lebih kecil dari α (sig $\leq \alpha$), yaitu $0,014 \leq 0,05$ yang artinya Ha diterima atau Ho ditolak. Besarnya

pengaruh variabel X_2 terhadap Y dapat diketahui dengan melihat R^2 pada tabel 6, bahwa $R^2 = 0,12 = 12\%$ dan besarnya pengaruh variabel lain yang memengaruhi nilai Y di luar penelitian ini adalah sebesar $100\% - 12\% = 88\%$.

Tabel 7 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.412	.427		5.646	.000
	rata2motivasi	.311	.122	.346	2.555	.014

a. Dependent Variable: rata-rata kinerja

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh persamaan Regresi Sederhana:

$$Y = 2,412 + 0,311 X_2$$

Analisis Pengaruh Kompetensi Individu (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada bagian ini akan dijelaskan yaitu mengenai pengaruh antara kompetensi individu (x_1) dan motivasi (x_2) terhadap kinerja karyawan (y). Hasil yang diperoleh adalah seperti yang ditunjukkan oleh tabel 8, 9, dan 10 sebagai berikut.

Tabel 8 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.073	2	1.036	4.087	.023 ^a
	Residual	11.919	47	.254		
	Total	13.992	49			

a. Predictors: (Constant), rata-rata kompetensi, rata-rata motivasi

b. Dependent Variable: rata-rata kinerja

Tabel 9 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.385 ^a	.148	.112	.50358

a. Predictors: (Constant), rata-rata kompetensi, rata-rata motivasi

b. Dependent Variable: rata-rata kinerja

Pengujian Regresi Berganda antara Variabel X_1 , X_2 , dan Y

Uji regresi berganda ditunjukkan oleh tabel 7.

Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi individu (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: Ada pengaruh yang signifikan signifikan antara variabel kompetensi individu (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Keputusan:

Dari hasil uji signifikan 3 diperoleh nilai sig 0,023. Jika dibandingkan dengan α 0,05, nilai sig lebih kecil dari α ($\text{sig} \leq \alpha$), yaitu $0,023 \leq 0,05$ yang artinya H_a diterima atau H_0 ditolak. Besarnya pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dapat diketahui dengan melihat R^2 pada tabel 8, bahwa $R^2 = 0,148 = 14,8\%$ dan besarnya pengaruh variabel lain yang memengaruhi nilai Y di luar penelitian ini adalah sebesar $100\% - 14,8\% = 85,2\%$.

Tabel 10 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.795	.650		2.762	.008
	rata2motivasi	.320	.121	.356	2.641	.011
	rata2kompetensi	.180	.144	.169	1.252	.217

a. Dependent Variable: rata-rata kinerja

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh persamaan Regresi Berganda:

$$Y = 1,795 + 0,180 X_1 + 0,320 X_2$$

SIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis data adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Kompetensi individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pada motivasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Dengan melihat hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat direkomendasikan kepada PT. Beta Setia Mega adalah sebagai berikut. Sebaiknya motivasi karyawan terus ditingkatkan dengan meningkatkan aspek-aspek yang menunjang motivasi karyawan tersebut, misalnya memberikan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai dan adanya kegiatan promosi jabatan. Untuk kompetensi individu terus ditingkatkan melalui pelatihan dan mengikuti seminar-seminar yang dapat menunjang kompetensi individu ke arah yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, et al. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Z. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Samsudin, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia.

- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja & Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi: Pengukuran & Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Jakarta: ALFABETA.
- Winanti, B. M. (2011). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEI PADA PT. FRISIAN FLAG INDONESIA WILAYAH JAWA BARAT). *Jurnal Majalah Ilmiah UNIKOM*. Vol.7, No.2, May 2011. (<http://jurnal.unikom.ac.id/jurnal/pengaruh-kompetensi-terhadap.24>)