

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP
KINERJA PADA DEPARTEMEN PERENCANAAN MATERIAL
DAN PERGUDANGAN PT. PUSRI PALEMBANG**

SKRIPSI



**NAMA : JULIAN ASHARIANDI
NIM : 212013043.M**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP
KINERJA PADA DEPARTEMEN PERENCANAAN MATERIAL
DAN PERGUDANGAN PT. PUSRI PALEMBANG**

**Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**NAMA : JULIAN ASHARIANDI
NIM : 212013043.M**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Julian Ashariandi

NIM : 21.2013.043.M

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2017



Julian Ashariandi
NIM : 21.2013.043.M

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan
terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan
Material dan Pergudangan PT Pusri Palembang**
Nama : Julian Ashariandi
NIM : 212013043.M
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2017**

Pembimbing,



Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0018105606

**Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



Hj. Maftubah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

- Almamater yang kubanggakan
 - Calon Istri ku tersayang
 - Adik ku yang ku sayangi
 - Ayah dan Ibu ku tercinta
- Kupersembahkan Untuk :

❖ Jangan sia – sia kan hidupmu karena hidup di dunia hanya satu kali, lakukan yang terbaik untuk Allah SWT, Orang tuamu, saudaramu dan orang – orang yang ada disekitarmu.

❖ Jadikanlah shalat dan sabar sebagai penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang – orang yang sabar (Q.S Al-Baqarah: 153).

Ø Motto Ø

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-Nya penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang” ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan banyak pihak, terutama kedua orang tuaku, Ayah (Asmawi) dan Ibu (Dra. Miharyati) serta adikku (Riski Asmayandi), ku ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Zuhriyah, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan arahan bimbingan dan koreksi serta dorongan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Yudha Mahrom DS, SE., M.Si. selaku Penasihat Akademik (PA) kelas regular (B) malam.

6. Seluruh Bapak, Ibu Dosen, dan staf pegawai Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh karyawan/ti Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang.
8. Spesial *thanks for my lovely* Ajeng Arum Minarsyeh yang sudah memberikan curahan waktu dan kasih sayang serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
9. Seluruh sahabat seperjuangan (Novita Utari, Ariman Agustina Rahayu, Zulmie Hanafia Basri OS, Renndy Meidiansyah, M. Aprizal, Dede Pranaya, dan M.Ridho Anugerah).
10. Dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari meskipun banyak usaha yang telah dilakukan , akan tetapi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari skripsi ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. Amin.

Palembang, 2017

Julian Ashariandi

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	7
B. Landasan Teori	10

	C. Hipotesis	28
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian	29
	B. Lokasi Penelitian	30
	C. Operasional Variabel	30
	D. Populasi dan Sampel	31
	E. Data yang Diperlukan	31
	F. Metode Pengumpulan Data	32
	G. Analisis Data dan Teknis Analisis	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	40
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	63
	C. Perbandingan Dengan Penelitian Sebelumnya	66
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	68
	B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel I.1	Pencapaian KPI (<i>Key Performance Indicator</i>)	4
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel	30
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1).....	40
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2).....	40
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	41
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel IV.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel IV.9	Karyawan Memahami Keinginan dan Harapan Pelanggan Menjadikannya Sebagai Prioritas Utama.....	48
Tabel IV.10	Karyawan Mampu Menganalisa Permasalahan yang Dihadapi dan Mampu Menyelesaikan Permasalahan Sendiri & Bekerja Baik	49
Tabel IV.11	Karyawan Berusaha Mempertimbangkan Efisiensi di Setiap Pengambilan Keputusan, Melakukan Penghematan Biaya & Mampu Memotivasi yang Lainnya	49
Tabel IV.12	Karyawan Memahami Sistem & Prosedur Kerja Berdasarkan	50

	Pengetahuan & Keahlian yang Dimiliki Guna Meningkatkan Produktivitas	
Tabel IV.13	Atasan Mampu Membuat Tim Termotivasi Untuk Bekerja Sama Meningkatkan Kinerja, Mencapai Tujuan Bersama	51
Tabel IV.14	Karyawan Bersikap Kooperatif, Kerja Sama Mendukung Pencapaian Tujuan	51
Tabel IV.15	Gaji yang Diterima Perbulan Dapat Menjamin Kebutuhan Pangan Keluarga	52
Tabel IV.16	Karyawan Merasa Puas dengan Tunjangan Kesejahteraan yang Diberikan Perusahaan	53
Tabel IV.17	Sikap dan Penghargaan Atasan Baik Terhadap Hasil Kerja Karyawan	53
Tabel IV.18	Penempatan Posisi Karyawan yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Potensi	54
Tabel IV.19	Karyawan Ingin Mencapai Prestasi Sesuai Dengan Ambisi yang Dimiliki	54
Tabel IV.20	Karyawan Mendapatkan Kesempatan Untuk Menunjukkan Hasil Kerja	55
Tabel IV.21	Karyawan Bekerja Secara Cepat dan Efisiensi Sesuai Prioritas	56
Tabel IV.22	Sasaran Kerja yang Dilakukan Telah Tercapai Sesuai Yang Ditargetkan	56
Tabel IV.23	Karyawan Bekerja Sesuai Standar & Prosedur Kerja	57

Tabel IV.24	Karyawan Telah Menyelesaikan Pekerjaan Secara Tuntas dan Teliti	57
Tabel IV.25	Karyawan Menyelesaikan Tugas Secara Tepat Waktu	58
Tabel IV.26	Karyawan Siap Untuk Memulai Pekerjaan Dengan Segera ...	59
Tabel IV.27	Hasil Uji Regresi Berganda.....	60
Tabel IV.28	Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)	61
Tabel IV.29	Hasil Uji t (Uji Secara Parsial).....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1	Kurva Uji F, Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) Karyawan terhadap Kinerja (Y) 61
Gambar IV.2	Kurva Uji t untuk Pengaruh Kompetensi (X_1) Karyawan terhadap Kinerja (Y) 62
Gambar IV.3	Kurva Uji t untuk Pengaruh Motivasi (X_2) Karyawan terhadap Kinerja (Y) 63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....
Lampiran 3	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi (X ₁)
Lampiran 4	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X ₂)
Lampiran 5	Hasil Uji Regresi dan Hipotesis
Lampiran 6	Jawaban Responden
Lampiran 7	Tabel r, Tabel Distribusi F, tabel Distribusi t
Lampiran 8	Surat Pernyataan Selesai Melakukan Penelitian
Lampiran 9	Foto Copy Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 10	Foto Copy Sertifikat Hafalan Surat-surat Pendek
Lampiran 11	Foto Copy Sertifikat TOEFL
Lampiran 12	Foto Copy Piagam KKN
Lampiran 13	Biodata Penulis
Lampiran 14	Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi

ABSTRAK

Julian Ashariandi. 21.2013.043.M/2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja? Tujuannya adalah Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Data yang digunakan adalah data *primer*. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus) yaitu semua karyawan berjumlah 56 karyawan. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan uji serempak (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 9,013 lebih besar dari F tabel (3,17) sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti secara serempak variabel independen (kompetensi dan Motivasi) mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) nilai t hitung variabel kompetensi sebesar 3,575 lebih besar dari t tabel (2,004) maka keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja. Nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2,440 lebih besar dari t tabel (2,004) maka keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci : kompetensi, motivasi dan kinerja

ABSTRACT

Julian Ashariandi. 21.2013.043.M/2017. The Influence of Competence and Motivation toward Employee's Performance in Department of Material Planning and Warehousing of PT. Pusri Palembang.

This research is formulated whether or not there was significant influence of competence and motivation toward employee's performance in Department of Material Planning and Warehousing of PT. Pusri Palembang. This research is aimed at figuring out the significant influence of competence and motivation toward employee's performance in Department of Material Planning and Warehousing of PT. Pusri Palembang. This research was such an associative research. The data source was primary data, and to collect the data, the researcher used questionnaires. There were 56 respondents as samples of the research selected through census sampling technique. This research was a quantitative analysis. To analyze the data, the researcher used multiple linear regression.

The results of F test showed that F value was 9.013 which was greater than F table (3.17). it means that competencies and motivation had simultaneous influence toward employee's performance. While partial t test, it was got t value was 3.575, which was greater than t table (2.004). it means that competence had partial influence toward employee's performance. On the other side, t value of motivation was 2.440, which was greater than t table (2.004). it means that motivation had a partial influence toward employee's performance. In practice, there was either simultaneous or partial influence of competence and motivation and employee's performance.

Keywords: Competence, Motivation, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang merupakan ciri abad ke-21 menuntut organisasi bisnis memiliki daya saing agar dapat bertahan dari kompetisi yang semakin keras. Ketahanan organisasi hanya mungkin ditingkatkan apabila bersedia menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan, melakukan perubahan dan meningkatkan kinerja.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun pekerja. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (Wibowo, 2014: 2) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi yang dimiliki dan motivasi.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014: 271). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan

keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014: 323). Teori motivasi terdiri atas dua yaitu teori kepuasan dan teori proses. Salah satu teori kepuasan yaitu

teori hirarki (Maslow) antara lain adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

PT. Pusri Palembang adalah perusahaan industri pupuk nasional yang telah lebih dari 50 tahun telah membuktikan kemampuan dan komitmen dalam melaksanakan tugas penting yang diberikan oleh pemerintah. Pusri memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menjunjung kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan kimia lainnya.

Keberhasilan perusahaan tersebut tidak lepas dari pencapaian kinerja yang baik secara individu maupun kelompok. Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan berperan dalam menyediakan material-material

kebutuhan pabrik seperti bahan baku dan suku cadang mulai dari perencanaan, penerimaan, evaluasi teknis dan penyimpanan material tersebut. Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan merupakan salah satu bagian organisasi dari PT. Pusri Palembang yang memperoleh hasil kinerja baik secara keseluruhan, namun dalam aspek tenaga kerja memperoleh hasil kinerja yang lebih rendah dibandingkan aspek lain. Ukuran kinerja dinilai berdasarkan *key performance indicators* pada setiap unit kerja. Menurut Parmenter (Wibowo, 2014: 167) KPI merupakan serangkaian ukuran yang fokusnya pada aspek kinerja organisasional yang paling penting untuk keberhasilan organisasi sekarang dan masa depan. Berikut data pencapaian *key performance indicator* Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan.

Tabel I.1

Pencapaian KPI (*Key Performance Indicator*) Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang Tahun 2015

No	Perspektif	Target	Penilaian KPI	
			Realisasi	Nilai (%)
1	Keuangan & Pasar	10	9.16	91.6%
2	Fokus Pelanggan	20	19	95.0%
3	Efektifitas Produk & Proses	50	51.52	103.0%
4	Fokus Tenaga Kerja	12	8.3	69.2%
5	Kepemimpinan, Tata Kelola & Tanggung Jawab Masyarakat	8	7.85	98.1%
	Total	100	95.83	95.83%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel I.1 *key performance indicator* Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan terdiri dari lima perspektif yaitu perspektif keuangan & pasar, perspektif fokus pelanggan, perspektif efektifitas produk & proses, perspektif fokus tenaga kerja, perspektif kepemimpinan, tata

kelola & tanggung jawab kemasyarakatan. Pencapaian nilai KPI tertinggi adalah perspektif efektifitas produk & proses sebesar 103.0 %, selanjutnya perspektif kepemimpinan, tata kelola & tanggung jawab kemasyarakatan 98.1 %, perspektif fokus pelanggan 95.0 %, perspektif keuangan & pasar 91,6 %, dan paling rendah adalah perspektif fokus tenaga kerja sebesar 69.2 %.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Pada Departemen Perencanaan Material Dan Pergudangan PT Pusri Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Adakah pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT Pusri Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT Pusri Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara baik.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sandy Wulandari (2013) yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Customer Care pada PT. Toyota Astra Financial Services. Rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Toyota Astra Financial Services, khususnya di Departemen Customer Care. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, komunikasi, berpikir analitis, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan pada PT Toyota Astra Financial Services. Sedangkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, korelasi, uji instrument penelitian, dan deskripsi asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih , dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan serta mengontrol suatu gejala atau gejala. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah metode observasi, wawancara, kuesioner (angket) dan *library research* (penelitian kepustakaan). Teknik analisis data adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dimensi kompetensi (pengetahuan, komunikasi, berpikir analitis dan pengambilan keputusan) berpengaruh signifikan terhadap

peningkatan kinerja karyawan di departemen Customer care pada PT Toyota Astra Financial Services. Berdasarkan hasil koefisien korelasi antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan adalah 0,61, Artinya hubungan antara kedua variabel positif/kuat. Dan berdasarkan hasil uji signifikan didapat t hitung $>$ t tabel atau $4,07 > 1,701$ yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil determinasi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia sebesar 37,21% sedangkan sisanya 62,79 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dzulkifli (2013) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan). Rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Jakarta selatan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Teknik analisis data adalah kualitatif dan kuantitatif.

Hasil penelitian adalah bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta selatan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Frans Farlen (2011) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Rumusan Masalah adalah adakah pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Samarinda. Hipotesis yang diajukan ada pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Samarinda. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian deskriptif dengan kuesioner sebagai sumber data. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda berjumlah 71 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan, menggunakan rumus Slovin dengan teknik sampling yang digunakan *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan metode yang digunakan adalah *simple random sampling*. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer. Berdasarkan uji serempak (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 19,104 lebih besar dari nilai F tabel (3,252) sehingga keputusannya

menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti secara serempak variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) mempengaruhi Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,735. Dengan melihat posisi t hitung (3,735) lebih besar dari t tabel (2,026) maka t hitung berada didaerah penolakan H_0 dan penerimaan H_a sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel kemampuan kerja sebesar 3,328. Dengan melihat posisi t hitung (3,328) lebih besar dari t tabel (2,026) maka t hitung berada di daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_a sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya secara parsial variabel Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berkaitan dengan hasil pengujian hipotesis, maka hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja dan kemampuan kerja baik secara serempak maupun secara parsial. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa motivasi kerja yang lebih baik dan adanya kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan

hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Wibowo, 2014: 2).

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (Wibowo, 2014:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Rusdi A Rifa'i (2009:10), kinerja adalah suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Veithzal Rivai (2011:548), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan

sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan nama kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Didalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai.

Evaluasi atas kinerja organisasi akan dipergunakan sebagai umpan balik atau *feedback* dalam proses manajemen kinerja. Di sisi

lain, evaluasi dapat dipergunakan untuk melakukan perbaikan kinerja organisasi dimasa yang akan datang.

Evaluasi kinerja juga dilakukan terhadap hasil kerja individu dan organisasi. Keberhasilan kinerja individu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi. Di sisi lain, evaluasi kinerja individu dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pekerja, peringkat pekerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan dalam jabatan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (Wibowo, 2014: 84):

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen

sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerja sama.

The Achieve Model dirumuskan oleh Hersey dan Blanchard dari pendapat beberapa pakar. John W. Atkinson mengindikasikan bahwa kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan. Dengan demikian, model persamaan kinerja = $f(\text{motivasi, kemampuan})$.

Sementara itu, Lyman Poster dan Edward Lawler (Wibowo, 2014: 85) berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dengan demikian, dapat dirumuskan model persamaan kinerja = $f(\text{keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukan})$.

c. Indikator Kinerja

Menurut Rusdy A. Rifai (2009: 306) indikator dari keberhasilan kinerja dapat diukur berdasarkan 4 indikator sebagai berikut :

1) Kuantitas

Kuantitas yaitu seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas aktual.

2) Kualitas

Kualitas yaitu seberapa baik hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan kualitas realisasi.

3) Biaya

Biaya yaitu seberapa besar biaya yang diperlukan hingga target kerja dapat dicapai.

4) Waktu

Waktu yaitu seberapa lama waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai.

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu *tujuan* dan *motif*. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Kinerja memerlukan adanya dukungan *sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik*. Parmenter menyebutkan adanya empat tipe ukuran kinerja yang pada dasarnya merupakan hierarki ukuran kinerja, yang disebutnya sebagai *Key Result Indicators*,

Performance Indicators, Result Indicators dan *Key Performance Indicators* (Wibowo, 2014: 167).

Key Performance Indicators, menunjukkan apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja secara dramatis. KPI merupakan serangkaian ukuran yang memfokus pada aspek kinerja organisasional yang paling penting untuk keberhasilan organisasi sekarang dan masa depan. KPI mempunyai tujuh karakteristik yaitu merupakan ukuran nonfinansial, tidak dinyatakan dalam mata uang, sering diukur, 24/7 harian atau mingguan, dilakukan oleh CEO dan tim senior manajemen, mengindikasikan dengan jelas tindakan apa yang diperlukan oleh staf, staf dapat memahami ukuran dan tahu apa yang harus dilakukan, merupakan ukuran yang mengikat tanggung jawab ke bawah sampai pada tim, mempunyai dampak signifikan dengan memengaruhi satu atau lebih *critical success factor* dan lebih dari satu perspektif *Balance Score-card*, dan mendorong tindakan yang tepat dan telah diuji untuk memastikan bahwa mempunyai dampak positif pada kinerja, di mana ukuran yang buruk dapat mengarah pada perilaku disfungsional.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan

dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014: 271).

Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja (Wibowo, 2014: 272). Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh:

- 1) pengetahuan, kemampuan, dan sikap
- 2) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan.

Kompetensi inti merupakan pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua karyawan sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Sementara itu, kompetensi manajerial menunjukkan kemampuan dalam menjalankan manajemen dan kompetensi fungsional merupakan kemampuan berdasar profesi di bidang teknis tertentu.

Sumber daya manusia dapat bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan.

Dalam rangka operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia menggali potensi sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, mampu mengefektifkan dan mengefisienkan proses produksi didalam perusahaan serta mampu menghasilkan produk yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen. Kesemuanya ini pada akhirnya memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam bentuk keuntungan daya saing.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwell (Wibowo, 2014: 283) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain :

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

2) Keterampilan

Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai, kebiasaan dan prosedur, komitmen pada pelatihan dan pengembangan pada pekerja, dan proses organisasional.

c. Indikator Kompetensi

Terdapat lima indikator kompetensi antara lain sebagai berikut (Wibowo, 2014: 273):

1) **Motif**

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

2) **Sifat**

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3) **Konsep diri**

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

4) **Pengetahuan**

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

5) **Keterampilan**

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi

merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014; 323).

Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya (Edy Sutrisno, 2014 :111).

Menurut Veithzal Rivai (2014: 607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Teori motivasi terdiri atas dua yaitu teori kepuasan dan teori proses. Teori kepuasan terdiri atas empat teori yang dikembangkan yaitu :

- 1) teori Hirarki (Maslow)
- 2) teori ERG (Alderfer)
- 3) teori Dua Faktor (Herzberg)
- 4) teori Kebutuhan (McClelland)

Teori proses terbagi menjadi empat yaitu :

- 1) teori pengharapan
- 2) teori keadilan
- 3) teori penguatan

4) teori penetapan tujuan.

Teori hirarki (Maslow) antara lain adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Teori ERG (Alderfer) antara lain adalah kebutuhan eksistensi (*existence needs*), kebutuhan akan keterikatan (*relatedness needs*), dan kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*).

Teori dua faktor (Herzberg) yaitu terdiri dari faktor ekstrinsik – ketidakpuasan (*dissatisfiers*) atau *hygiene factors*. Seperti gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antarpribadi (atasan dan bawahan, atau sesama pekerja), dan jaminan sosial. Faktor intrinsik – motivator – kepuasan (*satisfiers*) seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan-kemajuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Teori kebutuhan “Apa” (McClelland) yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement needs*), kebutuhan akan kekuasaan (*power needs*) dan kebutuhan akan afiliasi (*affiliation needs*).

Teori pengharapan sering juga disebut “valensi”, atau teori “instrumentalitas”. (victor vroom). Berkaitan dengan usaha (*effort*) dengan hasil (*outcome*). Teori keadilan disebut juga teori kontemporer (j. Stacy adams) yaitu pekerja cenderung membandingkan rasio input hasil seseorang dengan rasio input orang lain. Teori penguatan terdiri

dari tiga jenis penguatan yaitu penguatan positif, penguatan negatif dan hukuman.

Teori penetapan tujuan meliputi lima tahap antara lain penetapan apa yang ingin dilakukan organisasi dan kejelasan imbalan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan tersebut, proses partisipasi penetapan tujuan meliputi bagaimana tujuan itu ditetapkan, atribut-atribut penetapan tujuan meliputi kejelasan, kesulitan, tantangan, persaingan dengan karyawan lain, dan umpan balik, adanya komitmen dari karyawan yang melaksanakan tujuan termasuk perhatian dan usaha untuk pencapaian tujuan tersebut oleh karyawan, dan hasil dari penetapan tujuan, yaitu prestasi kerja dan kepuasan.

Malayu S.P Hasibuan (2014:146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan disiplin karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

Malayu S.P. Hasibuan (2014:150) mengatakan bahwa terdapat 2 (*dua*) jenis motivasi yaitu:

1) Motivasi Positif

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (*merangsang*) bawahan dengan memberikan hadiah (uang, fasilitas, barang dan lain – lain) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat pekerja akan meningkat.

2) Motivasi Negatif

Dalam motivasi ini pimpinan memberikan motivasi dalam bentuk hukuman bagi pekerja yang bekerja dibawah standar yang telah ditentukan. Dengan motivasi dalam bentuk hukuman semangat pekerja dalam waktu pendek akan meningkat karena adanya rasa takut akan terkena hukuman, akan tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2014: 116) faktor-faktor motivasi terdiri dari:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan, antara lain: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong orang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi, antara lain: penghargaan terhadap prestasi dan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing karyawan, agar karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan kerja yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Suatu perusahaan sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

c. Indikator Motivasi

Indikator-indikator motivasi antara lain adalah sebagai berikut (Edy Sutrisno, 2014: 122):

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi yaitu keselamatan dan keamanan diri.

3) Kebutuhan hubungan sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.

4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan /luar biasa.

C. Hipotesis

Ada pengaruh antara kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 53-55) jenis penelitian dilihat dari tingkat eksplanasi:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan, atau berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis Penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui nilai pengaruh variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) karyawan terhadap kinerja (Y) pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT Pusri Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian merupakan tempat dimana objek penelitian berada. Penelitian ini dilakukan di Departemen Perencanaan Material & Pergudangan PT. Pusri Palembang yang beralamat di Jalan Mayor Zen, Palembang, 30118. Nomor telepon kantor : 62-(711)-712222, 712111, nomor faximile kantor : 62-(711)-712100.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kompetensi X_1	suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	a. Keterampilan b. Pengetahuan c. Konsep diri
Motivasi X_2	dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada <i>pencapaian tujuan</i> .	a. Fisiologis b. Penghargaan c. Aktualisasi Diri
Kinerja (Y)	hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti <i>kualitas, efisiensi dan kriteria lain</i> dari efektivitas.	a. Kuantitas b. Kualitas c. Waktu

Sumber : Peneliti berdasarkan berbagai teori, 2017

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015 :148). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Perencanaan Material & Pergudangan PT. Pusri Palembang sebanyak 56 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015 :149). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus (sampling jenuh). Jumlah populasi sebesar jumlah karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Perencanaan Material & Pergudangan PT. Pusri Palembang sebanyak 56 orang.

E. Data yang Diperlukan

Menurut Nur & Bambang (2009: 146-147) data penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi:

1. Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (tidak melalui perantara).

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (tidak melalui perantara).

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009: 402-425) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

3. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009: 13-14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Menurut Sugiyono (2015: 167-174) berbagai skala yang dapat digunakan untuk penelitian, yaitu:

- a. Skala Likert
- b. Skala Guttman
- c. Rating Scale
- d. Semantic Deferential

Keempat jenis skala tersebut bila digunakan dalam pengukuran, akan mendapatkan data interval atau rasio. Hal ini tergantung pada bidang yang akan diukur. Pada penelitian ini skala yang akan digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban pada skala *likert* dapat berupa kata-kata antara lain:

Sangat Setuju	= SS	= 5
Setuju	= S	= 4
Ragu-Ragu	= RR	= 3
Tidak Setuju	= TS	= 2
Sangat Tidak Setuju	= STS	= 1

2. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja adalah dengan analisis regresi linier berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya uji hipotesis (uji F dan uji t) untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta membuat kesimpulan. Teknis analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh *Statistical Program for Special Science (SPSS)* Ver. 19.0.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015: 202), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dalam suatu koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat benar-benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program statistik,dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut valid.

- 2) Jika nilai r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.
- 3) r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015: 203), uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan *positivistic* (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran-pengukuran ulang pada kelompok yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach. Hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,6$.

c. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2009: 277), analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau

negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua).

Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Nilai konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b : Koefisien regresi variabel X

X₁ : Kompetensi

X₂ : Motivasi

e : *Error/Residual*

d. Uji Hipotesis

1) Pengujian hipotesis secara bersama (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan X₁ dan X₂ secara bersama-sama mempengaruhi Y (Sugiyono, 2014: 192).

a) Merumuskan Hipotesis

H₀ : Kompetensi dan motivasi karyawan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang.

H_a : Kompetensi dan motivasi karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang.

b) Menentukan nilai F tabel.

Menentukan F tabel dengan tingkat keyakinan misal 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan dengan *dk pembilang* = k dan *dk penyebut* = (n - k - 1).

c) Menentukan nilai F hitung.

Nilai F hitung dengan menggunakan program SPSS 19.0.

d) Kesimpulan

H_0 ditolak apabila F hitung > F tabel atau H_0 diterima apabila F hitung \leq F tabel.

2) Uji Hipotesis secara Parsial/individual (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial/individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu b (b1 atau b2) yang mempengaruhi Y (Sugiyono, 2014: 192).

a) Merumuskan Hipotesis

H_0 : Kompetensi dan motivasi karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang.

H_a : Kompetensi dan motivasi karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang.

b) Menentukan nilai t tabel

Menentukan t tabel dengan tingkat keyakinan misal 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan dengan $dk = n - 2$.

c) Menentukan nilai t hitung.

Nilai t hitung dengan menggunakan program SPSS 19.0.

d) Kesimpulan

H_0 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel atau H_0 diterima apabila t hitung \leq t tabel.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Dasar pertimbangan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner adalah dengan membandingkan antara r hitung (r_{xy}) terhadap r tabel. Nilai r tabel untuk penelitian ini adalah r tabel dengan $df = (n - 2) = 54$ pada $\alpha = 5\%$ yaitu 0,263.

Tabel IV.1

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket.
X ₁ : Kompetensi	1	0,448	0,263	Valid
	2	0,606	0,263	Valid
	3	0,505	0,263	Valid
	4	0,633	0,263	Valid
	5	0,581	0,263	Valid
	6	0,487	0,263	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.2

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket.
X ₂ : Motivasi	1	0,654	0,263	Valid
	2	0,597	0,263	Valid
	3	0,640	0,263	Valid
	4	0,638	0,263	Valid
	5	0,594	0,263	Valid
	6	0,597	0,263	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.3

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket.
Y: Kinerja	1	0,593	0,263	Valid
	2	0,531	0,263	Valid
	3	0,403	0,263	Valid
	4	0,539	0,263	Valid
	5	0,644	0,263	Valid
	6	0,683	0,263	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Hasil tabel IV.3, IV. 4 dan IV.5 menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,263), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel IV.4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Ket.
X ₁ : Kompetensi	0,790	Reliabel
X ₂ : Motivasi	0,841	Reliabel
Y : Kinerja	0,807	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah

memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

2. Gambaran Umum Perusahaan

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) adalah perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). Pusri memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan kimia lainnya. Sejarah panjang Pusri sebagai pelopor produsen pupuk nasional selama lebih dari 50 tahun telah membuktikan kemampuan dan komitmen perusahaan dalam melaksanakan tugas penting yang diberikan oleh pemerintah.

Selain sebagai produsen pupuk nasional, Pusri juga mengemban tugas dalam melaksanakan usaha perdagangan, pemberian jasa dan usaha lain yang berkaitan dengan industri pupuk. Pusri bertanggung jawab dalam melaksanakan distribusi dan pemasaran pupuk bersubsidi kepada petani sebagai bentuk pelaksanaan *Public Service Obligation* (PSO) untuk mendukung program pangan nasional dengan memprioritaskan produksi dan pendistribusian pupuk bagi petani di seluruh wilayah Indonesia. Penjualan pupuk urea non subsidi sebagai pemenuhan kebutuhan pupuk sektor perkebunan, industri maupun ekspor menjadi bagian kegiatan

perusahaan yang lainnya diluar tanggung jawab pelaksanaan *Public Service Obligation* (PSO).

Sebagai perusahaan yang bertanggung jawab atas kelangsungan industri pupuk nasional, Pusri telah mengalami berbagai perubahan dalam manajemen dan wewenang yang sangat berkaitan dengan kebijakan-kebijakan pemerintah. Saat ini Pusri secara resmi beroperasi dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan tetap menggunakan brand dan merk dagang Pusri.

Pada tahun 2010, dilakukan pemisahan (*Spin-Off*) dari PT. Pupuk Sriwidjaja (Persero) (Pusri) kepada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri Palembang). Perubahan ini tertuang dalam perubahan anggaran dasar. Pengalihan hak dan kewajiban Pusri kepada Pusri Palembang tertuang dalam RUPS pada 24 Desember 2010 yang berlaku efektif 1 Januari 2011. Pusri Palembang tetap menggunakan logo dan merk dagang Pusri. Pusri sendiri berganti nama menjadi Pupuk Indonesia dan menggunakan merk Pupuk Indonesia dan logo Pupuk Indonesia. Sejak tanggal 18 April 2012, Menteri BUMN Dahlan Iskan meresmikan PT Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC) sebagai nama induk perusahaan pupuk yang baru, menggantikan nama PT Pusri (Persero). Hingga kini PT Pupuk Sriwidjaja Palembang tetap menggunakan brand dan merk dagang Pusri.

3. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan Departemen Perencanaan Material & Pergudangan PT. Pusri Palembang yang berjumlah 56 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dari kuesioner tersebut maka didapatkan gambaran umum mengenai karakteristik responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan berdasarkan indikator variabel.

a. Berdasarkan Usia

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	≤ 30 Tahun	30	53,57%
2	31 – 40 Tahun	4	7,14%
3	41 – 50 Tahun	7	12,50%
4	≥ 51 Tahun	15	26,79%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa dari sebanyak 56 orang/responden, sebanyak 30 orang berusia ≤ 30 tahun (53,57%), 4 orang berusia 31 – 40 tahun (7,14%), 7 orang berusia 41 – 50 tahun (12,50%), dan 15 orang berusia ≥ 51 tahun (26,79%). Dengan demikian usia karyawan paling dominan dari responden adalah yang berusia ≤ 30 Tahun.

b. Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel IV.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki – Laki	53	94,64%
2	Perempuan	3	5,36%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.6 menunjukkan bahwa dari sebanyak 56 orang/responden, sebanyak 53 orang berjenis kelamin laki – laki (94,64%), dan 3 orang berjenis kelamin perempuan (5,36%). Dengan demikian jumlah karyawan laki – laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan.

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA/SMK	35	62,50%
2	DIII	8	14,29%
3	Sarjana	13	23,21%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.7 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, sebanyak 35 orang berpendidikan setara SMA/SMK (62,50%), 8 orang berpendidikan DIII (14,29%), dan 13 orang berpendidikan Sarjana (23,21%). Dengan demikian pendidikan karyawan yang paling dominan adalah SMA/SMK.

d. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.8

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	≤ 10 Tahun	29	51,79%
2	11 – 20 Tahun	9	16,07%
3	≥ 21 Tahun	18	32,14%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.8 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, sebanyak 29 orang memiliki masa kerja ≤ 10 tahun (51,79%), 9 orang memiliki masa kerja 11 – 20 Tahun (16,07%), dan 18 orang memiliki masa kerja ≥ 21 tahun (32,14%). Dengan demikian masa kerja karyawan yang paling dominan adalah ≤ 10 Tahun.

4. Gambaran Indikator

a. Kompetensi

Indikator-indikator yang mempengaruhi kompetensi yaitu keterampilan, pengetahuan dan konsep diri. Karyawan Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang dituntut harus memiliki keterampilan yang baik dalam masing-masing bidang pekerjaan. Mereka harus memahami keinginan dan harapan pelanggan sebagai prioritas utama. Dalam pelaksanaan pekerjaan sering terjadi kesulitan untuk mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi karena kurangnya pengetahuan teknis kerja secara sistematis sesuai deskripsi pekerjaan. Mengenai konsep diri, karyawan sangat

ingin meningkatkan kemampuan mereka jika diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan kompetensi kerja.

b. Motivasi

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis karyawan Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang cukup terpenuhi yaitu dengan gaji perbulan yang dapat memenuhi kebutuhan keluarga dan dibantu dengan adanya tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan. Penghargaan yang diberikan atasan terhadap hasil kerja karyawan sudah baik tetapi masih ada karyawan yang merasa penempatan posisi mereka bekerja belum sesuai dengan potensi yang dimiliki. Pada aktualisasi diri, karyawan memiliki ambisi untuk terus meningkatkan prestasi jika terus diberi kesempatan untuk menunjukkan hasil kerja sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang mereka miliki.

c. Kinerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu kuantitas, kualitas dan waktu. Karyawan Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang harus mencapai sasaran kerja yang ditargetkan secara cepat dan mempertimbangkan efisiensi sebagai prioritas. Dalam pelaksanaan di lapangan, masih ada karyawan yang belum memahami standar dan prosedur kerja terutama pada karyawan

baru sering terjadi kesulitan jika menghadapi masalah yang berhubungan dengan teknis kerja.

5. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Deskripsi Variabel Kompetensi (X₁)

- 1) Karyawan memahami keinginan dan harapan pelanggan menjadikannya sebagai prioritas utama

Tabel IV.9

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	16	28,57%
2	Setuju	35	62,50%
3	Ragu-Ragu	5	8,93%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.9 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 16 orang menjawab sangat setuju (28,57%), 35 orang menjawab setuju (62,50%), dan 5 orang menjawab ragu-ragu (8,93%). Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah Setuju yaitu sebesar 62,50%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memahami keinginan dan harapan pelanggan menjadikannya sebagai prioritas utama.

- 2) Karyawan mampu menganalisa permasalahan yang dihadapi dan mampu menyelesaikan permasalahan sendiri & bekerja baik

Tabel IV.10

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	13	23,21%
2	Setuju	35	62,50%
3	Ragu-Ragu	7	12,50%
4	Tidak Setuju	1	1,79%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.10 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 13 orang menjawab sangat setuju (23,21%), 35 orang menjawab setuju (62,50%), 7 orang menjawab ragu-ragu (12,50%) dan 1 orang menjawab tidak setuju (1,79%). Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah setuju yaitu sebesar 62,50%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu menganalisa permasalahan dan mampu menyelesaikan permasalahan sendiri & bekerja baik.

- 3) Karyawan berusaha mempertimbangkan efisiensi di setiap pengambilan keputusan, melakukan penghematan biaya & mampu memotivasi yang lainnya

Tabel IV.11

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	11	19,64%
2	Setuju	40	71,43%
3	Ragu-Ragu	5	8,93%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.11 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 11 orang menjawab sangat setuju (19,64%), 40 orang menjawab setuju (71,43%), dan 5 orang menjawab ragu-ragu (8,93%). Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah setuju yaitu sebesar 71,43%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusaha mempertimbangkan efisiensi di setiap pengambilan keputusan, melakukan penghematan biaya & mampu memotivasi yang lainnya.

- 4) Karyawan memahami sistem & prosedur kerja berdasarkan pengetahuan & keahlian yang dimiliki guna meningkatkan produktivitas

Tabel IV.12

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	12	21,43%
2	Setuju	30	53,57%
3	Ragu-Ragu	13	23,21%
4	Tidak Setuju	1	1,79%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.12 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 12 orang menjawab sangat setuju (21,43%), 30 orang menjawab setuju (53,57%), 29 orang menjawab ragu-ragu (23,21%) dan 1 orang menjawab tidak setuju (1,79%). Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah setuju yaitu sebesar 53,57%. Hal ini berarti mayoritas karyawan telah memahami

sistem & prosedur kerja berdasarkan pengetahuan & keahlian yang dimiliki guna meningkatkan produktivitas.

- 5) Atasan mampu membuat tim termotivasi untuk bekerja sama meningkatkan kinerja, mencapai tujuan bersama

Tabel IV.13

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	14	25,00%
2	Setuju	28	50,00%
3	Ragu-Ragu	14	25,00%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.13 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 14 orang menjawab sangat setuju (25,00%), 28 orang menjawab setuju (50,00%), 14 orang menjawab ragu-ragu (25,00%). Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah setuju yaitu sebesar 50,00%. Hal ini berarti mayoritas atasan mampu membuat tim termotivasi untuk bekerja sama meningkatkan kinerja, mencapai tujuan bersama.

- 6) Karyawan bersikap kooperatif, kerja sama mendukung pencapaian tujuan

Tabel IV.14

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	18	32,14%
2	Setuju	27	48,21%
3	Ragu-Ragu	11	19,65%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.14 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 18 orang menjawab sangat setuju (32,14%), 27 orang menjawab setuju (48,21%), dan 11 orang menjawab ragu-ragu (19,65%). Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah setuju yaitu sebesar 48,21%. Hal ini berarti mayoritas karyawan bersikap kooperatif, kerja sama mendukung pencapaian tujuan.

b. Deskripsi Variabel Motivasi (X₂)

- 1) Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga

Tabel IV.15

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	18	32,14%
2	Setuju	27	48,21%
3	Ragu-Ragu	11	19,65%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.15 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 18 orang menjawab sangat setuju (32,14%), 27 orang menjawab setuju (48,21%), dan 11 orang menjawab ragu-ragu (19,65%). Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah setuju yaitu sebesar 48,21%. Hal ini berarti mayoritas gaji yang diterima karyawan perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.

- 2) Karyawan merasa puas dengan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan

Tabel IV.16

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	13	23,21%
2	Setuju	33	58,93%
3	Ragu-Ragu	10	17,86%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.16 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 13 orang menjawab sangat setuju (23,21%), 33 orang menjawab setuju (58,93%), dan 10 orang menjawab ragu-ragu (17,86%). Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah setuju yaitu sebesar 58,93%. Hal ini berarti mayoritas karyawan merasa puas dengan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan.

- 3) Sikap dan penghargaan atasan baik terhadap hasil kerja karyawan

Tabel IV.17

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	11	19,64%
2	Setuju	37	66,07%
3	Ragu-Ragu	8	14,29%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.17 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 11 orang menjawab sangat setuju (19,64%), 37 orang menjawab setuju (66,07%), dan 8 orang menjawab ragu-ragu (14,29%). Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah setuju

yaitu sebesar 66,07%. Hal ini berarti mayoritas atasan memberikan sikap dan penghargaan dengan baik terhadap hasil kerja karyawan.

- 4) Penempatan posisi karyawan yang diberikan perusahaan sesuai dengan potensi

Tabel IV.18

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	11	19,64%
2	Setuju	31	55,36%
3	Ragu-Ragu	13	23,21%
4	Tidak Setuju	1	1,79%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.18 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 11 orang menjawab sangat setuju (19,64%), 31 orang menjawab setuju (55,36%), 13 orang menjawab ragu-ragu (23,21%), dan 1 orang menjawab tidak setuju (1,79%). Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah setuju yaitu sebesar 55,36%. Hal ini berarti mayoritas penempatan posisi karyawan yang diberikan perusahaan sesuai dengan potensi.

- 5) Karyawan ingin mencapai prestasi sesuai dengan ambisi yang dimiliki

Tabel IV.19

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	14	25,00%
2	Setuju	32	57,14%
3	Ragu-Ragu	10	17,86%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.19 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 14 orang menjawab sangat setuju (25,00%), 32 orang menjawab setuju (57,14%), dan 10 orang menjawab ragu-ragu (17,86%),. Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah setuju yaitu sebesar 57,14%. Hal ini berarti mayoritas karyawan ingin mencapai prestasi sesuai dengan ambisi yang dimiliki.

- 6) Karyawan mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan hasil kerja

Tabel IV.20

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	25	44,64%
2	Setuju	23	41,07%
3	Ragu-Ragu	8	14,29%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.20 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 25 orang menjawab sangat setuju (44,64%), 23 orang menjawab setuju (41,07%), dan 8 orang menjawab ragu-ragu (14,29%),. Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah sangat setuju yaitu sebesar 44,64%. Hal ini berarti mayoritas karyawan sangat diberikan kesempatan untuk menunjukkan hasil kerja.

c. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

- 1) Karyawan bekerja secara cepat dan efisiensi sesuai prioritas

Tabel IV.21

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	14	25,00%
2	Setuju	35	62,50%
3	Ragu-Ragu	7	12,50%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.21 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 14 orang menjawab sangat setuju (25,00%), 35 orang menjawab setuju (62,50%), dan 7 orang menjawab ragu-ragu (12,50%). Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah setuju yaitu sebesar 62,50%. Hal ini berarti mayoritas karyawan bekerja secara cepat dan efisiensi sesuai prioritas.

- 2) Sasaran kerja yang dilakukan telah tercapai sesuai yang ditargetkan

Tabel IV.22

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	21	37,50%
2	Setuju	32	57,14%
3	Ragu-Ragu	3	5,36%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.22 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 21 orang menjawab sangat setuju (37,50%), 32 orang

menjawab setuju (57,14%), dan 3 orang menjawab ragu-ragu (5,36%),. Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah setuju yaitu sebesar 57,14%. Hal ini berarti mayoritas karyawan telah mencapai sasaran kerja sesuai dengan target.

3) Karyawan bekerja sesuai standar & prosedur kerja

Tabel IV.23

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	13	23,21%
2	Setuju	38	67,86%
3	Ragu-Ragu	5	8,93%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.23 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 13 orang menjawab sangat setuju (23,21%), 38 orang menjawab setuju (67,86%), dan 5 orang menjawab ragu-ragu (8,93%). Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah setuju yaitu sebesar 67,86%. Hal ini berarti mayoritas karyawan bekerja sesuai standar & prosedur kerja.

4) Karyawan telah menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan teliti

Tabel IV.24

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	11	19,64%
2	Setuju	36	64,29%
3	Ragu-Ragu	9	16,07%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.24 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 11 orang menjawab sangat setuju (19,64%), 36 orang menjawab setuju (64,29%), dan 9 orang menjawab ragu-ragu (16,07%),. Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah setuju yaitu sebesar 64,29%. Hal ini berarti mayoritas karyawan telah menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan teliti.

5) Karyawan menyelesaikan tugas secara tepat waktu

Tabel IV.25

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	13	23,21%
2	Setuju	34	60,72%
3	Ragu-Ragu	9	16,07%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.25 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 13 orang menjawab sangat setuju (23,21%), 34 orang menjawab setuju (60,72%), dan 9 orang menjawab ragu-ragu (16,07%),. Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah setuju yaitu sebesar 60,07%. Hal ini berarti mayoritas karyawan menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

6) Karyawan siap untuk memulai pekerjaan dengan segera

Tabel IV.26

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	9	16,07%
2	Setuju	36	64,29%
3	Ragu-Ragu	11	19,64%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel IV.26 menunjukkan bahwa dari 56 orang/responden, yaitu 9 orang menjawab sangat setuju (16,07%), 36 orang menjawab setuju (64,29%), dan 11 orang menjawab ragu-ragu (19,64%),. Jawaban pernyataan yang paling dominan adalah setuju yaitu sebesar 64,29%. Hal ini berarti mayoritas karyawan siap untuk memulai pekerjaan dengan segera.

6. Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi karyawan terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material & Pergudangan PT. Pusri Palembang.

Tabel IV.27
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.514	.621		2.438	.018
X1_Kompetensi	.392	.110	.425	3.575	.001
X2_Motivasi	.245	.100	.290	2.440	.018

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 19.0

Berdasarkan tabel IV.27 dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,514 + 0,392 X_1 + 0,245 X_2$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang. Sehingga jika kompetensi dan motivasi karyawan semakin tinggi maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya jika kompetensi dan motivasi karyawan semakin rendah maka kinerja akan menurun.

b. Uji Hipotesis

1) Uji F

Nilai F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dengan dk penyebut = $(n-k-1) = (56-2-1)$ dan dk pembilang ($k=2$) adalah sebesar $\pm 3,17$.

Tabel IV.28
Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.509	2	1.255	9.013	.000 ^a
	Residual	7.379	53	.139		
	Total	9.888	55			

a. Predictors: (Constant), X2_Motivasi, X1_Kompetensi

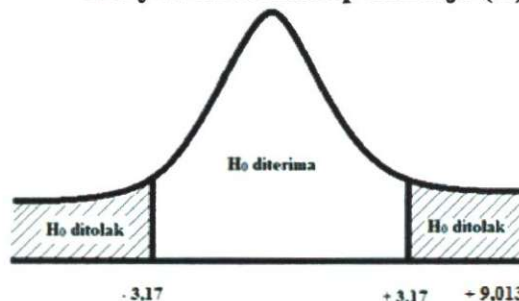
b. Dependent Variable: Y_Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 19.0

Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} = 9,013 > 3,17$ (F_{tabel}) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak berarti secara bersama-sama kompetensi dan motivasi karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Gambar IV.1

Kurva Uji F, Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) Karyawan terhadap Kinerja (Y)



Sumber : Gagasan Penulis berdasarkan Data SPSS 19.0

2) Uji t

Nilai t tabel dengan taraf nyata (α) = 5% $dk(n-2) = (56-2)$, adalah sebesar $\pm 2,004$.

Tabel IV.29
Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.514	.621		2.438	.018
	X1_Kompetensi	.392	.110	.425	3.575	.001
	X2_Motivasi	.245	.100	.290	2.440	.018

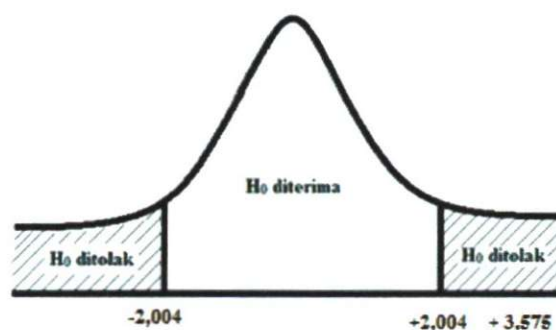
a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 19.0

Pada variabel kompetensi (X_1) diperoleh nilai t hitung 3,575 > 2,004 (t tabel) sehingga H_0 ditolak, berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga apabila kompetensi semakin baik maka kinerja akan mengalami kenaikan.

Gambar IV.2

Kurva Uji t untuk Pengaruh Kompetensi (X_1) Karyawan terhadap Kinerja(Y)



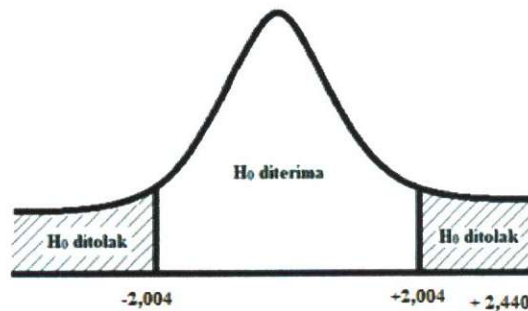
Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 19.0

Pada variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai t hitung 2,440 > 2,004 (t tabel) sehingga H_0 ditolak, berarti motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja, sehingga apabila motivasi semakin tinggi maka kinerja akan mengalami kenaikan.

Gambar IV.3

Kurva Uji t untuk Pengaruh Motivasi (X_2) Karyawan terhadap Kinerja (Y)



Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 19.0

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada hasil uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang. Semakin baik kompetensi dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang akan meningkat. Sebaliknya jika kompetensi dan motivasi karyawan semakin rendah maka kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang akan menurun.

Berdasarkan jawaban responden, variabel kompetensi mempunyai pengaruh sebesar 58,03 % (jawaban setuju) terhadap kinerja pada Departemen

Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang. Indikator-indikator yang mempengaruhi kompetensi yaitu keterampilan sebesar 62,50%, pengetahuan sebesar 62,50% dan konsep diri sebesar 49,10%.

Pada variabel motivasi karyawan mempunyai pengaruh sebesar 54,46% (jawaban setuju) terhadap kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang. Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi karyawan yaitu fisiologis sebesar 53,57%, penghargaan sebesar 60,71% dan aktualisasi diri sebesar 49,10%.

Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi dan motivasi karyawan mempengaruhi kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang. Indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang yaitu kuantitas, kualitas dan waktu. Hal ini didukung oleh Rusdy A. Rifai (2009) yang menyatakan indikator keberhasilan kinerja dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu kuantitas, kualitas, biaya dan waktu.

Berdasarkan uji parsial variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang akan meningkat pula pencapaian kerjanya. Indikator-indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang yaitu keterampilan, pengetahuan dan konsep diri. Hal ini didukung oleh Wibowo

(2014) yang menyatakan bahwa terdapat lima indikator kompetensi yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.

Hasil uji parsial variabel motivasi karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti semakin tinggi motivasi karyawan Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang akan meningkat pula pencapaian kerjanya. Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi karyawan pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang yaitu fisiologis, penghargaan dan aktualisasi diri. Hal ini didukung oleh Edy Sutrisno (2014) yang menyatakan bahwa indikator-indikator motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Berkaitan dengan hasil penelitian ini, maka secara umum mendukung dan mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Sandy Wulandari (2013) yang juga didapatkan hasil bahwa faktor kompetensi (pengetahuan, komunikasi, berpikir analitis, dan pengambilan keputusan) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dzulkifli (2013) didapatkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, dari penelitian yang dilakukan oleh Frans Farlen (2011) juga didapatkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja.

C. Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sandy Wulandari (2013) yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Customer Care pada PT. Toyota Astra Financial Services, Jakarta Selatan.

Persamaan :

- a. Variabel yang digunakan yaitu Kompetensi dan Kinerja
- b. Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif
- c. Data yang digunakan adalah data primer
- d. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner

Perbedaan :

- a. Data yang digunakan juga menggunakan data sekunder sedangkan penelitian ini hanya menggunakan data primer.
 - b. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan *library research* sedangkan penelitian ini hanya menggunakan kuesioner.
 - c. Teknis analisis regresi linier sederhana sedangkan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.
2. Penelitian kedua dilakukan oleh Muhammad Dzulkifli (2013) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta.

Persamaan :

- a. Variabel yang digunakan yaitu Motivasi, Kompetensi dan Kinerja

- b. Data yang digunakan adalah data primer
- c. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner
- d. Teknik analisis regresi linier berganda

Perbedaan :

- a. Jenis penelitian adalah penelitian komparatif sedangkan penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif.
 - b. Variabel yang digunakan juga menggunakan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi sedangkan penelitian ini hanya menggunakan variabel kompetensi, motivasi dan kinerja.
3. Penelitian ketiga dilakukan oleh Frans Farlen (2011) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda.

Persamaan :

- a. Variabel yang digunakan yaitu motivasi dan kinerja
- b. Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif
- c. Data yang digunakan adalah data primer
- d. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner
- e. Teknik analisis regresi linier berganda

Perbedaan :

- a. Variabel yang digunakan kemampuan kerja sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kompetensi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara simultan pada selang kepercayaan 95% menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang.
2. Pengujian secara parsial pada selang kepercayaan 95% menunjukkan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang.
3. Pengujian secara parsial pada selang kepercayaan 95% menunjukkan ada pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang.

B. Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada item kemampuan menganalisa permasalahan yang dihadapi dan kemampuan menyelesaikan permasalahan sendiri & bekerja baik masih ada responden ragu-ragu dan tidak setuju. Oleh karena itu, diharapkan kepada pimpinan unit kerja untuk memberikan pelatihan kepada masing-masing karyawan mengenai

pengetahuan teknis kerja sesuai deskripsi pekerjaan agar karyawan mampu menganalisa permasalahan yang dihadapi dan mendapatkan solusi secara sistematis.

2. Pada item pemahaman sistem & prosedur kerja berdasarkan pengetahuan & keahlian yang dimiliki guna meningkatkan produktivitas masih ada responden ragu-ragu dan tidak setuju. Kepada pimpinan unit kerja diharapkan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan secara individu dan melakukan rotasi jabatan sesuai kompetensi yang mereka miliki.
3. Item mengenai penempatan posisi karyawan yang diberikan perusahaan sesuai dengan potensi juga ada responden ragu-ragu dan tidak setuju. Oleh karena itu, diharapkan pimpinan unit kerja untuk memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan yang memiliki potensi akan terus meningkatkan prestasi mereka dan hasilnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dzulkifli, Muhammad. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Direktorat Budidaya Dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)*. Skripsi tidak diterbitkan. Jakarta: Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Farlen, Frans. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Program, Strata Satu, (2014). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rifai, Rusdy A. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kesembilan Belas, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014b). *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Kedua Puluh Empat, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015c). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- Wulandari, Sandy. (2013). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Customer Care Pada PT. Toyota Astra Financial Services*. Skripsi tidak diterbitkan. Jakarta: Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP
KINERJA PADA DEPT. PERENCANAAN MATERIAL & PERGUDANGAN
PT. PUSRI PALEMBANG

Kata Pengantar

Kepada:

Yth. Bapak/ibu/saudara/i.....

Karyawan Departemen Perencanaan Material & Pergudangan PT. Pusri
Palembang.

Melalui instrumen ini, saya bermaksud mengumpulkan data guna melaksanakan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Pada Departemen Perencanaan Material & Pergudangan PT. Pusri Palembang”**.

Untuk itu, saya mohon kepada Bapak/ibu/saudara/i kiranya dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur dan obyektif. Data yang obyektif, akan sangat membantu agar penelitian ini terlaksana dengan baik.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/ibu/saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

No. Responden :

Usia : ≤ 30 31 – 40 41 – 50 ≥ 51

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan : SMA DIII Sarjana PascaSarjana

Masa Kerja : ≤ 10 Tahun 1 – 20 Tahun ≥ 21 Tahun

Petunjuk Pengisian :

1. Mohon dibaca setiap pernyataan terlampir dengan teliti sebelum Bapak/ibu/saudara/i menjawab, kemudian berilah jawaban terhadap masing-masing pernyataan yang menurut Bapak/ibu/saudara/i paling cocok dengan keadaan atau kebiasaan sehari-hari yang dilakukan atau ditemui.
2. Bapak/ibu/saudara/i dipersilahkan untuk memilih salah satu diantara lima kemungkinan jawaban yang dianggap cocok, dengan cara membubuhkan tanda silang (x) pada tempat yang telah disediakan.
3. Pilihan tersebut adalah : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Keterangan Jawaban :

SS : Sangat Setuju = 5

S : Setuju = 4

RR : Ragu-ragu = 3

TS : Tidak Setuju = 2

STS : Sangat Tidak Setuju = 1

Kuesioner Kompetensi

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan memahami keinginan dan harapan pelanggan dan menjadikannya sebagai prioritas utama.					
2	Karyawan mampu menganalisa permasalahan yang dihadapi dan mampu menyelesaikan permasalahan sendiri & bekerja baik.					
3	Karyawan berusaha mempertimbangkan efisiensi di setiap pengambilan keputusan, melakukan penghematan biaya & mampu memotivasi yang lainnya.					
4	Karyawan memahami sistem & prosedur kerja berdasarkan pengetahuan & keahlian yang dimiliki guna meningkatkan produktivitas.					
5	Atasan mampu membuat tim termotivasi untuk bekerja sama meningkatkan kinerja, mencapai tujuan bersama.					
6	Karyawan bersikap kooperatif, kerja sama mendukung pencapaian tujuan.					

Kuesioner Motivasi

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga .					
2	Karyawan merasa puas dengan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan.					
3	Sikap dan penghargaan atasan baik terhadap hasil kerja karyawan.					
4	Penempatan posisi karyawan yang diberikan perusahaan sesuai dengan potensi.					
5	Karyawan ingin mencapai prestasi sesuai dengan ambisi yang dimiliki.					
6	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan hasil kerja.					

Kuesioner Kinerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan bekerja secara cepat dan efisiensi sesuai prioritas.					
2	Sasaran kerja yang dilakukan telah tercapai sesuai yang ditargetkan.					
3	Karyawan bekerja sesuai standar & prosedur kerja.					
4	Karyawan telah menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan teliti.					
5	Karyawan menyelesaikan tugas secara tepat waktu.					
6	Karyawan siap untuk memulai pekerjaan dengan segera.					

LAMPIRAN 2

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.807	.805	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pernyataan1	4.1250	.60490	56
Pernyataan2	4.3214	.57547	56
Pernyataan3	4.1429	.55362	56
Pernyataan4	4.0357	.60194	56
Pernyataan5	4.0714	.62834	56
Pernyataan6	3.9643	.60194	56

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Pernyataan1	20.5357	4.581	.593	.462	.770
Pernyataan2	20.3393	4.810	.531	.472	.784
Pernyataan3	20.5179	5.163	.403	.232	.810
Pernyataan4	20.6250	4.711	.539	.451	.783
Pernyataan5	20.5893	4.392	.644	.528	.758
Pernyataan6	20.6964	4.397	.683	.503	.749

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.6607	6.483	2.54613	6

LAMPIRAN 3

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi (X₁)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.790	.790	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pernyataan1	4.1964	.58526	56
Pernyataan2	4.0714	.65663	56
Pernyataan3	4.1071	.52841	56
Pernyataan4	3.9464	.72412	56
Pernyataan5	4.0000	.71351	56
Pernyataan6	4.1250	.71510	56

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	20.2500	5.973	.448	.288	.778
Pernyataan2	20.3750	5.330	.606	.417	.742
Pernyataan3	20.3393	6.010	.505	.306	.768
Pernyataan4	20.5000	5.018	.633	.428	.734
Pernyataan5	20.4464	5.197	.581	.404	.748
Pernyataan6	20.3214	5.458	.487	.322	.772

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.4464	7.597	2.75628	6

LAMPIRAN 4

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X₂)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.841	.842	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pernyataan1	4.1250	.71510	56
Pernyataan2	4.0536	.64441	56
Pernyataan3	4.0536	.58526	56
Pernyataan4	3.9286	.70986	56
Pernyataan5	4.0714	.65663	56
Pernyataan6	4.3036	.71146	56

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Pernyataan1	20.4107	6.210	.654	.476	.807
Pernyataan2	20.4821	6.654	.597	.399	.819
Pernyataan3	20.4821	6.763	.640	.482	.812
Pernyataan4	20.6071	6.279	.638	.452	.811
Pernyataan5	20.4643	6.617	.594	.381	.819
Pernyataan6	20.2321	6.400	.597	.441	.819

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.5357	9.053	3.00886	6

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Regresi dan Hipotesis

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_Kinerja	4.1098	.42401	56
X1_Kompetensi	4.0736	.45972	56
X2_Motivasi	4.0888	.50184	56

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2_Motivasi, X1_Kompetensi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Y_Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.226	.37312

- a. Predictors: (Constant), X2_Motivasi, X1_Kompetensi
b. Dependent Variable: Y_Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.509	2	1.255	9.013	.000 ^a
	Residual	7.379	53	.139		
	Total	9.888	55			

a. Predictors: (Constant), X2_Motivasi, X1_Kompetensi

b. Dependent Variable: Y_Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.514	.621		2.438	.018
	X1_Kompetensi	.392	.110	.425	3.575	.001
	X2_Motivasi	.245	.100	.290	2.440	.018

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

LAMPIRAN 6**Jawaban Responden**

No	Kompetensi (X ₁)						Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	4	4	5	4.33
2	4	3	5	3	4	4	3.83
3	3	4	3	4	3	4	3.50
4	4	3	4	4	4	3	3.67
5	4	5	4	5	4	5	4.50
6	3	4	4	3	3	4	3.50
7	4	5	4	5	4	5	4.50
8	5	5	5	5	5	5	5.00
9	4	3	3	3	3	4	3.33
10	5	4	4	4	4	5	4.33
11	4	4	4	4	5	5	4.33
12	4	4	5	5	4	4	4.33
13	5	5	4	3	3	4	4.00
14	3	4	4	4	4	3	3.67
15	3	3	3	2	3	3	2.83
16	4	4	4	5	4	4	4.17
17	4	4	5	5	5	4	4.50
18	5	5	4	4	4	5	4.50
19	4	3	4	3	3	4	3.50
20	5	5	4	5	5	4	4.67
21	5	4	4	4	5	4	4.33
22	3	2	3	3	3	3	2.83
23	5	5	4	5	4	4	4.50
24	5	5	5	4	4	4	4.50
25	4	4	4	3	4	4	3.83
26	4	4	4	4	4	4	4.00
27	5	4	4	3	4	3	3.83
28	4	4	4	4	5	5	4.33
29	4	4	4	3	3	3	3.50
30	4	4	4	4	4	4	4.00
31	4	4	4	3	3	3	3.50
32	4	3	4	4	3	3	3.50
33	4	3	3	3	3	4	3.33
34	5	5	4	4	4	4	4.33

35	4	4	4	4	4	4	4.00
36	5	4	4	4	3	3	3.83
37	4	4	4	4	3	3	3.67
38	4	5	4	4	5	5	4.50
39	4	4	4	4	4	4	4.00
40	4	4	4	4	4	4	4.00
41	4	4	4	4	5	5	4.33
42	4	4	4	4	5	5	4.33
43	4	4	4	4	4	4	4.00
44	4	4	4	5	5	5	4.50
45	4	4	5	4	4	4	4.17
46	5	4	5	5	4	4	4.50
47	4	4	5	4	4	5	4.33
48	5	5	5	5	4	4	4.67
49	4	4	4	3	3	5	3.83
50	4	5	5	4	4	5	4.50
51	4	4	4	3	5	3	3.83
52	4	4	4	5	5	5	4.50
53	5	4	4	4	4	5	4.33
54	4	5	4	4	4	4	4.17
55	5	4	5	4	5	4	4.50
56	4	4	4	4	5	5	4.33

No	Motivasi (X ₂)						Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	
1	4	5	5	5	5	4	4.67
2	5	5	5	5	5	5	5.00
3	4	4	4	4	4	4	4.00
4	5	4	4	4	5	5	4.50
5	4	4	4	2	3	3	3.33
6	5	5	4	5	4	4	4.50
7	5	5	5	5	5	5	5.00
8	5	4	4	5	4	5	4.50
9	5	5	5	5	5	5	5.00
10	3	3	4	3	4	4	3.50
11	3	4	3	4	3	4	3.50
12	4	4	4	4	5	5	4.33
13	4	4	5	5	4	4	4.33
14	4	4	4	4	4	4	4.00
15	5	5	5	5	5	5	5.00
16	4	4	4	4	4	4	4.00
17	5	4	4	4	4	5	4.33
18	5	5	4	4	5	5	4.67
19	4	4	4	4	5	5	4.33
20	4	4	4	4	4	4	4.00
21	5	4	5	4	4	5	4.50
22	5	4	4	4	4	5	4.33
23	4	5	4	4	4	5	4.33
24	5	3	4	3	4	5	4.00
25	4	5	4	4	3	5	4.17
26	4	4	4	3	3	3	3.50
27	3	4	4	4	4	3	3.67
28	3	3	3	4	4	4	3.50
29	4	4	4	4	4	4	4.00
30	3	4	3	3	4	4	3.50
31	3	3	4	3	3	4	3.33
32	4	4	4	4	4	4	4.00
33	3	3	3	3	4	4	3.33
34	4	3	4	3	4	3	3.50
35	5	4	4	4	4	5	4.33
36	5	3	4	4	4	5	4.17

37	3	3	3	4	3	4	3.33
38	4	4	4	3	3	3	3.50
39	3	4	4	3	3	4	3.50
40	4	3	4	5	4	3	3.83
41	4	4	4	4	3	3	3.67
42	4	4	4	4	4	4	4.00
43	5	4	4	4	4	5	4.33
44	4	4	5	5	4	5	4.50
45	4	4	3	3	4	4	3.67
46	5	5	4	4	5	5	4.67
47	4	4	3	3	3	4	3.50
48	4	4	4	4	5	5	4.33
49	3	3	3	3	4	4	3.33
50	4	4	4	4	4	4	4.00
51	5	5	5	5	5	5	5.00
52	4	4	4	3	4	4	3.83
53	4	5	5	4	4	5	4.50
54	3	4	4	4	5	3	3.83
55	5	4	4	4	5	5	4.50
56	4	5	5	4	4	5	4.50

No	Kinerja (Y)						Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	5	5	5.00
2	3	3	4	4	4	3	3.50
3	5	5	3	4	4	3	4.00
4	5	5	5	4	4	4	4.50
5	4	4	4	3	3	3	3.50
6	4	4	4	4	4	4	4.00
7	5	5	5	5	5	5	5.00
8	5	5	5	5	5	5	5.00
9	4	4	4	4	4	4	4.00
10	4	4	4	4	4	5	4.17
11	5	5	4	5	4	4	4.50
12	5	5	5	5	5	5	5.00
13	4	4	4	4	4	4	4.00
14	4	4	3	3	4	4	3.67
15	4	4	4	5	5	4	4.33
16	4	4	4	4	4	4	4.00
17	4	4	4	4	4	4	4.00
18	4	4	5	4	5	4	4.33
19	5	5	3	3	4	4	4.00
20	4	4	4	4	4	4	4.00
21	4	4	4	4	4	4	4.00
22	3	5	5	3	3	3	3.67
23	4	5	4	4	5	5	4.50
24	4	4	4	4	4	4	4.00
25	3	3	4	4	3	4	3.50
26	4	4	4	4	4	4	4.00
27	4	5	5	5	4	4	4.50
28	4	5	4	4	4	5	4.33
29	4	4	4	4	4	4	4.00
30	3	3	4	4	4	3	3.50
31	3	4	3	4	3	4	3.50
32	4	4	4	4	4	4	4.00
33	4	4	4	4	4	4	4.00
34	4	4	4	4	4	4	4.00
35	4	4	4	3	3	3	3.50
36	4	4	4	3	3	3	3.50

37	3	4	4	4	3	3	3.50
38	4	4	4	4	4	4	4.00
39	4	4	3	5	4	3	3.83
40	3	4	4	3	4	3	3.50
41	4	4	4	5	5	5	4.50
42	4	4	4	3	3	3	3.50
43	4	4	4	4	4	4	4.00
44	4	4	4	4	4	4	4.00
45	4	4	4	4	4	4	4.00
46	4	5	5	4	4	4	4.33
47	4	5	4	4	5	4	4.33
48	5	5	5	5	5	5	5.00
49	4	5	5	4	4	4	4.33
50	5	5	4	4	5	4	4.50
51	4	5	4	4	4	4	4.17
52	5	4	4	5	4	4	4.33
53	5	5	5	3	3	4	4.17
54	5	5	5	4	4	4	4.50
55	4	5	4	4	5	4	4.33
56	5	4	4	4	5	4	4.33

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Palembang, 03 Februari 2017

Nomor : 002/GD/II/2017
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Multan Hutapea
Jabatan : Plt. Superintendent Pergudangan

Menerangkan bahwa :

Nama : Julian Ashariandi
NIM : 21.2013.043.M
Jurusan : Manajemen

Telah kami setuju dan telah melaksanakan penelitian pada Dept. Perenc.
Mat'l & Pergudangan sebagai syarat penyusunan skripsi dalam mata kuliah :
Manajemen Sumber Daya Manusia .

Mohon data/keterangan yang diberikan tidak dipublikasi. Atas perhatian dan
kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Plt. Superintendent Pergudangan


Multan Hutapea
Badge No. : 85.3144



Tembusan :
- Arsip



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : JULIAN ASHARIANDI		PEMBIMBING	
NIM : 212013043.M		KETUA : ZUHRIYAH, S.E., M.Si	
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN		ANGGOTA :	
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA DAPARTEMEN PERENCANAAN MATERIAL DAN PERGUDANGAN PT. PUSRI PALEMBANG			

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	26/12 2016	Bab I.	[Signature]		perbaikan
2	29/12 2016	Bab I.	[Signature]		acc legy bab II
3	05/01 2017.	Bab II.	[Signature]		perbaikan.
4	12/01 2017	Bab II.	[Signature]		acc → bab III
5	20/01 2017.	Bab III.	[Signature]		perbaikan
6	25/01 2017	Bab III.	[Signature]		perbaikan
7	28/01 2017	Bab III.	[Signature]		perbaikan
8	30/01 2017	Bab III.	[Signature]		acc. → bab IV
9		Bab IV.	[Signature]		perbaikan.
10	31/01 2017.	Bab IV.	[Signature]		perbaikan → V
11	02/02 2017.	Bab V.	[Signature]		perbaikan -
12	07/02 2017	Bab I - V	[Signature]		acc - Ujian
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal / /

a.n. Dekan

Program Studi :

Muray

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN : 0216057001

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami



Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : JULIAN ASHARIANDI
NIM : 212013043.M
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (21) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 2016, الإثنين, 31 أكتوبر,
an. Dekan



Purmansyah Ariadi, S.Ag., M.Hum
NBM/NIDN 731454/0215126902



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



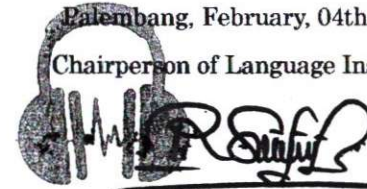
TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Julian Ashariandi
 Place/Date of Birth : Palembang, July 31st 1993
 Test Times Taken : +1
 Test Date : January, 31st 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 52
 Structure Grammar : 42
 Reading Comprehension : 44
OVERALL SCORE : 460

Palembang, February, 04th 2017
 Chairperson of Language Institute



LEMBAGA BAHASA
Rini Susanti, S.Pd.,M.A

Universitas Muhammadiyah Palembang
NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 356/TEA FE/LB/UMP/II/2017

123certificates



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PIJASA M

No. 118/H-4/LPKKN/UMP/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : JULIAN ASHARIANDI
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013043.M
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 31-07-1993

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : SILABERANTI (B)
Kecamatan : SEBERANG ULU I
Kota/Kabupaten : PALEMBANG
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016
Rektor,



Abid Djazuli, S.E., M.M.
NBM/NIDN. 743462/0230106301

BIODATA PENULIS

Nama : Julian Ashariandi
NIM : 212013043.M
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 31 Juli 1993
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jalan Kapten Abdullah Lorong Perguruan No.13
RT.11 RW.004 Kelurahan Plaju Ulu Kecamatan
Plaju Kota Palembang
No.Hp : 085367000931
Email : julianashariandi@ymail.com
Nama Orang Tua
Ayah : Asmawi
Ibu : Dra. Miharyati

Palembang, 2017

Penulis



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PT/I / 2014
 Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S/I / 2014
 Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XII/ 2015
 Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VII/ 2015

Website : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpg@umpalembang.a

Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Senin / 27 Februari 2017
 Waktu : 16.00 WIB
 Jama : Julian Ashariandi
 NIM : 212013043.M
 Jurusan : Manajemen
 Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA PA
 DEPARTEMEN PERENCANAAN MATERIAL DAN PERGUDANGAN PT PU
 PALEMBANG

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENAKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1.	Hj. Zuhriyah, SE., M.Si	Pembimbing	06 / 03 / 2017	
2.	Dr. Hj. Sri Rahayu, SE., M.M	Ketua Penguji	06 / 03 - / 2017	
3.	Ervita Safitri, SE., M.Si	Ang. Penguji I	06 / 03 / 2017	
4.	Hj. Zuhriyah, SE., M.Si	Ang. Penguji II	06 / 03 / 2017	

Palembang, 06 / Maret / 2017
 An. Dekan
 Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftubah Nurrahmi, SE., M.S
 NIDN/NBM: 0216057001/673839