

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS SUB DIREKTORAT NETWORK PLANNING DAN DEPLOYMENT PT. TELKOMSEL)

Rosalendro Eddy Nugroho

*Magister Manajemen Universitas Mercu Buana
Jl. Meruya Selatan No:1 Kembangan Jakarta Barat
Email : eddynugroho39@yahoo.com*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarakan kepada para karyawan PT. Telkomsel. Metode sampling yang digunakan adalah metode sensus karena jumlah karyawan hanya sebanyak 115 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (uji F) kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel.*

Katakunci: *kompetensi, kinerja karyawan, motivasi, PT. Telkomsel*

1. Pendahuluan

Saat ini persaingan bisnis sangat kuat dimana perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu perusahaan yang harus bisa mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya adalah PT. Telekomunikasi Selular atau yang lebih dikenal dengan nama Telkomsel. Telkomsel ini bergerak dalam bidang industri jasa telekomunikasi bergerak yang mana banyak pesaing yang bermain di bidang usaha tersebut seperti PT. Indosat, PT. XL Axiata, PT. Bakrie Telecom, PT. Smartfren Telecom dan masih ada beberapa perusahaan lainnya yang bergerak di bidang telekomunikasi.

Untuk tetap bisa bertahan di persaingan industri telekomunikasi, Telkomsel tentunya harus mempersiapkan hal-hal yang menunjang untuk peningkatan kinerja perusahaannya yang antara lain mempunyai SDM yang handal dan mencukupi dalam menjalankan pekerjaannya. Sebagian besar karyawan Telkomsel berada di wilayah kantor pusat yang terletak di Jakarta

Kinerja menurut Mangkunegara (2011: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson (2006: 113) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan

Menurut Wibowo (2007: 7) kinerja berasal dari pengertian performance. Adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan secara langsung.

Mathis dan Jackson (2006: 378) berpendapat bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

Menurut asal katanya, *competency* berarti kemampuan atau kecakapan. Selain memiliki arti kemampuan, kompetensi juga diartikan *the state of being legally competent or qualified*, yaitu keadaan berwenang atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum (Suprihatiningrum, 2013: 97).

Menurut Winardi (2007: 88), ada beberapa faktor yang menjadi indikator motivasi dari seorang pegawai. Indikator-indikator tersebut antara lain: (a) Rekognisi (pengakuan), (b) Prestasi, (c) Kemungkinan pertumbuhan, (d) Kemajuan, (e) Gaji, (f) hubungan-hubungan antarperorangan dengan para supervisor dengan pihak bawahan atau dengan para rekan, (g) Supervisi teknikal, (h) Tanggungjawab, (i) Kebijakan-kebijakan perusahaan dan administrasi, (j) kondisi-kondisi kerja, (k) Faktor-faktor dalam kehidupan pribadi dan (l) Kepastian jabatan.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan disain kausal atau sebab akibat. . Jenis penelitian kausal atau deskriptif yang dilakukan adalah cross sectional yaitu penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu

Variabel bebas yaitu kompetensi (X1); variabel bebas yaitu motivasi (X2) Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2012:96) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi, sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 115 orang

2. Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur data tersebut adalah valid. Valid berarti instrumentersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Data dikatakan valid jika nilai r hitung memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel. Uji validitas dilakukan terhadap 115 orang responden. Nilai r tabel untuk responden sebanyak 115 orang adalah sebesar 0,182.

Uji Reliabilitas

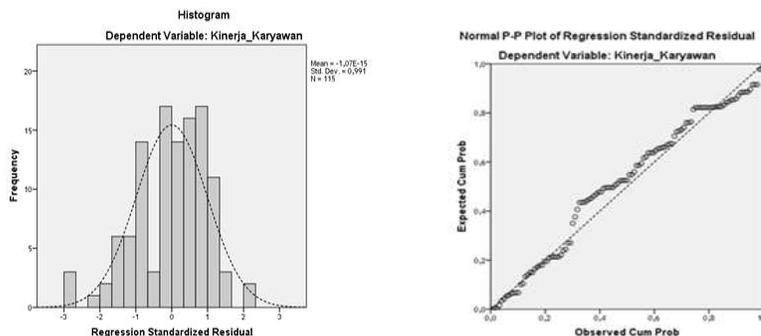
Hasil Uji reliabilitas untuk variabel kinerja Karyawan secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variable	Number Of Items	Cronbach's Alpha
1	Kinerja	20	0,920
2	Kompetensi	10	0,931
3	Motivasi	18	0,959

Dari hasil pengujian diatas diketahui bahwa koefisien Alpha untuk variabel kinerja Karyawan sebesar 0,920, variabel kompetensi sebesar 0.931 dan , variabel motivasi sebesar 0,959. Seluruh koefisien Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel adalah sangat reliabel, sehingga dapat digunakan untuk mendapatkan data yang akurat dalam penelitian.

Uji Normalitas



Gambar 1. Histogram dan Normal P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan kedua hasil pengujian di atas, terlihat bahwa data yang digunakan telah mengikuti gambar kurva normal yang membentuk lonceng. Demikian pula dengan pengujian menggunakan normal P-Plot yang menunjukkan bahwa data yang digunakan berada di sekitar garis normal. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Model	Tolerance	VIF
1	Constant		
2	Kompetensi	0,421	2,373
3	Motivasi	0,421	2,373

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen kompetensi dan motivasi. Hal ini terlihat dari besarnya nilai VIF yang masih berada di bawah nilai 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terdiri dari Kompetensi (X1), dan Motivasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) yang bekerja di Telkomsel terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Model	Koe. Regresi(B)	t	Sign.	F
1	Constant	2,6074	8,413	0,000	
2	Kompetensi (X1)	0,612	5,795	0,000	
3	Motivasi (X2)	0,428	6,782	0,000	
4	R Square	0,752			
5	F hitung			0,000	

Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y = 2,6074 + 0,612 X1 + 0,428 X 2 \quad (1)$$

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mampu mempengaruhi variasi perubahan variabel terikat sebesar 75.2%, sedangkan sisanya sebesar 24.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Nilai sig sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa model regresi adalah signifikan. Dengan demikian variabel bebas secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diambil keputusan signifikansi sebagai berikut:

1. Demikian juga dengan nilai sig sebesar 0,000 yang ternyata lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Demikian juga dengan nilai sig sebesar 0,000 yang ternyata lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan..

Matriks Korelasi Antar Dimensi Variabel Kompetensi dengan Dimensi Variabel Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui hubungan antara dimensi variabel kompetensi dengan dimensi variabel kinerja Karyawan dilakukan perhitungan dengan menggunakan matriks korelasi antar dimensi. Hasil perhitungan matriks korelasi antar dimensi variabel kompetensi dengan dimensi variabel kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Matriks Korelasi Antar Dimensi Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Kinerja				
		Kuantitas	Kualitas	Pengetahuan	Keandalan	Kerjasama
Kompetensi	Pengetahuan	0.781	0.750	0.766	0.352	0.477
	Keterampilan	0.724	0.755	0.775	0.501	0.480
	Karakteristik	0.765	0.799	0.766	0.418	0.463

Dimensi yang memiliki hubungan sangat lemah (0,352) tampak pada dimensi pengetahuan karakteristik dengan keandalan, sedangkan dimensi dengan hubungan terkuat (0,799) adalah karakteristik dengan kualitas kinerja.

Tabel 5. Matriks Korelasi Antar Dimensi Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Kinerja				
		Kuantitas	Kualitas	Pengetahuan	Keandalan	Kerjasama
Motivasi	Ekstrinsik	0.888	0.826	0.830	0.370	0.439
	Intrinsik	0.813	0.794	0.802	0.377	0.480
	Imbalan	0.802	0.728	0.744	0.310	0.413
	Perbandingan	0.778	0.784	0.784	0.440	0.496

Hasil Tabel 5 pengujian menunjukkan bahwa dimensi imbalan dan keandalan memiliki hubungan yang paling lemah (0,310), sedangkan dimensi ekstrinsik dan dimensi kuantitas memiliki hubungan paling kuat (0,888) diantara dimensi lainnya.

3. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Dir Network Planning & Deployment PT. Telkomsel. Hasil ini membuktikan bahwa kompetensi seorang karyawan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Dir Network Planning & Deployment PT. Telkomsel. Motivasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Dir Network Planning & Deployment PT. Telkomsel. Hasil tersebut membuktikan bahwa kompetensi dan motivasi yang tinggi mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- [1]. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosda Karya
- [2]. Mathis Robert, L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resources Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- [3]. Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Divisi Perguruan Tinggi. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- [4]. Mathis Robert, L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resources Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- [5]. Winardi. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- [6]. Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R n D*. Bandung. Alfabeta